

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

Paul Kalck, Françoise Gautier

Du technicien au cadre : le rôle des formations continues diplômantes

NUMÉRO 109 / OCTOBRE 1995

documents
observatoire

DU TECHNICIEN AU CADRE : LE RÔLE DES FORMATIONS CONTINUES DIPLOMANTES

- Le programme Ingénieurs et Cadres Supérieurs (PICS) de la Délégation à la Formation professionnelle
 - Les formations d'ingénieurs CESI
- Les Nouvelles Formations d'Ingénieurs préparées en formation continue (NFI-FC)



*Étude réalisée pour la Délégation à la Formation professionnelle
du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle
Convention n°63 93 120 00136 7501*

Paul KALCK - Françoise GAUTIER

.....
C é r e q
.....

Document n° 109
Série observatoire

Octobre 1995
.....

SOMMAIRE

INTRODUCTION	7
L'évolution des formations promotionnelles	8
Un essor modéré des effectifs	15
Une recherche sur la mobilité professionnelle	16
Des enquêtes reposant sur la constitution d'un panel	17
Plan de l'exposé	17
1ère PARTIE :	
CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES, CURSUS DE FORMATION ET MOBILITÉ SOCIALE	21
1. CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES	23
1.1 Un sous-ensemble des professions intermédiaires	23
<i>1.1.1 Des dispositifs préférentiellement orientés vers les hommes techniciens</i>	<i>24</i>
<i>1.1.2 Des origines sociales et niveaux de formation plus élevés que les autres techniciens</i>	<i>25</i>
<i>1.1.3 Un profil qui renouvelle un peu celui des ingénieurs diplômés en formation initiale</i>	<i>27</i>
1.2 Un public féminin minoritaire	28
<i>1.2.1 Des stagiaires issues d'un milieu socio-culturel plus élevé</i>	<i>28</i>
<i>1.2.2 Plus jeunes et plus souvent déclarées inactives</i>	<i>29</i>
<i>1.2.3 Les emplois occupés diffèrent de ceux des hommes</i>	<i>30</i>
<i>1.2.4 Les formations suivies sont également différentes</i>	<i>30</i>
2. LES CURSUS DE FORMATION	32
2.1 Les précédents accès à la formation continue	33
2.2 Des parcours de formation bien distincts	34

3. ORIGINES ET MOBILITÉ SOCIALES	36
3.1 Des origines sociales à la définition de la mobilité sociale	37
3.1.1 <i>Comment définir l'origine sociale des stagiaires</i>	37
3.1.2 <i>La référence à la trajectoire professionnelle du père</i>	38
3.1.3 <i>Une parenté entre itinéraires de formation des stagiaires et trajectoire du père</i>	38
3.1.4 <i>Des similitudes entre la trajectoire professionnelle des stagiaires et celle du père</i>	39
3.1.5 <i>Une typologie de la mobilité sociale des stagiaires avant l'inscription en formation</i>	40
3.2 Un autre aspect de la mobilité sociale, le conjoint	41
3.2.1 <i>Le conjoint, un élément modérateur de la mobilité sociale</i>	41
3.2.2 <i>Evolution de la situation familiale après l'entrée en formation</i>	42
2ème PARTIE :	
LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES STAGIAIRES ET L'ÉVOLUTION DE LEUR SITUATION	43
4. LA CONSTRUCTION DES CARRIÈRES	45
4.1 Vers les grands établissements	45
4.2 Des carrières plus ou moins rapides et homogènes	47
4.2.1 <i>Des itinéraires promotionnels marqués par des changements de catégorie sociale</i>	47
4.2.2 <i>Mais aussi des changements de catégorie professionnelle</i>	48
4.2.3 <i>La durée d'activité professionnelle permet de caractériser ces changements</i>	49
4.3 Mobilité professionnelle et formation	49
5. LE CONTEXTE DE L'ENTREE EN FORMATION PROMOTIONNELLE	50
5.1 Finalités de la formation et situation sur le marché du travail	50
5.2 Situation sur le marché du travail et statut des stagiaires	52
5.3 Une correspondance entre statut des stagiaires et formations	53
5.4 L'influence du dernier employeur sur le statut des stagiaires	55
5.4.1 <i>Des stagiaires souvent issus de grands établissements à vocation industrielle</i>	56
5.4.2 <i>Un degré d'implication dans la formation qui varie selon les établissements</i>	57

INTRODUCTION

LES techniciens et agents de maîtrise sont devenus, depuis le milieu des années 1980, les premiers bénéficiaires de la formation professionnelle continue financée par les entreprises. En 1991 leur taux d'accès à la formation continue est de 52% contre 48% pour les cadres et 32% pour l'ensemble des salariés¹. La proportion des techniciens bénéficiant chaque année de ces formations dépasse désormais celle que connaissent les ingénieurs. En outre ce sont eux qui présentent la durée moyenne de formation la plus longue.

Exposés aux évolutions technologiques, bénéficiant d'un bon niveau de formation initiale, les salariés les plus jeunes de cette catégorie professionnelle sont fortement demandeurs de formation. Confrontés à des blocages dans leur déroulement de carrière, ils observent que les promotions les plus récentes de diplômés bac+2 ont souvent poursuivi leurs études. C'est pourquoi, au-delà de l'inscription dans des stages de formation visant un perfectionnement dans la spécialité, ils s'engagent fréquemment dans des formations plus longues sanctionnées par un diplôme.

Jusqu'aux années 1980 la promotion sociale a été la principale modalité de réponse à ces attentes. A cette voie de formation qu'illustrent les cursus proposés par le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), différentes dispositions permettant l'acquisition de diplômes de niveau I ou II ont connu ensuite un certain essor : la formation d'ingénieurs du Centre d'Etudes Supérieures Industrielles (CESI), les formations dispensées dans le cadre du Programme Ingénieurs et Cadres Supérieurs (PICS), les Nouvelles Formations d'Ingénieur (NFI). Ces formations se différencient des possibilités précédemment offertes par la réduction du nombre d'années nécessaires à la préparation des diplômes et l'implication plus forte des entreprises. Ces deux aspects sont liés : ces formations « compactées »² ne peuvent se dérouler exclusivement en cours du soir et être engagées à la seule initiative des individus ; ceux-ci doivent trouver des partenaires disposés à les accompagner dans leur projet en prenant en charge tout ou partie des coûts relatifs à la formation.

¹Le taux d'accès à la formation continue financée par les entreprises est défini, pour une année donnée, par le rapport du nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation à l'ensemble des effectifs salariés de la catégorie concernée.

Pour plus d'informations, voir :

La formation professionnelle continue financée par les entreprises, exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°2483 Année 1991

Elyes Bentabet, Françoise Santoni

Céreq - Document Observatoire n°92 - Janvier 1994

² Selon l'expression d'un ancien stagiaire lors de la rencontre des 15 et 16 décembre 1993 organisée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle - Délégation à la Formation professionnelle - et par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : « Apprendre autrement, devenir ingénieur par la formation continue ».

La présente étude concerne les stagiaires de la formation continue ayant bénéficié depuis 1991 de l'un ou l'autre des trois dispositifs évoqués précédemment. Elle vise à mieux connaître les caractéristiques de ces publics en retraçant leurs itinéraires antérieurs de formation et d'emploi afin de mieux comprendre les changements de situation ultérieurs. Cette approche permet de mieux appréhender les phénomènes de mobilité sociale et invite à une réflexion sur l'évolution de la frontière techniciens-ingénieurs. Elle attire l'attention sur les fonctions que remplissent les « formations promotionnelles » étudiées et met en évidence leurs différences. A la variété de ces formations correspond la diversité des formes promotionnelles du technicien à l'ingénieur.

L'ÉVOLUTION DES FORMATIONS PROMOTIONNELLES

Les dispositifs étudiés sont le résultat d'une accumulation : la création du CESI en 1958, l'arrêt Fontanet en 1974, la création des NFI en 1990. A chaque fois un même constat de pénurie d'ingénieurs diplômés « proches de la production » a donné lieu à des réponses différentes : l'instauration d'un diplôme d'ingénieur CESI exclusivement préparé en formation continue, l'accès des stagiaires de la formation continue aux établissements d'enseignement supérieur et aux écoles d'ingénieurs, la création de nouveaux diplômes accessibles selon des modalités variées (apprentissage, formation initiale, formation continue). Si les organismes et établissements de formation ont adapté leur offre de formation³ et s'ils se sont tous impliqués dans les mesures les plus récentes (formation en apprentissage, participation au fonctionnement des NFI), il n'en demeure pas moins que les choix qui les ont initialement conduits à développer des formations promotionnelles modèlent encore profondément leurs objectifs et leurs projets pédagogiques. La présentation qui suit a pour but de rendre compte de l'existence de trois types de formations promotionnelles qui structurent l'offre de formation actuelle ; elle fait nécessairement référence aux institutions qui les portent mais ne prétend pas rendre compte de la totalité de leur action.

Les grandes entreprises à l'origine de la fondation du CESI⁴ entendaient donner une promotion à des agents de maîtrise et pourvoir ainsi des postes d'ingénieurs de production. Aux premières promotions de salariés envoyés par les entreprises cofondatrices ont succédé des candidats bénéficiant des financements mis en oeuvre dans le cadre de la loi de 1971 (1%, congé individuel de formation ...). Le nombre de diplômes d'ingénieur délivrés par le CESI est resté longtemps limité à une centaine par an mais s'est accru sensiblement au cours des années 80. En 1972, 108 diplômes étaient délivrés par le CESI contre 392 pour le CNAM⁵. En 1992 les effectifs de diplômés par la formation continue dans ces deux organismes sont approximativement de 300 et de 600.

Au fil des années, des modifications importantes sont intervenues dans le déroulement de la formation (création d'une option informatique industrielle, ouverture à l'international), le recrutement (rajeunissement et élévation des niveaux de formation des candidats) et les débouchés (diversification des entreprises et des emplois tenus par les anciens élèves). Le CESI s'est écarté ainsi du projet originel des entreprises fondatrices soucieuses de pourvoir des postes d'ingénieurs de production et affirme sa vocation à former des ingénieurs « généralistes »⁶. Cette évolution est certainement liée à la diversification des entreprises utilisatrices et à l'importance des candidatures au titre du congé

³ Avec l'essor des DUT et surtout des BTS, le niveau de recrutement à bac+2 est devenu la norme après 1982

⁴ Renault, Chausson, Télémécanique, CEM, SNECMA.

⁵ "Changer de place ou changer de classe : mobilité professionnelle et trajet social"

Laurence Ratier-Coutrot - CNRS Paris in *Sociologie du travail* n°4 octobre-décembre 1981

⁶ C'est-à-dire capables d'occuper les fonctions d'ingénieurs de réalisation, de production, d'affaires, de projets, de chantiers ...

individuel de formation, mais elle peut également être analysée comme une réponse aux incertitudes relatives au profil de l'ingénieur⁷.

Au-delà de ces modifications, le projet pédagogique de l'école dont le diplôme a été reconnu en 1978 par la Commission des Titres d'Ingénieur, présente une grande stabilité. L'admission est prononcée au vu de trois critères : la solidité d'une expérience industrielle d'au moins cinq ans, le niveau des connaissances et les capacités d'évolution du candidat. La formation accorde une grande place au développement personnel et à la préparation aux responsabilités d'encadrement (« management des hommes »). Axée sur la conduite d'un projet personnel au stagiaire, elle fait appel à de nombreux intervenants extérieurs et prend appui sur une période de formation à temps plein de deux ans pour susciter une émulation au sein de chaque promotion⁸.

Les formations promotionnelles découlant de l'application de l'arrêté Fontanet de 1974 présentent de tout autres caractéristiques. En créant le « post DUT », cet arrêté permet l'accès des stagiaires de la formation continue aux écoles d'ingénieur. A condition de bénéficier de trois ans d'expérience professionnelle et, après une remise à niveau, ils préparent les mêmes diplômes que ceux délivrés en formation initiale. Pour les techniciens en formation d'ingénieur, la filière « Fontanet » offre l'inestimable possibilité d'obtenir le diplôme d'une grande école. Elle s'est surtout développée à partir de 1982, dans le cadre de la formation de 1100 ingénieurs à la demande du syndicat professionnel de l'électronique⁹. Son extension à d'autres diplômes a donné naissance au dispositif connu sous le nom de "Programme Ingénieurs et Cadres Supérieurs" (PICS). A l'aide financière apportée par la Délégation à la Formation professionnelle aux nombreux organismes de formation participant à ce programme s'ajoutent souvent les modalités de prise en charge au bénéfice des salariés ou des demandeurs d'emploi : plan de formation des entreprises, congé individuel de formation, Allocation de Formation-Reconversion ... En 1992 le PICS a permis de délivrer environ 700 diplômes d'ingénieurs et 1600 diplômes de 2ème ou 3ème cycle (Maîtrise, Maîtrises de Sciences et Techniques, Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées, Mastères ...).

La particularité du PICS réside dans la diversité des diplômes et des organismes de formation (universités, écoles d'ingénieurs, organismes consulaires ...). Cette diversité se retrouve au niveau des spécialités enseignées : celles-ci font une large place aux domaines de la production, notamment à la mécanique, l'électricité et l'électronique et dans une moindre mesure l'agriculture, les transformations (métallurgie, énergie, chimie) et le génie civil. Mais les formations concernent également le domaine des services et particulièrement l'informatique, la comptabilité, la gestion. Cette large palette de diplômes et spécialités a pour contre-partie la faiblesse des effectifs de nombreuses formations. Environ la moitié des bénéficiaires du programme sont inscrits dans des formations dont les effectifs sont inférieurs à quinze. Cela limite les possibilités d'adaptation du programme et de la pédagogie et ne laisse parfois pas d'autre alternative qu'une rapide assimilation au public de la formation initiale. A l'exception de quelques écoles d'ingénieurs et universités fortement investies dans le développement

⁷ Interrogeant les partenaires industriels sur les objectifs de la formation, L. Ratier et G. Hauser observent en 1978 que :

« Constatant que le rôle de l'ingénieur a été progressivement contaminé par celui du cadre, nombre de hiérarchiques sont amenés à reconnaître qu'on assiste à une sorte d'explosion du rôle de l'ingénieur qui exerce une gamme d'activités très différentes selon les secteurs. C'est sans doute pourquoi les compétences plus générales, les aptitudes relationnelles et l'adaptabilité se trouvent sur-valorisées ».
in Rapport de synthèse *Les effets de la formation d'ingénieur du CESI* Juillet 1978

⁸ Cette dimension collective de la formation faisait écrire à L. Ratier et G. Hauser en 1978 :

« A la fois havre et jungle, le CESI peut être considéré comme une sorte de lieu où l'on vit sur le mode ludique, des expériences de conflits différents de celles de l'entreprise »

⁹ "La formation continue diplômante, une voie de promotion pour les techniciens"

Catherine Agulhon in *Actualité de la Formation Permanente* n°105

de la formation continue et pouvant compter sur des flux permettant des aménagements substantiels¹⁰, l'enseignement dispensé reste plutôt académique.

Du point de vue des stagiaires, un tel « retour en formation initiale » incite à des inscriptions précoces motivées par une perspective de rattrapage d'une scolarité jugée trop vite interrompue. Quant aux entreprises, elles apprécient sans doute que les stagiaires aient partiellement suivi le même cursus, obtenu le même diplôme qu'en formation initiale et ajouté ainsi à leur expérience professionnelle une culture scientifique et technique que garantit la notoriété des établissements. En revanche elles peuvent regretter de ne pouvoir suffisamment intervenir sur les contenus de formation dispensés à leurs salariés.

La création en 1990, à la suite du rapport DECOMPS, des Nouvelles Formations d'ingénieurs offre aux entreprises la possibilité d'intervenir sur les programmes et les flux de formation. Les NFI, habilitées pour cinq ans par la commission des titres, rompent avec la prétention de former des « généralistes ». Elles affichent une orientation vers tel ou tel domaine professionnel et leur vocation à préparer à des fonctions « d'ingénieur d'application ». Elles confèrent un rôle de premier plan aux entreprises en les associant à toutes les étapes de la formation : depuis le projet de création jusqu'à la délivrance des diplômes en passant par le recrutement des stagiaires, leur prise en charge financière¹¹, la détermination des profils souhaités, la mise au point du projet pédagogique, la définition des rythmes de l'alternance, la maîtrise de l'importance des flux ...

Ces formations peuvent être dispensées aussi bien en formation initiale, continue ou par l'apprentissage mais l'équilibre entre les différentes modalités de préparation aux diplômes n'est pas celui qui avait été envisagé initialement. Si la voie de la formation continue a accueilli un nombre croissant de stagiaires (260 en 1991, 600 en 1992, 1200 en 1993¹²), son développement a été moins rapide que prévu. Les effectifs de certaines spécialités apparaissent trop faibles et, globalement, la formation initiale et l'apprentissage occupent une place dominante.

Les NFI préparées en formation continue (NFI-FC) présentent *a priori* un certain nombre d'avantages sur les autres formules. Conçues comme des formations alternées s'appuyant sur le développement du tutorat en entreprise, elles comptent un nombre d'heures de formation académique moins important. Impliquant fortement l'employeur, elles présentent des garanties en terme de reconnaissance du diplôme et de poursuite de la carrière dans l'entreprise. Dans la pratique ces dispositions peuvent présenter des inconvénients. L'envoi en formation dépend des capacités de l'entreprise à s'investir dans la formation (on sait que les petites entreprises sont peu représentées) et des critères qu'elle se donne pour le choix des candidatures (fonction occupée et à pourvoir, âge et ancienneté du candidat). Les conditions de déroulement de la formation peuvent s'avérer contraignantes pour le stagiaire. Dans l'ensemble du réseau des Instituts des Techniques d'Ingénieurs de l'Industrie (ITI)¹³, le cahier des charges établi par l'UIMM prévoit que 30% de la durée globale de la formation doit avoir lieu en dehors du temps de travail. L'entrée en formation constitue donc un engagement assez lourd pour le stagiaire ; cette contrainte peut se conjuguer à une insuffisance du tutorat et au maintien de fortes exigences de production dans l'emploi occupé antérieurement. Certains stagiaires se trouvent alors dans une situation de cumul d'un emploi et d'une formation, sont partagés entre deux objectifs : réussir

¹⁰ Comme l'école nationale supérieure de l'électronique et de ses applications (ENSEA), l'École Supérieure d'ingénieurs en Electrotechnique et Electronique (ESIEE), ou l'Université de Technologie de Compiègne (UTC).

¹¹ En 1993, les 2/3 des stagiaires NFI sont inscrits au titre du plan de formation de l'entreprise. La plupart des autres stagiaires sont en Congé Individuel de Formation, une formule qui semble plus avantageuse si l'on se réfère aux indications mentionnées dans le rapport cité en note 14 et qui ne correspond donc pas nécessairement à une démarche propre au salarié.

¹² Hors cycles préparatoires

¹³ Qui constitue la majorité des NFI

sa formation et satisfaire aux exigences de production de l'entreprise.¹⁴ La prise de fonction en tant qu'ingénieur peut se révéler délicate si elle s'effectue dans le même établissement ou s'accompagner d'une mobilité géographique obligatoire alors même que l'existence d'une clause de dédit et le caractère expérimental et « ciblé » du diplôme rendent plus difficile un changement d'employeur.

Chacun des dispositifs étudiés a sa logique propre et peut répondre à des attentes différentes de la part d'individus ayant acquis quelque expérience professionnelle. On peut faire l'hypothèse qu'ils n'accueillent pas les mêmes publics et n'influent pas de façon identique sur leurs trajectoires professionnelles. Malgré leur caractère exemplaire dans le développement de relations entre organismes de formation et entreprises, les NFI-FC ne pourraient remplir toutes les fonctions assumées par les dispositifs plus anciens. Les modalités pédagogiques nouvelles dans la formation des ingénieurs, motivées par le fait que 40% seulement des ingénieurs diplômés exerçaient effectivement des fonctions d'ingénieurs¹⁵, sont venues s'ajouter à celles qui préexistaient. Mais cette accumulation de dispositifs s'est accompagnée d'un accroissement des effectifs formés qui demeure modeste et l'on peut s'interroger sur la place que prendront ces dispositifs dans la production d'ingénieurs diplômés.

¹⁴ Cette observation est tirée d'une recherche financée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : *Nouvelle professionnalité de l'ingénieur, politiques de l'entreprise et nouveaux dispositifs de formation* - Nelly Bousquet, Jean Charriaux, Colette Grandgérard, Rémy Jean INRP et APST - Septembre 1994.

¹⁵ *Communication sur la formation des ingénieurs au Conseil des ministres du 25 octobre 1989*

LES MODIFICATIONS DES FORMATIONS INITIALES D'INGÉNIEURS

L'évolution des dispositifs de formation continue ne peut être réellement appréhendée et comprise qu'en référence aux évolutions qui caractérisent la formation initiale et tout spécialement l'articulation des formations de techniciens supérieurs et d'ingénieurs.

Le développement des passerelles techniciens-ingénieurs

Les années 1980 ont été marquées par le rapide développement des poursuites d'études des nouvelles générations de diplômés à bac+2. Dans les spécialités industrielles, les élèves de BTS et DUT ont profité de la forte croissance des écoles d'ingénieurs dépendant des universités dont l'accès leur est largement ouvert. La proportion de ceux qui intègrent une école d'ingénieurs s'accroît entre 1984 et 1988 : de 8,8% à 12,5% pour les DUT, de 4,6% à 5,2% pour les BTS.

Evolution des taux de poursuite d'études des diplômés de DUT et BTS

	1980	1984	1988
Taux de poursuite d'étude des BTS	16%	25%	30%
Taux de poursuite d'étude des DUT	25%	38%	51%

Source : Céreq-Observatoire EVA

Au début des années 1990, la forte croissance des effectifs en sections de techniciens supérieurs, la politique de relance des Instituts Universitaires de Technologie ont suscité une forte augmentation des flux qui a sans doute pesé sur les possibilités de poursuite en écoles d'ingénieurs. Le taux d'entrée en école d'ingénieurs à l'issue des DUT industriels qui s'était élevé jusqu'à 15% en 1991/1992 semble faiblir en 1992/1993. En outre la part des titulaires de DUT et BTS dans le recrutement des écoles d'ingénieurs a diminué : ils représentaient 14,6% des entrants en 1991/1992 et 11,5% en 1993/1994.

Cela ne signifie pas forcément que les écoles d'ingénieurs aient limité leur recrutement à ces niveaux. La création des Instituts Universitaires Professionnalisés est en effet apparue comme une nouvelle opportunité pour les titulaires de BTS et DUT en quête de diplômes universitaires de 2ème et 3ème cycle ou de diplômes d'ingénieurs. Cette possibilité leur était offerte par le décret n° 92-85 du 23/01/92 établissant les conditions d'admission bien que les dispositions initiales aient surtout prévu un recrutement après une première année de DEUG. Les titulaires de BTS et DUT ont massivement investi les IUP. A la rentrée 1993, ils représentent plus d'un tiers des étudiants en 1ère année et en 2ème année d'IUP.

Rentrée 1993 - origine des étudiants en IUP

	Secteur secondaire		Secteur tertiaire		Ensemble	
	IUT-BTS	%	IUT-BTS	%	IUT-BTS	%
1ère année IUP	821	38%	813	33%	1634	35%
2ème année IUP	815	33%	1233	34%	2048	36%
Ensemble	1636	35%	2046	36%	3682	36%

Source : Direction générale de l'Enseignement supérieur

Une autre articulation des formations techniciens-ingénieurs

Les années 1990 à 1995 ont été marquées par un grand nombre de dispositions visant à modifier les filières de formation, la pédagogie, les diplômes et les flux de formation des techniciens et ingénieurs. Ces dispositions, qui se sont concrétisées par la création des NFI et des IUP, ont été prises en 1990 dans le cadre d'un constat de pénurie en ingénieurs diplômés et dans la perspective d'une réforme de l'enseignement supérieur.

Les premières années de mise en oeuvre se sont caractérisées par des contextes très différents : crise sur le marché des cadres, abandon de la réforme des premiers cycles universitaires. Cela a conduit à modifier les projets initiaux et n'a pas permis une croissance aussi rapide que celle qui avait été initialement prévue. Les NFI et des IUP n'ont pas été portés par une conjoncture favorable ; ils pourraient souffrir d'un moindre investissement de partenaires professionnels assurés de pouvoir faire face à leurs besoins de recrutement, connaître des infléchissements sous la pression d'une demande sociale forte de poursuite d'études, avoir à

faire front à une situation de concurrence accrue avec les autres institutions de formation (IUT, écoles d'ingénieurs). Il n'en demeure pas moins que leur création traduit des conceptions nouvelles sur la formation des techniciens et des ingénieurs, qu'il importe de résumer :

- La diversification des modalités de préparation à des diplômes faisant une large place à l'alternance : ouverture de NFI en formation initiale, continue ou par la voie de l'apprentissage ; IUP en formation initiale et continue.
- Conception de formation d'ingénieurs à bac+4 (en référence au niveau auquel de nombreux pays européens reconnaissent une qualification d'ingénieurs) et introduction d'une distinction entre ingénieurs « technologues » ou « d'application » et ingénieurs chercheurs (création du DRT- Diplôme de Recherches Technologiques au sein des IUP).
- Possibilité d'obtenir un diplôme d'ingénieur à l'issue d'une filière délivrant un diplôme universitaire (d'où l'appellation controversée « d'ingénieurs-maîtres » des IUP), y compris à l'issue de sections tertiaires (en 1993, les IUP comptent 65 sections tertiaires sur 124).
- Volonté de développer l'accès aux diplômes d'ingénieurs par la formation continue et d'affirmer la vocation des IUT et STS à conduire à des débouchés professionnels immédiats. (restrictions à l'entrée en IUP et création du DNTS - Diplôme National de Technologie Spécialisé - sanctionnant une année de spécialisation post-DUT ; place importante de la formation continue dans les NFI).
- Implication des entreprises dans la formation des ingénieurs

Ces nouvelles conceptions de la formation des ingénieurs ont sensiblement modifié les formations conduisant au diplôme d'ingénieur. Rien ne permet toutefois d'affirmer la prépondérance de ce nouveau modèle. Les restrictions à l'entrée en IUP ont suscité une vive réaction des titulaires de BTS et DUT, revendiquant le droit à poursuivre des études dans un contexte où leur insertion professionnelle se dégrade. Le retrait du décret n° 94-1204 du 29 décembre 1994 et de l'arrêté du même jour limitant ces possibilités montrent à quel point il est difficile d'enrayer la croissance de la demande sociale de formation dans un contexte où le chômage prend une telle ampleur.

UN ESSOR MODÉRÉ DES EFFECTIFS

Les données rétrospectives dont nous disposons sur le nombre de diplômés d'ingénieurs délivrés en formation continue sont parcellaires. Elles mettent cependant en évidence le changement qui s'est opéré au cours des années 1980. Le CNAM, qui occupait une position dominante au début des années 1970 (400 diplômés délivrés en 1971 contre seulement 100 pour le CESI), est en 1987, l'un des trois dispositifs permettant l'accès au titre d'ingénieur par la formation continue : à cette époque il délivre environ 450 diplômés contre 600 pour la filière Fontanet et 150 pour le CESI. Cette évolution s'est poursuivie jusqu'à une date récente.

L'accroissement du nombre d'ingénieurs diplômés par la formation continue est surtout caractéristique de la fin des années 80 et du début des années 90. Il caractérise les trois dispositifs auxquels sont venus s'ajouter en 1990 les Nouvelles Formations d'Ingénieurs. Les données dont nous disposons sur le nombre de diplômés délivrés au cours de cette période ne concernent que le CNAM et le CESI. Pour le PICS nous bénéficions seulement des indications recueillies par le Céreq sur les effectifs en formation.

DIPLOMÉS D'INGÉNIEURS DÉLIVRÉS PAR LE CNAM ET LE CESI

	1988	1989	1990	1991	1992	1993
CNAM - Nombre	463	470	502	555	618	636
CESI - Nombre	172	167	218	236	276	272
CNAM - Indice	100	102	108	120	133	137
CESI - Indice	100	97	127	137	160	158

Source : d'après les Tableaux statistiques de la Direction de l'Évaluation et de la Prospective

Les données relatives au PICS font apparaître une forte croissance des effectifs en formation d'ingénieur entre 1990 et 1992 puis un fléchissement en 1993 lors de la montée en charge des Nouvelles Formations d'Ingénieurs. Ce fléchissement des effectifs intervient alors que le nombre d'ingénieurs diplômés par le CNAM et le CESI marque déjà le pas. Les formations conduisant à d'autres diplômes (souvent des diplômes de 2ème ou 3ème cycle universitaire) présentent, à la différence des formations d'ingénieurs, une relative stabilité.

EFFECTIFS EN FORMATION D'INGENIEURS*

	1990	1991	1992	1993
PICS	1135	1520	1720	1546
NFI-FC	50	154	600	1165

* hors cycles préparatoires et spécialisation

Source : Céreq

Bien qu'en nette croissance depuis l'année de leur création, les NFI-FC présentent en 1993 des effectifs nettement inférieurs aux prévisions : 1300 stagiaires si on inclut les cycles préparatoires (pour une prévision de 2400¹⁶). Aujourd'hui minoritaires par rapport aux NFI-Formation Initiale, les NFI-FC sont toutefois pour beaucoup dans l'augmentation des effectifs globaux en formation continue d'ingénieurs au cours des 4 dernières années.

¹⁶ Communication du ministre d'Etat, ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et du Secrétaire d'Etat chargé de la formation professionnelle sur les formations d'ingénieurs
Conseil des ministres du 26 septembre 1990

EFFECTIFS DANS LES NOUVELLES FORMATIONS D'INGÉNIEURS*

	1991/1992	1992/1993	1993/1994
Formation initiale	271	634	958
Apprentissage	147	357	625
Formation continue	408	982	1318
Ensemble	826	1973	2901

* cycles préparatoires inclus

Source : Céreq et DEP

La croissance des effectifs d'ingénieurs diplômés par la formation continue ne semble pas assez forte pour atteindre l'objectif d'un flux annuel de 8000 ingénieurs à l'horizon 2000.

Des signes d'essoufflement apparaissent (la baisse des effectifs en formation dans le cadre du PICS, le renoncement à l'ouverture de certaines NFI-FC à la même époque) tandis que la crise du marché des cadres en 1991 - 1992 incitent à remettre en cause les perspectives de développement des formations d'ingénieurs tracées par le gouvernement¹⁷. Les écoles d'ingénieurs ont elles aussi fortement augmenté leurs capacités d'accueil au début des années 1990, si bien que l'importance de la formation continue dans la production d'ingénieurs diplômés n'a que peu évolué : 5% en 1989, tout au plus 7% en 1994 (CNAM inclus).

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS EN FORMATION D'INGÉNIEURS

(y compris spécialisation, cycles préparatoires exclus)

	1990/91		1991/92		1992/93		1993/94	
	EFF	IND	EFF	IND	EFF	IND	EFF	IND
PICS	1443	100	1657	115	1821	126	1608	111
CESI	541	100	486	90	470	87	621	115
NFI-FC	52	100	154	296	600	1154	1165	2240
sous-total FC ingénieurs	2036	100	2297	113	2891	142	3394	167
Ecoles d'ingénieurs	57117	100	61258	107	66459	116	70593	124
NFI - FI	117	100	355	303	942	805	1582	1352
sous-total FI ingénieurs	57234	100	61613	108	67401	118	72175	126

Source : Céreq et DEP

Compte tenu de ce qui précède, la situation actuelle se caractérise par l'accumulation de dispositifs ayant plus ou moins contribué à un accroissement du nombre d'ingénieurs diplômés en formation continue durant une période limitée. A cette évolution quantitative correspondent des modifications dans les modalités de préparation à ces diplômes ainsi qu'un rééquilibrage des effectifs des différents dispositifs. Enfin, du fait de la relative stabilité des effectifs préparant un diplôme de 2ème ou 3ème cycle, le poids des formations d'ingénieurs parmi l'ensemble des formations promotionnelles s'est nettement accru au cours des dernières années.

¹⁷ Conseil des ministres du 25 octobre 1989

UNE RECHERCHE SUR LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

C'est dans ce contexte que le Département Professions et Marchés du Travail du Céreq a engagé pour le compte de la Délégation à la Formation professionnelle une étude sur la mobilité sociale et professionnelle des stagiaires entrés en formation en 1991 dans l'un ou l'autre des dispositifs précédemment cités: PICS, CESI et NFI-FC. L'observation des retours en formation comme moment d'inflexion dans les trajectoires professionnelles était de nature à alimenter la réflexion autour d'une question centrale dans la problématique de recherche de ce département : « en quoi (et à quelles conditions) la formation (professionnelle) est-elle une source d'autonomie pour les individus? En quoi leur permet-elle d'être moins dépendants des politiques de recrutement ou des fluctuations économiques et leur permet-elle de se construire un projet professionnel à leur initiative ? »¹⁸.

Répondre à cette question nécessite, après avoir identifié les cheminements professionnels des stagiaires, d'en proposer des interprétations. Autrement dit, et pour reprendre les termes du collectif de recherche du Céreq, il s'agissait de mettre à jour la diversité des formes de mobilité et des stratégies ou logiques qui sous-tendent¹⁹ les trajectoires socio-professionnelles des publics étudiés. Cela nous a conduit à prendre en compte successivement deux niveaux d'analyse bien qu'ils interviennent sans doute simultanément dans la détermination des trajectoires professionnelles :

Celui de la mobilité sociale d'abord.

Les itinéraires promotionnels ne sont pas le seul fruit d'une volonté individuelle et du hasard de circonstances favorables. La sociologie a mis en évidence des "déterminismes" là où les individus ne voient parfois que des acteurs dans un environnement neutre, stable, ou imprévisible. En étudiant l'origine sociale des stagiaires, les cursus de formation, les enjeux relatifs à la vie familiale, la recherche porte un éclairage utile à la compréhension des trajectoires sociales.

Celui de la mobilité professionnelle ensuite.

L'entrée dans les formations promotionnelles est un événement à privilégier du point de vue de l'observation des trajectoires professionnelles. Elle traduit souvent la volonté qu'ont les stagiaires d'infléchir le déroulement de carrières dont la construction est plus ou moins avancée et réussie. Elle s'effectue dans des circonstances plus ou moins favorables selon que le stagiaire occupe un emploi ou est au chômage, selon que l'employeur est partie prenante ou non, selon le degré de cohérence plus ou moins fort entre l'activité antérieure et l'objectif visé. Ces conditions d'entrée en formation pèseront sur les changements dans la situation professionnelle des stagiaires à l'issue de la formation : changement d'entreprise ou promotion interne, simple retour en emploi ou obtention d'une promotion ...

¹⁸ Programme d'activité du Céreq - Présentation générale - Octobre 1993 page 61

¹⁹ Projet collectif de recherche / Claude Dubar, Régine Bercot, Didier Demazière, Charles Gadéa, Sylvie Kleinholt : *"Mobilités professionnelles et cheminements de longue durée"* - 1er Avril 1992 - Céreq.

DES ENQUÊTES REPOSANT SUR LA CONSTITUTION D'UN PANEL

Les délais brefs entre le moment de l'entrée en formation et les éventuelles répercussions en terme de promotion professionnelle se prêtaient bien au suivi d'un panel de stagiaires depuis leur entrée dans les dispositifs jusqu'à plusieurs années après leur sortie de formation.

La diversité des dispositifs de formation continue a été prise en compte. Initialement engagée auprès des stagiaires du CESI et des bénéficiaires du PICS, tous deux interrogés une première fois pendant l'été 1992, l'enquête a été élargie aux Nouvelles Formations d'Ingénieurs lors de la deuxième interrogation en décembre 1993. Deux des dispositifs étudiés ne préparant qu'aux diplômes d'ingénieurs, la question s'est posée d'interroger tous les bénéficiaires du PICS ou seulement ceux qui suivaient une formation d'ingénieur. Il a semblé judicieux de prendre en compte la totalité des diplômes préparés dans le cadre du PICS. En effet, les diplômes universitaires de 2ème cycle peuvent être une première étape vers la préparation d'un diplôme d'ingénieur (Maîtrise Sciences et Techniques par exemple), les diplômes de 3ème cycle (Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisés relevant du domaine industriel) peuvent favoriser l'accès à des emplois d'ingénieurs. Les réformes actuelles (création des Instituts Universitaires Professionnalisés) tendent à rapprocher les filières universitaires et les formations d'ingénieurs.

La constitution d'un échantillon représentatif des entrants en formation a nécessité l'établissement préalable de statistiques annuelles sur la répartition des effectifs par sexe, âge, et diplôme préparé dans chacun des dispositifs étudiés ainsi que la collecte auprès des organismes de formation des listes d'inscrits. Réalisé dans un premier temps de façon ponctuelle afin de disposer d'une base de sondage pour la constitution du panel d'enquêtés, le recensement des effectifs a depuis un caractère permanent. Il permettra de suivre l'évolution des trois dispositifs PICS, CESI et NFI-FC et le cas échéant de construire de nouveaux panels d'enquête.

La mobilité professionnelle des stagiaires à l'issue de la formation s'accompagne fréquemment d'un changement de domicile qui rend difficile le suivi des stagiaires. Des mesures ont été prises dès l'interrogation de décembre 1993 pour limiter l'attrition du panel en renforçant le contact avec les stagiaires enquêtés à l'occasion de la restitution des résultats des travaux.

PLAN DE L'EXPOSÉ

Le présent rapport rend compte des campagnes d'interrogations téléphoniques menées en 1992 puis en décembre 1993 sur l'ensemble des stagiaires PICS, CESI et NFI-FC entrés en formation en 1991 (soit 886 personnes sur une population d'un peu plus de 3000 stagiaires)²⁰. Du fait de la durée variable des cycles de formation (généralement de 1 à 3 ans), les sorties de formation s'étagent dans le temps. Aussi, à la date de l'enquête, 70% seulement des effectifs avaient achevé la formation et l'éclairage apporté par l'enquête de 1993 sur le devenir des stagiaires devra être complété par une interrogation ultérieure.

Bien que l'étude engagée ne prenne pas en compte le cycle C du Conservatoire National des Arts et Métiers²¹, on emploiera le terme générique de formations promotionnelles pour désigner l'ensemble des formations offertes par les trois dispositifs étudiés, en ajoutant celui d'ingénieur lorsque seules les formations conduisant au titre d'ingénieur seront concernées.

²⁰ Voir annexe 1 : note méthodologique

²¹ Une enquête apportant nombre d'informations sur les ingénieurs diplômés par le CNAM en 1988 et 1989 a été réalisée par "l'observatoire des études et carrières" de cette institution en juin 1993. Un compte-rendu de cette enquête d'avril a été publié dans le supplément n°11 (avril 1994) de la revue *Résonances*.

CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES, CURSUS DE FORMATION ET MOBILITÉ SOCIALE

Une première approche des caractéristiques des stagiaires a permis de caractériser le public des formations promotionnelles du point de vue de l'âge, du sexe, de l'origine sociale et de la position professionnelle. Elle a conduit à formuler deux constats :

- Issus en majorité des professions intermédiaires, la plupart des stagiaires présentent une origine sociale et un niveau de formation plus élevés que leur groupe d'appartenance.
- Malgré l'effet d'homogénéisation des critères d'entrée, le public des formations promotionnelles présente une certaine hétérogénéité. S'adressant principalement à des hommes exerçant une profession de technicien, les dispositifs accueillent également une faible proportion de femmes dont les origines sociales, le passé professionnel, le niveau de formation et les objectifs poursuivis en termes d'acquisition de diplômes et de carrière professionnelle sont souvent différents des hommes. Certains stagiaires occupent ou ont occupé un emploi de cadre et cherchent plus par l'obtention d'un diplôme, à conforter une position sociale, souvent acquise au cours de la vie professionnelle, qu'à engager un processus de promotion professionnelle.

L'étude des **itinéraires de formation antérieurs et des parcours de mobilité sociale vécue par les stagiaires** complète cette approche et permet de différencier plus nettement les publics. Ceux-ci ne se distinguent en effet pas seulement en fonction de leur âge, de leur sexe ou de leur position professionnelle mais aussi en raison de leur cursus de formation et de leur itinéraire de mobilité sociale.

Les parcours de formation ont été reconstitués à partir d'un repérage des diplômes obtenus par les stagiaires. La nécessité de maîtriser la complexité et la diversité des itinéraires individuels a conduit à l'élaboration d'une typologie qui a tenu compte des recours antérieurs à la formation continue. Beaucoup de stagiaires ont en effet obtenu des diplômes par cette voie avant d'accéder aux dispositifs étudiés. Quatre cursus de formation ressortent de cette analyse des parcours de formation :

- L'accès à l'enseignement technologique supérieur après des études professionnelles sanctionnées par l'obtention d'un CAP ou BEP ou l'interruption d'études menant au baccalauréat.
- Le choix de l'enseignement technique dès le lycée et l'entrée, immédiate ou différée, en premier cycle de l'enseignement supérieur technologique.
- L'entrée en premier cycle de l'enseignement supérieur technologique à l'issue d'un baccalauréat de l'enseignement général.
- La poursuite d'études universitaires générales à l'issue d'un baccalauréat général.

Ces cursus de formation ont des liens étroits avec l'origine sociale des stagiaires. Les données recueillies sur l'environnement familial, sans doute trop restreintes, permettent néanmoins d'apprécier le sens des mobilités sociales vécues par les stagiaires. Entre ceux pour qui il semble possible de parler de mobilité sociale ascendante²² et ceux dont l'entrée dans les formations promotionnelles s'inscrit plutôt dans un contexte de contre-mobilité sociale²³, il existerait au moins une troisième catégorie dont l'accès tardif au statut d'ingénieurs ou cadres constitue un point commun avec la trajectoire professionnelle du père.

²² évoquée par L. Ratier lorsqu'elle observe la proportion importante de stagiaires du CESI en 1978, issus des milieux populaires.

²³ évoquées par Ph. Fritsch dans le cadre d'une étude portant sur « le public des Instituts de Promotion supérieurs du Travail » à la même époque : « les cadres promus seraient, pour la plupart des individus qui cherchent soit par la promotion interne, soit par le biais de la formation permanente, à récupérer un statut social qui, de par leurs origines familiales, aurait dû être le leur s'ils n'avaient été contraints d'interrompre leurs études ».

SECONDE PARTIE

PARCOURS PROFESSIONNEL DES STAGIAIRES ET ÉVOLUTION DE LEUR SITUATION

La durée des parcours professionnels avant l'entrée dans les formations promotionnelles est très variable et la plus ou moins grande précocité de l'inscription des stagiaires est un élément important de différenciation des publics. L'observation des parcours professionnels antérieurs (promotions, nombre d'employeurs, situation sur le marché du travail au moment de l'entrée en formation) contribue à une meilleure connaissance des publics. Leur analyse a révélé l'existence d'une mobilité forte vers les grands établissements et les secteurs d'activité propices aux promotions. L'entrée en formation viendrait ainsi souvent consolider et renforcer une dynamique favorable à une promotion professionnelle.

L'observation des changements professionnels ultérieurs doit cependant aussi tenir compte de la situation des stagiaires sur le marché du travail au moment de leur entrée en formation. Certains sont alors au chômage, d'autres sont salariés. Les changements d'emploi à l'issue de la formation s'accompagneront ou non d'une promotion, ou d'un changement d'employeur (mobilité interne ou mobilité externe). Ces alternatives dépendent du niveau d'implication de l'entreprise dans le projet des stagiaires. Parce qu'il fait l'objet d'une négociation et qu'il conditionne l'investissement dans la formation, le statut des stagiaires a servi de point de départ à l'analyse du "**contexte de l'entrée en formation promotionnelle**". Au delà d'une distinction, souvent utilisée mais toujours difficile à établir, entre une candidature individuelle et une candidature d'entreprise, le statut du stagiaire (salarié non pris en charge, demandeur d'emploi indemnisé, congé individuel de formation, ou stagiaire relevant du plan de formation de l'entreprise) rend compte à la fois de la situation du candidat à la formation vis-à-vis du marché du travail et du degré d'implication de l'employeur dans le projet professionnel du stagiaire.

Le passage dans les formations promotionnelles mais aussi les conditions dans lesquelles il s'est opéré ont eu des effets déterminants sur la carrière des stagiaires. "**Les changements de situation à l'issue de la formation**" en témoignent, même s'il est encore trop tôt pour en mesurer toutes les implications. Ils tendraient à accréditer le sentiment qu'ont certains stagiaires d'avoir effectué un saut dans leur carrière, créant ainsi une rupture avec leur passé professionnel.

Les caractéristiques des stagiaires, leurs parcours antérieurs de formation et d'emploi, les conditions dans lesquelles ils sont entrés et ont suivi les formations, leur situation immédiate à l'issue de la formation, permettent de différencier les dispositifs existants et mettent en évidence ce qui fait leur originalité. C'est ainsi qu'au-delà de fonctions qui apparaissent beaucoup plus diversifiées que dans les autres dispositifs, le PICS semble avoir souvent une fonction de rattrapage et s'inscrit fréquemment dans la perspective d'un redémarrage de la vie professionnelle. Résultant largement d'une démarche individuelle, l'entrée en formations d'ingénieurs CESI est le fait de techniciens dont l'expérience professionnelle est plus longue, mais qui seront souvent amenés à changer d'employeurs à l'issue de la formation. Pour ces stagiaires il s'agit plutôt d'engager une nouvelle carrière. Il n'en est pas tout à fait de même pour les stagiaires des NFI-FC. Travaillant dans de grandes entreprises fortement impliquées dans la mise en place de ces nouvelles formations, mais aussi plus âgés, ceux-ci ne semblent pas changer d'employeur à l'issue de la formation, laquelle apparaît alors plutôt comme un moyen de prolonger dans la même entreprise une carrière déjà bien engagée.

PREMIÈRE PARTIE

CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES

CURSUS DE FORMATION

ET MOBILITÉ SOCIALE

1. CARACTÉRISTIQUES DES STAGIAIRES

Les données socio-démographiques sur les stagiaires ont été comparées aux catégories socio-professionnelles dont ils relèvent au moment de leur entrée dans les formations promotionnelles, puis à celles des jeunes ingénieurs issus de la formation initiale, ce qui a permis de répondre aux questions suivantes : les stagiaires présentent-ils le même profil que l'ensemble de la catégorie dont ils sont issus ou appartiennent-ils à un sous-ensemble distinct? Ont-ils des caractéristiques qui les distinguent des ingénieurs issus de la formation initiale? L'examen de ces questions a tenu compte du sexe des stagiaires. Les femmes n'exercent pas les mêmes professions au sein des professions intermédiaires (elles occupent rarement des emplois de techniciens) et leur présence marginale dans les formations promotionnelles ne permettent pas de les assimiler aux hommes.

Au regard des résultats de cette approche, les formations promotionnelles semblent contribuer au renouvellement du profil des ingénieurs. Elles accueillent plus souvent des jeunes issus de l'enseignement technologique et s'adressent à un public aux origines souvent plus modestes que les formations initiales d'ingénieurs. Toutefois leur apport dans une optique de promotion sociale reste modeste pour deux raisons :

- elles représentent actuellement 6 à 7% du flux annuel d'accès aux diplômes d'ingénieurs ;
- elles s'adressent à la frange des techniciens bénéficiant déjà d'un bon niveau de formation et présentant des origines sociales supérieures à celles de leur catégorie.

Une seconde caractéristique des dispositifs étudiés tient à ce qu'ils bénéficient davantage aux hommes occupant des emplois de technicien. Les formations préparées sont en effet souvent orientées vers les spécialités industrielles. Seuls les diplômés universitaires de 2ème ou 3ème cycle du PICS, assez largement ouverts au domaine tertiaire en 1991 (58% des effectifs) se tertiarisent davantage encore dans les années qui suivent (71% des effectifs en 1993).

1.1 Un sous-ensemble des professions intermédiaires

S'adressant principalement à des techniciens ou plus largement à des salariés des professions intermédiaires, les formations promotionnelles admettent parfois des cadres. Les professions intermédiaires représentent environ 70% des stagiaires ayant déclaré avoir exercé un emploi avant l'entrée dans les dispositifs²⁴ ; les ingénieurs et cadres représentent 23%.

Les stagiaires déjà cadres forment une catégorie hétérogène : si la majorité cherche à consolider une position professionnelle acquise en partie par expérience, 16% ont obtenu un diplôme d'ingénieur en formation initiale et ne recherchent ainsi qu'un complément de formation (mastère, année spéciale). Cette hétérogénéité conduit à s'interroger sur les objectifs des formations promotionnelles : aide à la promotion professionnelle des salariés les mieux armés pour accéder aux emplois de cadres, consolidation d'une position professionnelle de cadre déjà acquise, support au développement de carrière d'ingénieurs diplômés.

²⁴ 14% des stagiaires femmes et 9% des stagiaires hommes entrant dans les formations promotionnelles déclarent n'avoir pas occupé d'emploi après leurs études initiales. On observera toutefois que la référence à l'achèvement de la formation initiale présente quelques ambiguïtés : les étudiants salariés ont déclaré ne pas avoir travaillé après leurs études ; ils ne peuvent toutefois être considérés comme n'ayant jamais travaillé. De plus, la confrontation des réponses des stagiaires interrogés en 1992 et 1993 a révélé que certains ne déclarent la totalité de leur parcours professionnel qu'à la deuxième interrogation, notamment lorsque le premier emploi tenu est peu qualifié.

La comparaison de l'origine sociale des stagiaires non cadres à celle des catégories professionnelles auxquelles ils appartiennent au moment de l'enquête s'est appuyée sur les données recueillies par l'INSEE dans le cadre de l'enquête Formation-Qualification Professionnelle (FQP) de 1993. Cette enquête servira fréquemment de référence : centrées sur l'étude de la mobilité sociale et professionnelle, les variables présentent de nombreuses similitudes avec l'enquête auprès des stagiaires²⁵.

1.1.1 Des dispositifs préférentiellement orientés vers les hommes techniciens

Que représente la population des stagiaires par rapport à l'ensemble des actifs des mêmes tranches d'âge et catégories professionnelles? La confrontation des données avec celles de l'enquête FQP apporte quelques indications même si la taille des populations étudiées est très différente. La comparaison a porté sur les individus âgés de 25 à 39 ans²⁶ dont l'emploi exercé au moment de l'enquête (ou le dernier emploi occupé) relève des cadres et professions intellectuelles supérieures ou des professions intermédiaires.

Les formations bénéficient aux techniciens et en second lieu aux ingénieurs, deux catégories professionnelles fortement représentées, chez les hommes, parmi les professions intermédiaires et les cadres. Par rapport aux effectifs de l'enquête FQP, les stagiaires représentent 2 ‰ des ingénieurs à 3 ‰ des techniciens. Bien que le fait de rapporter les effectifs de stagiaires à une population très nombreuse conduise à observer des proportions infimes, on peut cependant observer que, si la catégorie des techniciens constitue la cible essentielle des dispositifs étudiés, la part prise par les ingénieurs n'est pas négligeable.

Les formations promotionnelles concernent bien en priorité les professions à caractère technologique. Dans la population active, 21% des cadres âgés de 25 à 39 ans sont des ingénieurs et 31% des professions intermédiaires sont des techniciens. La proportion d'ingénieurs parmi les stagiaires cadres, celle des techniciens parmi les stagiaires des professions intermédiaires, est respectivement de 63% et 71%.

Moins marquée, l'orientation des formations vers les techniciens et ingénieurs concernent des catégories elles-mêmes beaucoup moins importantes au sein de la population active féminine : parmi les actives de 25 à 39 ans, les femmes occupant une position de cadre sont rarement ingénieurs (10%), celles qui relèvent des professions intermédiaires sont rarement techniciennes. (5%). Les formations promotionnelles s'adressent plus particulièrement à ces catégories professionnelles très minoritaires chez les femmes puisque 42% des stagiaires des professions intermédiaires sont des techniciennes et 29% des stagiaires cadres sont ingénieurs.

Pourtant les techniciennes restent toutefois moins nombreuses que les hommes à bénéficier d'une formation promotionnelle : les stagiaires femmes ne représentent que 1,7‰ des techniciennes (soit une proportion deux fois moindre que chez les hommes). Cela tient sans doute à ce que les dispositifs étudiés privilégient les formations de type industriel alors que les femmes techniciennes se concentrent dans les spécialités tertiaires. En revanche la proportion de stagiaires parmi les femmes ingénieurs est aussi importante (1,9‰) que chez les hommes. L'effet de spécialité jouant tout autant que pour les techniciennes, il y a lieu de s'interroger sur les raisons amenant aussi souvent des femmes déjà ingénieurs à s'inscrire dans les dispositifs étudiés.

²⁵En ce qui concerne l'origine sociale, les données fournies par les deux enquêtes ne sont pas strictement identiques. Dans l'enquête FQP, l'origine sociale est principalement repérée par la position du père (groupe social ou catégorie socio-professionnelle) lorsque la personne interrogée achevait ses études. Dans l'enquête sur les Formations Continues d'ingénieur et cadre, la catégorie socio-professionnelle du père est saisie au moment de l'enquête. Le biais introduit en assimilant ces données conduit à sur-évaluer l'origine sociale des stagiaires et à estomper le phénomène de mobilité sociale.

²⁶ La plupart des stagiaires appartiennent à cette tranche d'âge, fréquemment utilisée dans les travaux d'exploitation de l'enquête FQP.

Le nombre restreint de stagiaires occupant une position de cadre (ou plus particulièrement d'ingénieur), l'hétérogénéité de cette population, ne permettent pas d'aller plus loin dans la comparaison avec les données de l'enquête FQP. Par contre, en ce qui concerne les professions intermédiaires, celle-ci peut être poursuivie par l'examen des origines sociales et des niveaux de formation.

1.1.2 Des origines sociales et niveaux de formation plus élevés que les autres techniciens.

- **l'origine sociale.**

Les stagiaires hommes présentent des origines sociales sensiblement différentes des actifs de même catégorie professionnelle. Ils comptent une proportion sensiblement plus faible de fils d'ouvriers et une proportion nettement plus élevée de fils de cadres. Il n'en est pas de même pour les femmes dont les origines sociales apparaissent proches de celles observées dans l'enquête FQP.

CATÉGORIE SOCIALE DU PÈRE STAGIAIRES ET ENQUÊTE FQP - PROFESSIONS -

Profession (ou dernière profession) du père	ENQUETE FQP 1993		STAGIAIRES	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agriculteur	5%	10%	7%	13%
Patron	12%	15%	10%	17%
Cadre supérieur	13%	15%	22%	21%
Profession intermédiaire	22%	18%	25%	14%
Employé	13%	13%	11%	10%
Ouvrier	34%	27%	23%	22%
Inconnu	1%	2%	2%	3%
Total Professions Intermédiaires	1 314 760	1 153 286	1 452	243

Source : Céreq et INSEE

Les mêmes observations peuvent être formulées, pour les hommes, si l'on compare les caractéristiques des stagiaires à celles de l'ensemble des techniciens. Les stagiaires techniciens présentent des origines sociales plus élevées que les actifs de la même catégorie âgés de 25 à 39 ans. Ils ont moins souvent un père ouvrier (25% contre 42%) et plus souvent un père cadre (20% contre 14%). Mais une telle comparaison n'est guère possible pour les femmes en raison de la faiblesse des effectifs. Seul peut être mentionné le fait que, d'après l'enquête FQP, les femmes exerçant une profession de technicien ont des origines sociales plus modestes que celles de l'ensemble des professions intermédiaires : elles sont trois fois moins nombreuses à avoir un père cadre supérieur.

- **les niveaux de formation**

Les données de l'enquête FQP 93 ont trait au niveau de diplôme atteint à l'issue de la formation initiale, et au plus haut diplôme obtenu (formation continue incluse). La comparaison avec les données recueillies sur les stagiaires a pris en compte ces deux indicateurs. Elle a porté successivement sur les hommes et sur les femmes. Dans les deux cas, les stagiaires présentent des niveaux de formation initiale plus élevés que les actifs des mêmes tranches d'âge des catégories (professions intermédiaires ou techniciens) auxquels ils appartiennent. Ces différences sont encore plus marquées si l'on tient compte des parcours de formation post-scolaires. En effet, parmi les stagiaires ayant les niveaux de formation les plus bas à l'issue de la formation initiale, beaucoup ont obtenu des diplômes de niveau supérieur²⁷.

²⁷ Encore faut-il mentionner que la proportion de stagiaires ayant un niveau de diplôme inférieur à bac+2 est sur-évaluée ; ces stagiaires ont souvent obtenu des diplômes ou réussi à des concours que nous avons renoncés à classer par niveau de formation en raison d'informations insuffisantes sur leurs intitulés.

LES HOMMES

A l'issue de la formation initiale, les actifs des professions intermédiaires qui ont au plus le baccalauréat, représentent les 2/3 des effectifs de l'enquête FQP mais seulement 1/4 des stagiaires. Ces derniers sont trois fois plus nombreux à détenir un diplôme de premier cycle. Les stagiaires relevant des professions intermédiaires présentent donc des niveaux de formation initiale sensiblement plus élevés que leur groupe d'appartenance. Ces écarts demeurent importants si l'on fait porter la comparaison non plus sur l'ensemble des professions intermédiaires mais seulement sur la catégorie des techniciens.

La prise en compte du plus haut diplôme obtenu conduit à accroître les écarts observés entre la population des stagiaires et leur groupe d'appartenance. Les formations post-scolaires ont en effet souvent permis aux stagiaires qui n'étaient pas titulaires d'un diplôme de premier cycle d'en obtenir un, voire de poursuivre vers un diplôme de 2ème ou 3ème cycle. L'acquisition de diplômes de niveau supérieur est moins fréquente parmi l'ensemble des actifs et leur répartition par type de diplôme obtenu peu différente de celle observée à l'issue de la formation initiale.

LES FEMMES

Dans l'enquête FQP, les femmes des professions intermédiaires présentent des niveaux de formation initiale généralement plus élevés que les hommes ; elles sont deux fois plus souvent titulaires de diplômes de 1er, 2ème ou 3ème cycle ; moins de la moitié ont un diplôme au plus égal au baccalauréat. Chez les stagiaires, le niveau de diplôme est encore plus élevé : seulement 15% sont au plus titulaires du bac et un tiers ont un diplôme de 2ème ou 3ème cycle. La possession d'un niveau de formation initiale élevé distingue donc toujours les femmes entrant dans les formations promotionnelles des autres. Pour des raisons liées à la faiblesse des effectifs de stagiaires concernés, la comparaison portant sur les seules techniciennes n'a pas été envisagée. Toutefois on peut observer que, dans l'enquête FQP, les techniciennes apparaissent moins formées que les femmes relevant des professions intermédiaires : moins souvent titulaires d'un diplôme de 1er cycle, elles ont plus souvent un niveau équivalent, voire inférieur au baccalauréat.

Les différences entre les stagiaires et leur groupe d'appartenance sont plus importantes si l'on considère le plus haut diplôme obtenu. L'acquisition de diplômes de niveau supérieur dans le cadre d'une formation post-scolaire est en effet très fréquente chez les stagiaires. Elle leur permet souvent d'obtenir des diplômes 2ème et 3ème cycle après un bac+2.

COMPARAISON DES NIVEAUX DE DIPLÔME ENTRE LES STAGIAIRES ET LE GROUPE DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

FORMATION INITIALE	FQP 1993		STAGIAIRES	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2ème et 3ème cycles	5%	10%	5%	33%
Ingénieur	2%	1%	1%	3%
1er cycle	22%	41%	69%	49%
bac	24%	27%	17%	15%
Inférieur au bac	47%	21%	8%	0%
Total	100%	100%	100%	100%
PLUS HAUT NIVEAU DE DIPLÔME				
2ème et 3ème cycles	6%	12%	15%	47%
Ingénieur	3%	1%	1%	3%
1er cycle	28%	52%	75%	44%
bac	22%	18%	7%	6%
Inférieur au bac	41%	17%	2%	0%
Total	100%	100%	100%	100%
Effectifs des Professions Intermédiaires	1 314 760	1 153 286	1452	243

Source : Céreq et INSEE

En conclusion, deux constats peuvent être formulés à partir de cette comparaison des origines sociales et des niveaux de formation :

- Par rapport à l'ensemble des actifs de la même catégorie professionnelle et des mêmes tranches d'âge, les stagiaires des professions intermédiaires présentent un meilleur niveau de formation et des origines sociales plus élevées.
- L'inscription en formation concerne plus souvent des actifs dont la position professionnelle est inférieure à celle de leur père. La finalité de la formation étant de faciliter l'accès à une catégorie professionnelle supérieure (ingénieur ou cadre), on peut en déduire que ces dispositifs bénéficient davantage aux stagiaires se situant dans la perspective²⁸ d'une contremobilité sociale qu'aux stagiaires en mobilité ascendante.

Cette hypothèse mérite cependant d'être affinée. Les pères identifiés comme ingénieurs ou cadres n'ont pas forcément débuté leur vie professionnelle à ce niveau. Seuls les stagiaires dont les pères sont les plus diplômés ont réellement une position sociale inférieure au moment de leur entrée dans les formations promotionnelles et leur inscription se situe bien dans une perspective de contremobilité sociale. Il n'en n'est pas de même pour les stagiaires dont les pères sont des ingénieurs ou cadres "autodidactes"²⁹. Leur inscription dans les formations promotionnelles vise peut-être moins à rejoindre une position sociale qui aurait dû être la leur du fait de leurs origines, qu'à reproduire, avec la garantie du diplôme, le parcours promotionnel de leur père.

1.1.3 Un profil qui renouvelle un peu celui des ingénieurs diplômés en formation initiale

Les stagiaires inscrits dans les formations promotionnelles d'ingénieurs présentent des profils différents des élèves-ingénieurs sortis en 1988³⁰. Alors que la plupart (90%) des élèves des écoles d'ingénieurs sont titulaires d'un baccalauréat scientifique, les stagiaires proviennent à part égale des baccalauréats scientifiques (48%) et des baccalauréats d'enseignement technologique dans les spécialités industrielles (46%). Leur répartition selon la catégorie professionnelle du père est assez éloignée de celle des ingénieurs en formation initiale. Ils ont moins souvent un père cadre et plus souvent un père ouvrier. Le profil des stagiaires en formation continue d'ingénieurs diffère donc, du fait de leurs origines sociales et de leurs études antérieures, de celui des ingénieurs diplômés de la formation initiale.

²⁸ Au moment de l'entrée dans les dispositifs les stagiaires ayant un père cadre sont en mobilité descendante et c'est par anticipation des effets du passage en formation que l'on peut s'attendre à ce que leur mobilité professionnelle future leur permette d'accéder au même statut social que leur père. On ne pourra réellement parler de contremobilité sociale que lorsque ce "rattrapage" sera accompli. La notion de « contre-mobilité » résulte d'un rapprochement de deux phénomènes (mobilité sociale - par comparaison de la position professionnelle d'un individu à l'entrée de la vie active à celle de son père - et mobilité professionnelle ultérieure) effectuée en 1971 par A. Girod. Celui-ci a montré que « parmi les Genevois qui changeaient de position sociale au cours de leur vie active, une partie importante ne faisaient, par ces changements, que retrouver leur milieu d'origine. » Extrait du livre de Claude Thélot : *« Tel père, tel fils »*.

²⁹ Paul Bouffartigue a mis en évidence l'importance de cette distinction entre vrais héritiers et fils de cadres autodidactes dans le processus de socialisation des jeunes ingénieurs.

Revue française de sociologie n°35 1994 : « Ingénieurs débutants à l'épreuve du modèle de carrière ; trajectoires de socialisation et entrée dans la vie professionnelle ».

L'HARMATAN Janvier 1994 *De l'école au monde du travail ; la socialisation professionnelle des jeunes ingénieurs et techniciens*.

³⁰ Cf. Document Série Observatoire n°90 décembre 1993 Céreq

Diplômés des écoles d'ingénieurs : les conditions d'insertion restent parmi les meilleures. Dominique Epiphane, Daniel Martinelli. Ces données sont confirmées par celles mentionnées dans l'article intitulé « la formation des cadres supérieurs techniques » de Jacques Lesourne. *ID* n°2, décembre 1992-janvier 1993.

CATÉGORIE SOCIALE DU PÈRE ÉLÈVES ET STAGIAIRES EN FORMATION D'INGÉNIEUR

	FORMATION PROMOTIONNELLE		FORMATION INITIALE	
	Effectifs	Pourcentage	Effectifs	Pourcentage
Indépendants	257	20%	1851	17%
Cadres	260	20%	5262	48%
Professions Intermédiaires	303	23%	1837	18%
Employés	150	12%	822	9%
Ouvriers	291	22%	786	8%
Non réponse ou inactifs	42	3%	19	0%
Total	1303	100%	10577	100%

Source : Céreq

1.2 Un public féminin minoritaire

De par leur finalité - l'accès aux emplois d'ingénieurs - et leur histoire (création du CESI par quelques grandes entreprises industrielles, importance du plan de rattrapage filière électronique dans l'essor des dispositions du décret Fontanet, forte implication de l'U.I.M.M dans la création des NFI), les formations étudiées font une large place aux spécialités industrielles et accueillent surtout des hommes, jeunes ou d'âge moyen, exerçant une profession de technicien.

Davantage présentes dans les formations relevant du Programme Ingénieurs et Cadres Supérieurs que dans les NFI-FC et les formations du CESI, les femmes sont minoritaires parmi les stagiaires. Ne formant globalement que 18% des effectifs, elles présentent des caractéristiques qui incitent à les différencier de leurs collègues masculins.

Les stagiaires femmes semblent en effet issues d'un milieu socio-culturel plus favorisé et ont un meilleur niveau de formation que les hommes. Mais elles sont aussi plus jeunes. Parfois pas encore engagées dans la vie professionnelle, elles sont moins souvent ingénieurs lorsqu'elles ont le statut de cadre et moins souvent techniciennes lorsqu'elles relèvent des professions intermédiaires. Rarement inscrites à des formations d'ingénieurs proprement dites, on les rencontre davantage dans les formations tertiaires que dans les formations industrielles.

L'origine sociale, l'itinéraire professionnel et de formation des stagiaires femmes, la place qu'elles occupent au sein des dispositifs étudiés, en font un public marginal tant par les effectifs qu'elles représentent que du fait de leurs caractéristiques individuelles. Cette spécificité du public féminin oblige à tenir compte du sexe dans l'étude de la mobilité sociale et professionnelle des stagiaires. La faiblesse des effectifs constitue cependant une difficulté pour l'approche statistique et certains tableaux de données présentés pour les stagiaires hommes ne pourront l'être en ce qui concerne les femmes.

1.2.1 Des stagiaires issues d'un milieu socio-culturel plus élevé

Cette affirmation repose moins sur les différences d'origines sociales avec les stagiaires hommes que sur la prise en compte du niveau de diplôme des parents. Telle qu'elle peut être appréciée au travers de la position professionnelle du père, l'origine sociale des stagiaires femmes ne présente que de faibles différences avec les hommes. Leur père est un peu plus souvent cadre et un peu moins souvent « profession intermédiaire ». La prise en compte de la profession éventuellement exercée par la mère ne contribue guère à modifier la perception de l'origine sociale. Les mères des stagiaires femmes ne sont qu'un peu plus souvent actives que celles des stagiaires hommes.

CATÉGORIE SOCIALE DU PÈRE ET SEXE DES STAGIAIRES

	HOMMES		FEMMES	
Agriculteurs	9%		10%	
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	11%		11%	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	21%		30%	
Professions intermédiaires	22%		16%	
Employés	11%		11%	
Ouvriers	19%		16%	
Non réponse ou père absent ou décédé	7%		6%	
Total	2536	100%	585	100%

Source : Céreq

Les différences apparaissent surtout lorsqu'on prend en compte le niveau de diplôme des parents. Sur l'ensemble des stagiaires mentionnant leur père et mère, 13% des hommes déclarent que leurs parents avaient tous deux au moins le baccalauréat contre 24% des femmes. A l'inverse 41% des hommes ont des parents sans diplôme contre seulement 31% des femmes. Le niveau de diplôme des parents fait ainsi apparaître des différences d'origine socio-culturelle entre les stagiaires hommes et femmes que le seul indicateur de la position professionnelle des parents ne permettait pas de saisir.

NIVEAU DE DIPLÔME DES PARENTS ET SEXE DES STAGIAIRES

	Les deux ont le bac	Un des parents a le bac	Un des parents a un CAP/BEP	Les deux sont sans diplôme	NR, rép. incomplète	Total	Eff.
Hommes	13%	20%	14%	41%	12%	100%	2536
Femmes	24%	17%	14%	31%	14%	100%	585
Total	16%	19%	14%	39%	12%	100%	3121

Source : Céreq

1.2.2 Plus jeunes et plus souvent déclarées inactives

Si, en accord avec le constat formulé par Pierre LAULHE³¹, les 2/3 des stagiaires ont entre 25 et 34 ans à l'entrée dans les formations promotionnelles, quelques différences peuvent être observées en fonction du sexe. La proportion des stagiaires âgés de 30 à 34 ans est sensiblement moins élevée chez les femmes (30% contre 22%) ; cette tranche d'âge est la plus propice à l'entrée dans les formations promotionnelles d'ingénieurs dans lesquelles les stagiaires masculins sont plus nombreux à s'investir (40% d'entre eux sont inscrits en cycle terminal d'ingénieur contre seulement 12% des femmes) .

³¹ Dans "La formation continue : un avantage pour les promotions et un accès privilégié pour les jeunes et les techniciens" *Économie et statistiques* n°228 janvier 1990, Pierre Lauthé observait : "C'est entre 25 et 34 ans que l'on a le plus de chances d'avoir bénéficié d'une action de formation continue au cours des cinq dernières années".

RÉPARTITION DES STAGIAIRES PAR CLASSE D'ÂGE ET PAR SEXE

	< 25 ans	25/29 ans	30/34 ans	35/39 ans	40/44 ans	45/49 ans	> 49 ans	Total	Eff.
Hommes	10%	38%	30%	13%	6%	2%	1%	100%	2536
Femmes	16%	40%	22%	13%	8%	1%	0%	100%	585
Total	11%	38%	29%	13%	6%	2%	1%	100%	3121

Source : Céreq

En revanche les stagiaires âgés de moins de 25 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les femmes (16% contre 10%). Les stagiaires de cet âge déclarent une fois sur deux ne pas avoir exercé d'activité professionnelle après leur scolarité initiale. « L'inactivité » est propre à cette classe d'âge : la proportion d'inactifs tombe respectivement à 7% chez les hommes et 11% chez les femmes pour les 25 à 29 ans. Plus jeunes, les stagiaires femmes sont donc aussi un peu plus souvent inactives (14% contre 9%).

1.2.3 Les emplois occupés diffèrent de ceux des hommes

L'étude des positions professionnelles des stagiaires au moment de l'inscription dans les formations promotionnelles s'appuie sur la déclaration relative au dernier emploi occupé. Naturellement elle ne concerne que les stagiaires ayant déclaré avoir antérieurement exercé une activité professionnelle.

Catégorie sociale dominante, les professions intermédiaires représentent 68% des stagiaires hommes mais seulement 58% des stagiaires femmes. Au sein de cette catégorie, les techniciens et agents de maîtrise représentent respectivement 70% et 12% des effectifs de la catégorie professions intermédiaires chez les hommes, 44% et 2% chez les femmes. Chez les hommes relevant des professions intermédiaires, les emplois à caractère technique sont donc prépondérants. En revanche les femmes sont plus nombreuses parmi les professions administratives (28%) et les formateurs et enseignants³² (21%), deux catégories qui rassemblent chacune 9% des hommes relevant des professions intermédiaires.

Les cadres représentent le deuxième groupe professionnel par l'importance des effectifs : 25% des stagiaires hommes et 29% des stagiaires femmes. Des disparités importantes dans la composition de ce groupe professionnel apparaissent là-aussi selon le sexe : les hommes sont majoritairement des ingénieurs et cadres techniques (62%), plus rarement des cadres administratifs et commerciaux des entreprises (22%) ; chez les femmes ces deux catégories ont le même poids (respectivement 37% et 40%) et les cadres de la fonction publique ou les professeurs et professions scientifiques sont plus nombreux (14% et 9%).

Enfin le groupe des employés rassemble 10% des femmes et seulement 2% des hommes, les autres groupes professionnels (agriculteurs, patrons, ouvriers) étant peu représentés.

1.2.4 Les formations suivies sont également différentes

Aux différences observées dans la position professionnelle des hommes et des femmes au moment de l'entrée dans les formations promotionnelles correspondent des différences au niveau de la formation. En effet, si les femmes bénéficient d'un niveau de formation généralement plus élevé que les hommes, elles sont généralement titulaires de diplômes dont la vocation professionnelle est moins affirmée. Moins nombreuses à être titulaires d'un BTS ou DUT (44% contre 67% pour les hommes), elles sont en outre plus souvent issues des spécialités tertiaires de ces diplômes (59% contre 12% pour les hommes).

³² Cette appellation de « formateurs et enseignants » a été préférée à celle habituellement utilisée dans la nomenclature PCS « instituteurs et assimilés » parce qu'il n'y a pas d'instituteur dans notre population. 1/3 des stagiaires relevant de cette catégorie exercent alors un emploi de formateur ou animateur de formation, plus d'1/2 sont maîtres auxiliaires ou documentalistes en collèges, les autres sont surtout des enseignants en lycée Professionnel.

LES TITULAIRES DE DUT OU BTS AU MOMENT DE L'INSCRIPTION

	HOMMES	FEMMES
DUT industriel	32%	11%
DUT tertiaire	5%	9%
BTS industriel	27%	7%
BTS tertiaire	3%	17%
Total DUT et BTS	67%	44%

Source : Céreq

Cela explique qu'elles soient finalement peu nombreuses dans des dispositifs privilégiant le domaine industriel et qu'à l'intérieur de ceux-ci elles se concentrent dans les spécialités tertiaires. Les formations promotionnelles du domaine des services accueillent près de la moitié des stagiaires femmes (contre seulement 1/4 à 1/5 des effectifs masculins), notamment dans les domaines : Echanges et gestion (comptabilité-gestion), Communication et information (essentiellement informatique³³).

³³ L'inscription en formation continue d'ingénieurs des techniciens supérieurs en informatique de gestion a été appréhendée comme une réponse à la faiblesse des perspectives de carrière de ces salariés : "L'insertion professionnelle se fait sur des profils d'emploi qui ne valorisent pas toujours les compétences acquises lors de la formation initiale et qui présentent peu de perspectives de carrière. Ceci conduit à de fréquentes reprises d'études en cours d'emploi, pour acquérir un diplôme d'ingénieur."

Cf. *Bref Céreq* n°101 septembre 1994 - «Formation technologique et marché du travail : les techniciens en informatique de gestion». Gilles Margirier, Philippe Mouy.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN FORMATION SELON LE SEXE ET LA SPÉCIALITÉ

DOMAINES DE SPÉCIALITÉS (4P.)	DOMAINES DE SPÉCIALITÉS	SPÉCIALITÉS DOMINANTES	H	F
Disciplinaires	Mathématiques et sciences	Physique-chimie	3%	2%
Technico-prof. de la production	Spécialités pluritechnologiques	Automatismes Informatique industrielle	34%	13%
	Agriculture et agro-alimentaire	Spécialités plurivalentes Productions végétales Productions animales	6%	5%
	Transformations	Métallurgie Energie, génie climatique	1%	6%
	Génie civil, construction, bois	Spécialités pluritechnolo.	3%	2%
Domaines technico-professionnels des services	Mécanique, électricité, électronique	Electricité-électronique Mécanique Spécialités pluritechnolo.	22%	7%
	Echanges et gestion	Spécialités plurivalentes Commerce, vente Comptabilité, gestion	8%	10%
	Communication et information	Informatique	14%	28%
	Services aux personnes		-	5%
	Services à la collectivité		1%	4%
TOTAL			100%	100%
EFFECTIFS			2536	585

Source : Céreq

2. LES CURSUS DE FORMATION

La première approche des caractéristiques des stagiaires a été l'occasion de mettre en évidence leur niveau de formation assez élevé. Beaucoup sont titulaires d'un diplôme de niveau supérieur à celui requis (bac+2) pour l'admission dans ces formations. Cette caractéristique apparaît cependant plus spécifique aux femmes puisque 1/3 d'entre elles sont dans cette situation si l'on considère leur niveau de formation initiale et la moitié si l'on considère le plus haut niveau de diplôme obtenu (contre respectivement 6% et 16% pour les hommes).

La comparaison des niveaux de diplôme entre le moment où s'achève la formation initiale et celui où les stagiaires entrent dans les formations promotionnelles indique l'importance du recours antérieur à des formations continues diplômantes. Ce recours ne se limite pas à l'obtention de diplômes supérieurs à bac+2. Il a souvent permis à des stagiaires d'atteindre ce niveau : 25% des stagiaires hommes et 15% des stagiaires femmes avaient un diplôme de niveau inférieur à bac+2 à l'issue de la formation initiale ; ils ne sont plus respectivement que 9% et 6% au moment de l'entrée dans les formations promotionnelles. L'inscription dans des cycles de formation continue « diplômants » avant même l'entrée dans les formations promotionnelles est un trait caractéristique de la population étudiée. Beaucoup de stagiaires se révèlent être des "habitués" de la formation continue.

Pour peu qu'on les compare aux flux actuels de jeunes diplômés, les stagiaires titulaires d'un DUT ou d'un BTS présentent quelques traits spécifiques. La proportion de ceux qui ont poursuivi leurs études en formation initiale apparaît faible au regard d'une pratique courante chez les promotions les plus récentes. Cela apparaît logique : non seulement les possibilités de poursuite d'étude étaient à l'époque plus restreintes, mais encore ceux qui ont pu prolonger leur parcours ont moins de raisons de recourir aux formations promotionnelles. Les formations promotionnelles recrutent donc parmi les jeunes techniciens supérieurs n'ayant pu poursuivre leur formation initiale ou parmi les candidats issus de la promotion sociale et dont l'accès à des formations d'ingénieurs ou cadres supérieurs aurait été impossible sans un passage préalable par des formations continues leur assurant l'obtention d'un diplôme de niveau bac+2.

C'est parce qu'elles sont en mesure d'accueillir ces publics que les formations promotionnelles sont susceptibles de renouveler le profil des ingénieurs diplômés.

Ces observations ne suffisent pas à caractériser le parcours de formation des stagiaires. La prise en compte de l'ensemble des diplômes acquis ainsi que leur date d'obtention a permis d'identifier quatre cursus fréquents de formation : évolution par la voie professionnelle ; études techniques dès le lycée ; études techniques après le lycée ; études générales prolongées.

Suivant leurs itinéraires de formation, les stagiaires ne sont pas inscrits dans les mêmes formations promotionnelles. Distincts par leurs parcours et leurs choix de formation, les stagiaires n'ont ni le même passé ni les mêmes perspectives professionnelles. L'identification de ces parcours contribue, en plus des observations déjà faites sur la série du baccalauréat ou sur l'origine sociale, à mettre en évidence le rôle des formations promotionnelles dans le renouvellement des profils d'ingénieurs diplômés.

2.1 Les précédents accès à la formation continue

Une proportion importante de stagiaires (40%) déclare avoir bénéficié d'actions de formation continue "diplômante" avant l'entrée dans les formations promotionnelles. Ce recours à la formation continue présente toutefois une ampleur et des motifs qui varient selon les stagiaires.

L'acquisition de diplômes par la formation continue concerne la plupart des stagiaires (75 à 80%) n'ayant pas atteint le niveau bac+2 en formation initiale. Une partie (20 à 30%) avait auparavant obtenu un CAP ou BEP et n'était pas titulaire du baccalauréat ou d'un équivalent à l'issue de la formation initiale. Au moment de leur entrée dans les formations promotionnelles, ces stagiaires ont déjà effectué un long parcours de formation continue. Les autres, bacheliers de l'enseignement technologique industriel ou bacheliers de l'enseignement général, ont eu des parcours de formation continue sensiblement plus courts. Ils concernent des élèves n'ayant pu entrer en IUT ou STS ou ayant décidé de s'engager immédiatement dans la vie active.

FORMATION CONTINUE ET ÉVOLUTION DES NIVEAUX DE DIPLÔME

	HOMMES		FEMMES	
	Niveau de diplôme en FI	Plus haut diplôme obtenu	Niveau de diplôme en FI	Plus haut diplôme obtenu
Inférieur à BAC+2	20%	5%	19%	4%
DUT-BTS-DEUG	58%	63%	39%	38%
Licence, maîtrise, MST	9%	17%	26%	35%
DEA, DESS, doctorat	3%	4%	8%	13%
Diplôme d'ingénieur	5%	5%	3%	3%
Autres diplômes	5%	6%	5%	7%
Ensemble	100%	100%	100%	100%

Source : Céreq

Le recours à la formation continue n'a pas toujours visé l'acquisition d'un bac+2. C'est notamment le cas pour les femmes qui, engagées dans des formations moins professionnalisées (DEUG, licence ou maîtrise) ont ensuite plus souvent obtenu d'autres diplômes en formation continue que les hommes (25% contre 10%). C'est aussi le cas de 17% des titulaires d'un BTS ou DUT en formation initiale, les diplômés des IUT

étant deux fois plus nombreux que ceux des STS à avoir eu recours à la formation continue en vue d'obtenir des diplômes de niveau supérieur.

La dimension promotionnelle mise en évidence par le mode de lecture des parcours de formation antérieurs est à relativiser. Elle ne correspond pas nécessairement à la façon dont les stagiaires se représentent leur cursus. Interrogés sur leur passé scolaire 16% des hommes et 10% des femmes font référence à des échecs rencontrés au cours de leurs études initiales. Plus de la moitié des situations évoquées concernent l'entrée en école d'ingénieur.

2.2 Des parcours de formation distincts

Au recours plus ou moins important à la formation continue s'ajoute la diversité des itinéraires de formation initiale. Aussi, afin de maîtriser la complexité et la multiplicité des parcours de formation est-il apparu nécessaire d'élaborer une typologie. Celle-ci, construite à partir de la liste des diplômes et leurs années d'obtention, a permis d'identifier quatre grands types d'itinéraires de formation³⁴ :

- Des études techniques engagées après le lycée :

L'entrée dans l'enseignement technique supérieur après un baccalauréat général manifeste un souci de professionnalisation rapide et une prudence dans les ambitions qu'explique parfois la tentative infructueuse d'entrer en classe préparatoire ou en école d'ingénieur. Aussi n'est-il pas étonnant que ces stagiaires se distinguent de ceux qui ont choisi la voie de l'enseignement technologique dès l'entrée au lycée, par la fréquence de poursuites d'études au delà du niveau bac+2. Le DUT et le BTS ne sont souvent pour eux qu'une étape, un tremplin, voire une position de repli temporaire, avant la poursuite d'études vers des diplômes d'un niveau supérieur.

- Des études techniques dès l'entrée au lycée :

Ces stagiaires sont entrés au lycée pour préparer un brevet de technicien ou un baccalauréat de l'enseignement technologique, puis ont obtenu un BTS ou DUT (ou équivalent) en formation initiale ou continue ; ce parcours, caractéristique des stagiaires masculins (27% contre 8% pour les femmes) se poursuit parfois au delà du niveau bac+2. Mais pour ces élèves, l'obtention du DUT ou du BTS signifie souvent l'achèvement des études.

- Des études générales prolongées :

Les femmes sont nombreuses à avoir effectué tout leur parcours de formation dans l'enseignement général. Les poursuites d'études au delà du niveau bac+2 sont très fréquentes, l'orientation disciplinaire et parfois professionnelle de ces formations ne se précisant souvent qu'au-delà.

- Une évolution par la voie professionnelle :

Ces stagiaires ont souvent préparé un CAP ou BEP avant de poursuivre leurs études au lycée où ils ont obtenu un brevet de technicien ou un baccalauréat (généralement technologique) puis un BTS ou DUT. Quelques-uns n'ont pas achevé leurs études secondaires mais se sont engagés dans des cycles de formation continue diplômants (ESEU, DPCT ou DPCE, CFPA ...). De tels itinéraires sont plus fréquents chez les hommes (17%) que chez les femmes (7%). Ils attestent d'importants efforts de formation pour contrecarrer une orientation précoce vers la voie professionnelle et engager des études supérieures. Ces stagiaires présentent rarement un niveau supérieur à bac+2 à leur entrée dans les formations promotionnelles.

³⁴ Un cinquième type d'itinéraires ne concerne qu'une minorité (3%) des stagiaires ayant engagé des études générales supérieures après un baccalauréat technologique.

QUATRE TYPES D'ITINÉRAIRES DE FORMATION INITIALE ET CONTINUE

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE	Niveau >bac+2
Etudes techniques après le lycée	30%	35%	31%	20%
Etudes techniques dès le lycée	27%	8%	23%	13%
Etudes générales prolongées	22%	48%	27%	70%
Evolution par la voie professionnelle	17%	7%	15%	9%
Total des quatre parcours de formation	96%	98%	96%	40%

Source : Céreq

Il existe une relation entre ces parcours et la nature des diplômes préparés dans le cadre des formations promotionnelles. Les 3/4 des stagiaires qui ont suivi des études techniques dès le lycée les 2/3 de ceux de la voie professionnelle, et 60% des stagiaires ayant engagé des études techniques après le lycée, préparent un diplôme d'ingénieur. C'est rarement le cas des stagiaires qui ont effectué des études générales prolongées ; la grande majorité prépare une maîtrise ou un diplôme d'études supérieures spécialisées, certains cherchent un complément de formation après un diplôme d'ingénieur.

PARCOURS ANTÉRIEUR ET FORMATIONS PROMOTIONNELLES

	2ème cycle	3ème cycle	Préparatoire et ingénieur	Post Ingénieur	Autres formations	Total
Evolution par la voie professionnelle	11%	17%	66%	1%	5%	100%
Etudes techniques dès le lycée	8%	11%	75%	4%	2%	100%
Etudes générales prolongées	15%	56%	11%	16%	2%	100%
Etudes techniques après le lycée	10%	23%	60%	3%	4%	100%

Source : Céreq

Ainsi les formations promotionnelles accueillent-elles des stagiaires aux parcours de formation souvent différents. Les formations d'ingénieurs recrutent surtout parmi les stagiaires issus de la voie professionnelle, ayant préparé un baccalauréat technologique ou rejoint l'enseignement technologique supérieur après un baccalauréat. Les formations de 3ème cycle (Diplômes d'Études Supérieures Spécialisées, Maîtrises, Maîtrises Sciences et Techniques) accueillent plutôt des stagiaires ayant effectué des études générales.

A ce lien entre parcours de formation antérieur et nature du diplôme préparé s'en ajoute un autre relatif à la situation par rapport à l'emploi. Parmi les stagiaires ayant mené des études générales prolongées on compte une proportion importante de demandeurs d'emploi (36% contre 14 à 22% pour les autres stagiaires) et de personnes déclarant n'avoir pas occupé d'emploi depuis la fin de leurs études (14% contre 2 à 6%).

La différenciation des stagiaires suivant les parcours de formation antérieurs et les situations par rapport au marché du travail aide à appréhender les logiques qui président à l'inscription dans les formations

promotionnelles. Elle permet de mieux comprendre les différences dans les motifs³⁵ que les stagiaires donnent à leur engagement dans ces formations.

Parmi les stagiaires ayant un emploi au moment de l'inscription, ceux qui ont effectué des études générales manifestent un moindre attachement à l'acquisition d'un diplôme et envisagent moins souvent l'obtention d'une promotion. En revanche ils mentionnent plus souvent le souhait de "se cultiver" ou la volonté de changer d'activité professionnelle. Parmi les stagiaires n'occupant pas d'emploi au moment de l'inscription, ceux qui ont effectué des études générales s'avèrent plus souvent soucieux de trouver du travail ou de changer d'activité professionnelle et sont moins nombreux à espérer obtenir un emploi de niveau supérieur. Plus souvent demandeur d'emploi à l'entrée en formation, ces stagiaires semblent avoir des projets professionnels moins précis, subir davantage leur situation de demandeur d'emploi, attacher moins d'importance à l'acquisition du diplôme, et plus rarement espérer une promotion.

Le lien plus ou moins explicite entre le diplôme préparé et le statut professionnel auquel il permet d'accéder, les conditions dans lesquelles les stagiaires suivent ces formations, ont certainement un effet sur l'affirmation de ces attentes et contribuent sans doute à la différenciation des trajectoires socio-professionnelles.

3. ORIGINES ET MOBILITÉ SOCIALE

La comparaison des caractéristiques des stagiaires avec celles des actifs de même âge et position professionnelle interrogés dans le cadre de l'enquête FQP a permis d'établir que les formations promotionnelles bénéficient prioritairement à la frange des techniciens ayant des niveaux de formation élevés et dont les pères occupent des positions professionnelles supérieures aux autres techniciens. Ces formations promotionnelles n'en favorisent pas moins l'accès à des emplois d'ingénieurs et cadres supérieurs d'un public dont le profil social et scolaire est plus modeste que celui des ingénieurs diplômés de la formation initiale.

L'étude des itinéraires de formation des stagiaires avant l'entrée dans les formations promotionnelles vient préciser le profil de ce public et révèle l'existence d'itinéraires bien différenciés qui structurent les identités socioprofessionnelles. Parvenir au niveau bac+2 en partant d'une formation professionnelle de type CAP ou BEP constitue une expérience bien différente de l'accès à un DUT ou BTS après l'obtention d'un baccalauréat scientifique. Les quatre types de parcours mis à jour renvoient à des histoires scolaires distinctes.

Origines sociales et parcours de formation antérieurs entretiennent des liens étroits qu'il importe de mieux cerner afin de comprendre le sens que revêt l'inscription dans les formations promotionnelles par rapport à la biographie des stagiaires. En utilisant les données collectées sur les parents et les conjoints, il a été possible de mieux appréhender les phénomènes de mobilité sociale propres aux stagiaires.

³⁵ L'interrogation sur les motifs à l'entrée dans les formations promotionnelles repose sur la sélection de phrases-types différentes selon que les stagiaires occupaient ou non un emploi au moment de l'inscription. Les stagiaires n'ont pu être interrogés sur le motif de leur inscription en formation qu'en décembre 1993. Les raisons invoquées lors de cette interrogation rétrospective sont sans doute un peu différentes de celles qui auraient pu être mentionnées si le questionnaire avait réellement pu être effectué au moment de l'inscription dans les formations promotionnelles.

3.1 Des origines sociales à la définition de la mobilité sociale

3.1.1 Comment définir l'origine sociale des stagiaires

La corrélation entre la profession du père et la réussite scolaire a été souvent observée auprès des publics sortants de formation initiale. Ce lien subsiste malgré le recours des stagiaires à la formation continue. Les enfants de cadres supérieurs représentent la moitié des stagiaires titulaires d'un diplôme de 2ème cycle à l'entrée dans les formations promotionnelles mais seulement 1/5 des stagiaires ayant un diplôme de 1er cycle.

Le niveau de diplôme des stagiaires est aussi corrélé à celui des parents. La moitié des stagiaires ayant un diplôme de second cycle ont au moins un de leurs parents bachelier mais seulement un tiers des stagiaires ayant un diplôme de premier cycle. 33% des premiers mais 50% des seconds ont des parents sans diplôme.

L'héritage culturel³⁶ est parfois invoqué pour expliquer cette relation. Pour notre part cela incite à considérer tout à la fois le diplôme et la position professionnelle dans la définition de l'origine sociale des stagiaires. On observera que, pour une catégorie professionnelle du père identique, il existe une relative dispersion dans le niveau de diplôme des parents. Certes, les stagiaires dont le père est agriculteur ou ouvrier ont généralement des parents tous deux dépourvus de diplômes et ceux dont le père est cadre supérieur ont souvent au moins un des parents ayant un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat. Mais il n'est pas rare d'observer chez ces catégories des niveaux de diplôme qui s'écartent de ce qui est généralement convenu : 19% des stagiaires dont le père est cadre supérieur ont des parents ayant au plus le CAP. En outre parmi les stagiaires dont le père exerce une profession intermédiaire ou une profession indépendante, la dispersion des niveaux de diplôme des parents est assez forte.

CATÉGORIE SOCIALE DU PÈRE ET NIVEAU DE DIPLÔME DES PARENTS

	Les deux ont le bac	Un parent a le bac	Un parent a le CAP/BEP	Les deux sont sans diplôme	NR
Agriculteurs	3%	5%	8%	71%	14%
Artisans, commerçants, CE.	19%	11%	22%	40%	8%
Cadres sup.	36%	34%	5%	14%	11%
Professions intermédiaires	15%	29%	18%	28%	10%
Employés	9%	15%	14%	44%	18%
Ouvriers	1%	6%	21%	62%	10%

Source : Céreq

Nous faisons l'hypothèse que cette hétérogénéité est un produit de la diversité des trajectoires sociales et professionnelles des pères. Considérer tout à la fois le niveau de formation et la catégorie sociale du père revient alors à prendre en compte pour déterminer l'origine sociale des stagiaires, non plus la position professionnelle du père mais sa trajectoire professionnelle.

³⁶ Voir les travaux sur le niveau de diplôme de la mère et son influence sur la scolarisation des enfants. *Education et formations* n°6 1983 - article de Guy Truffaut «Niveau d'étude des parents et réussite scolaire».

3.1.2 La référence à la trajectoire professionnelle du père

Parmi les pères cadres supérieurs 41% ont un diplôme supérieur à bac+2 et seront assimilés à des cadres diplômés, 25% sont au moins bacheliers (le niveau bac+2 étant lui-même peu représenté) et seront considérés comme cadres promus. Les autres, titulaires d'un diplôme professionnel de type CAP-BEP (10%) ou non (24%) seront considérés comme des cadres autodidactes³⁷.

Considérer que tous les enfants de cadres supérieurs, n'ayant pas atteint ce niveau à l'entrée dans les formations promotionnelles, connaissent une mobilité sociale descendante semble abusif si l'on se réfère à la diversité des trajectoires professionnelles des pères. Les stagiaires dont le père est cadre "autodidacte" ont un niveau de formation sensiblement plus élevé et sont engagés dans un dispositif de formation continue censé conduire à des fonctions de cadres. De ce fait on peut s'attendre à ce qu'ils connaissent une trajectoire professionnelle semblable à celle de leur père. Finalement seuls les enfants de cadres supérieurs diplômés devraient être considérés en mobilité descendante et donc appelés à connaître un itinéraire de contremobilité.

Le même raisonnement peut être appliqué aux stagiaires dont le père exerce une profession intermédiaire. Parmi ces pères 36% ont un niveau de formation égal ou supérieur au baccalauréat, 21% ont un CAP ou BEP et 42% ont un diplôme inférieur ou sont sans diplôme. Ces derniers sont sans doute parvenus à cette position après de nombreuses années d'expérience professionnelle et leurs enfants, pour lesquels il s'agit généralement d'un point de départ, connaîtraient plutôt une mobilité sociale ascendante d'autant qu'ils ont des chances d'accéder à la position cadre. Cela est sans doute moins vrai pour les stagiaires dont les parents ont un diplôme égal ou supérieur au CAP, encore que l'activité professionnelle d'un père ayant accédé à une position de technicien ou de contremaître avec un CAP ne soit probablement pas toujours comparable à celle d'un titulaire de BTS ou DUT³⁸.

En définitive chercher à appréhender la mobilité sociale au sein de la population étudiée ne consiste pas tant à comparer la position sociale des stagiaires à celle de leur père mais bien davantage à comparer les trajectoires professionnelles des uns et des autres.

3.1.3 Une parenté entre itinéraires de formation des stagiaires et trajectoire du père

Le parcours de formation des stagiaires est liée à l'origine sociale. L'évolution par la voie professionnelle, caractéristique des enfants d'ouvriers, concerne rarement les enfants de cadres supérieurs ; à l'inverse la réalisation d'études générales prolongées, fréquente chez les enfants de cadres supérieurs, est rare chez les enfants d'ouvriers. Enfin, l'engagement d'études techniques dès le lycée ou après un baccalauréat général sont plus souvent le fait des enfants des professions intermédiaires mais concernent aussi les stagiaires dont le père est cadre ou ouvrier.

Ces différences apparaissent plus nettement si l'on définit l'origine en tenant compte à la fois de la profession du père et de son niveau de diplôme. Ainsi 20% des enfants de cadres promus ont engagé des études techniques dès le lycée contre 8% des enfants de cadres diplômés. 22% des stagiaires dont le père est devenu profession intermédiaire avec un diplôme inférieur au CAP passent par la voie professionnelle contre 11% des stagiaires dont le père est diplômé. 38% des enfants des professions indépendantes diplômés ont effectué des études générales prolongées contre 20% lorsque le père n'est pas diplômé.

³⁷ Ces données sur le niveau de diplôme des pères de stagiaires occupant une position de cadres supérieurs sont très proches de celles observées par l'enquête FQP 93 quant aux niveaux de diplôme des pères cadres supérieurs des actifs âgés de 25 à 39 ans. On ne peut donc considérer que les stagiaires ayant un père cadre supérieur se distingueraient par le fait que leurs pères seraient plus souvent autodidactes.

³⁸ De la fin des années 50 au début des années 80, l'effectif des techniciens a connu une forte croissance : 344 000 au Recensement de 1962, 922 000 au Recensement de 1982. Parallèlement l'évolution des techniques de mesure et de contrôle vers un plus fort contenu scientifique a affecté l'activité des techniciens. Cela a enclenché un processus de détachement des techniciens relativement aux ouvriers, observable à partir de l'étude des propriétés (sociales, scolaires) des individus qui deviennent techniciens.
Cf. *Les techniciens, un groupe socioprofessionnel ?* P. Veneau - Thèse de doctorat Juillet 1992

**ITINÉRAIRES DE FORMATION DES STAGIAIRES, POSITION PROFESSIONNELLE
ET NIVEAU DE FORMATION DU PÈRE**

	Voie professionnelle	Etudes techniques dès le lycée	Etudes générales prolongées	Etudes techniques après le lycée	Autres	Total
Cadres diplômés	7%	8%	44%	37%	4%	100%
Cadres promus	6%	20%	40%	31%	3%	100%
PI diplômés	11%	28%	23%	33%	5%	100%
PI promus	22%	36%	14%	27%	1%	100%
Ouvriers-Employés	26%	27%	18%	27%	2%	100%
Indép. diplômés	12%	21%	38%	27%	2%	100%
Indép. non diplômés	11%	23%	20%	43%	3%	100%

Source : Céreq

Compléter la position professionnelle du père par son plus haut niveau de diplôme permet de mieux mettre en évidence les liens qui unissent le parcours de formation des stagiaires à leurs origines sociales. La même observation peut être formulée en ce qui concerne le parcours professionnel des stagiaires.

3.1.4 Des similitudes entre la trajectoire professionnelle des stagiaires et celle du père

Les stagiaires dont les pères sont indépendants diplômés ou cadres sont plus souvent cadres dès le premier emploi, même s'ils n'ont pas toujours le diplôme habituellement requis : 50% environ des fils de cadres ou de professions indépendantes occupant une position de cadre dès le premier emploi ont un diplôme de niveau I ou II contre 75% des fils de professions intermédiaires et 90% des fils d'ouvriers et employés. De telles différences ne témoignent-elles pas d'une tendance à la conservation du statut social du père ?

D'une manière plus générale, le tableau croisant itinéraires professionnels des stagiaires avant l'entrée en formation et trajectoires du père rend compte de la part importante que représentent les itinéraires promotionnels (ouvrier-employé devenus professions intermédiaires ou cadres) chez les stagiaires dont le père est peu qualifié (ouvrier-employé non diplômé, indépendant non diplômé) ou a fait une carrière d'autodidacte (cadre autodidacte, profession intermédiaire non diplômé).

ITINÉRAIRES PROFESSIONNELS DES STAGIAIRES ET TRAJECTOIRES DU PÈRE

	Cadre 1er emploi	Ouvrier devenu cadre	P.I. 1er emploi	Ouvrier devenu P.I.	Ouvrier	Divers	Total
Cadre diplômé	19%	11%	49%	8%	5%	8%	100%
Cadre promu	10%	10%	64%	7%	4%	5%	100%
Cadre autodidacte	14%	20%	47%	13%	5%	1%	100%
PI diplômé	9%	9%	67%	6%	2%	7%	100%
PI non diplômé	6%	16%	60%	15%	2%	1%	100%
Ouvrier-Employé diplômé	6%	13%	49%	15%	13%	4%	100%
Ouv-Emp non diplômé	4%	15%	57%	17%	4%	3%	100%
Indépendant diplômé	18%	15%	52%	5%	5%	5%	100%
Indépendant non diplômé	12%	15%	50%	17%	1%	5%	100%

* Régression de catégorie sociale, passage salariés-non salariés .

Source : Céreq

Tendance à la conservation du statut et ascension sociale "à petits pas" traduisent donc la pérennité de l'influence du milieu d'origine (décrits comme "force de rappel" et "effets de cliquet"³⁹ dans l'analyse des phénomènes de mobilité sociale).

3.1.5 Une typologie de la mobilité sociale des stagiaires avant l'inscription en formation

L'entrée dans les formations promotionnelles est susceptible d'infléchir les trajectoires de mobilité sociale. Pour permettre l'observation de ces modifications, il est apparu utile de caractériser la situation des stagiaires en les répartissant selon le type de mobilité sociale connu avant l'entrée en formation.

Cette répartition a consisté à comparer profession du stagiaire à l'entrée dans la vie active et position professionnelle du père au moment de l'enquête, puis à opérer des modifications en tenant compte de deux autres critères : la comparaison des niveaux de diplômes père-stagiaires et la durée d'activité professionnelle des stagiaires. Ainsi, à position professionnelle identique, les stagiaires ayant un niveau de formation élevé et dont le père était peu ou pas diplômé ont été considérés en mobilité ascendante. De même il est apparu nécessaire de distinguer les vraies situations de mobilité descendante ou de contremobilité, et le déclassement provisoire qui caractérise parfois l'entrée des jeunes dans la vie active. Ainsi les stagiaires ayant débuté dans des positions professionnelles subalternes mais ayant connu assez vite (moins de 6 ans) des promotions les conduisant à des emplois de même niveau ou d'un niveau supérieur à leur père ont été selon les cas classés en mobilité ascendante ou en absence de mobilité.

Ces ajustements visant à mieux approcher les réalités ont conduit à des résultats qui diffèrent sensiblement du classement initial reposant sur la seule comparaison des professions (40% des stagiaires sont affectés à une autre catégorie de mobilité). Il n'est pour autant pas complètement satisfaisant. En l'absence d'informations sur la taille des exploitations ou sur le chiffre d'affaires, il est en effet difficile de comparer la position professionnelle de salariés à celle de leur père lorsque ceux-ci exercent une profession indépendante. Pour ces professions, le niveau de diplôme des pères ne constitue pas un indicateur pertinent du statut social. Aussi la mobilité sociale des salariés dont le père exerce une profession indépendante a dans tous les cas été qualifiée de transversale.

³⁹Ces phénomènes expliquent l'ampleur de l'immobilité sociale et conduisent à admettre l'hypothèse de la pérennité de l'influence du milieu d'origine. Plusieurs exemples sont donnés par Claude Thélot dans « *Tel père, tel fils* » p.68, p. 108 et suivantes - opus cité.

Au moment de l'entrée dans les dispositifs, on peut en fin de compte caractériser la mobilité des stagiaires de la façon suivante :

- mobilité ascendante (39% des effectifs) : les stagiaires occupent à l'entrée dans la vie active une position professionnelle supérieure à celle de leur père ou une position identique mais consolidée par un bon niveau de diplôme qui fait défaut à leur père ;
- mobilité descendante (20% des effectifs) : les stagiaires occupent durablement une position professionnelle inférieure à celle du père ou la même position mais sans disposer d'atouts supplémentaires en ce qui concerne le niveau de diplôme ;
- absence de mobilité (18%) : les stagiaires occupent la même position professionnelle sans être titulaires de diplômes permettant l'accès à des emplois de niveau supérieur ;
- contremobilité (2%) : les stagiaires sont parvenus à des emplois d'un niveau égal ou supérieur à celui de leur père après avoir occupé durablement des emplois d'un niveau inférieur⁴⁰ ;
- mobilité transversale (21%) pour les stagiaires faisant une carrière de salariés alors que leur père exerçait une profession indépendante.

3.2 Un autre aspect de la mobilité sociale : le conjoint

3.2.1 Le conjoint, un élément modérateur de la mobilité sociale

A l'exception des inactifs, ouvriers ou employés, souvent très jeunes, la plupart des stagiaires vivent en couple au moment de l'entrée dans les formations promotionnelles. Les femmes vivent toutefois un peu moins souvent en couple : 39% de celles qui exercent une profession intermédiaire n'ont pas de conjoint au moment de leur entrée en formation, contre 23% pour les hommes.

La prise en compte de la position professionnelle du conjoint apporte quelques précisions à l'étude de la mobilité sociale. Les liens conjugaux peuvent modifier l'appréciation portée sur les mobilités sociales telles qu'elles ont été déterminées par confrontation avec la position professionnelle et le niveau de diplôme du père. Les conjoints des stagiaires femmes ont souvent une position professionnelle (et un niveau de diplôme) supérieurs : 45% des femmes vivant en couple et exerçant une profession intermédiaire ont un conjoint cadre. Aussi les femmes dont la position professionnelle est inférieure à celle de leur père peuvent très bien ne pas se considérer en mobilité sociale descendante⁴¹ lorsque le mari occupe un emploi de niveau supérieur.

⁴⁰ La notion de "contre-mobilité" définie par Giraud en 1971 peut comporter une autre acception, celle de salariés retrouvant ensuite le statut d'indépendant qui était celui de leur père. Ce type de contremobilité a été évoqué par Claude Thélot dans *Tel père, tel fils ; position sociale et origine familiale*. Dunod Paris 1982 à propos des fils d'agriculteurs occupant des emplois de salariés avant de prendre la tête de l'entreprise familiale.

⁴¹ cf. François de Singly "Fortune et infortune de la femme mariée" - PUF Février 1987

POSITION PROFESSIONNELLE DU STAGIAIRE PAR RAPPORT AU CONJOINT

		Pas de conjoint	Conjoint cadre	Conjoint PI	Conjoint employé-ouvrier	Conjoint indep. ou inactif	Total Conjoint
Stagiaires cadres	Hommes	19%	21%	43%	15%	21%	100%
	Femmes	24%	42%	26%	20%	12%	100%
Stagiaires PI	Hommes	23%	13%	46%	20%	21%	100%
	Femmes	39%	45%	34%	6%	15%	100%
Stagiaires ouvriers ou employés	Hommes	44%	23%	38%	17%	22%	100%
	Femmes	44%	67%	-	33%	-	100%

Source : Céreq

L'importance de la population de stagiaires masculins permet d'observer un autre phénomène relatif à la liaison entre mobilité sociale et liens conjugaux. En portant l'attention sur ceux qui exercent une profession intermédiaire au moment de l'inscription, on peut observer que la position professionnelle de leur femme rappelle leurs propres origines sociales. 8% seulement des stagiaires ayant connu une mobilité sociale ascendante ont une femme-cadre contre 23% des stagiaires ayant eu une mobilité descendante.

Des observations similaires peuvent être effectuées quant à l'existence d'un lien entre le parcours de formation des stagiaires masculins issus des professions intermédiaires et le plus haut diplôme obtenu par leur femme. Plus de la moitié (59%) des stagiaires issus de la voie professionnelle ont une femme ayant au plus le baccalauréat. Cette proportion est de 35% pour les femmes des stagiaires ayant engagé des études techniques dès le lycée et tombe à 20% pour les stagiaires ayant effectué des études générales prolongées.

3.2.2 Evolution de la situation familiale après l'entrée en formation

D'avantage centrée sur la carrière antérieure et l'itinéraire de formation des stagiaires, l'enquête apporte tout de même quelques informations sur l'évolution de la situation familiale. C'est ainsi que dans la période allant de l'entrée en formation à l'enquête de décembre 93, soit un peu plus de deux ans, environ un stagiaire sur cinq vivant seul a trouvé un conjoint et un stagiaire sur cinq vivant en couple a eu au moins un enfant. On observera que la proportion de stagiaires féminins ayant eu un enfant n'est que légèrement plus faible (15%) que pour les conjoints des stagiaires masculins (23%). Les charges familiales que représentent ces naissances pèsent sans doute sur les conditions de déroulement de la formation et peuvent parfois conduire les stagiaires à modifier leurs perspectives professionnelles. Les situations de rupture sont peu fréquentes même si l'on tient compte de la courte durée de la période d'observation des changements intervenant dans la vie familiale. On notera cependant que celles-ci sont deux fois plus fréquentes chez les stagiaires femmes (5% contre 2%).

DEUXIÈME PARTIE

LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES STAGIAIRES ET L'ÉVOLUTION DE LEUR SITUATION

4. LA CONSTRUCTION DES CARRIÈRES

L'entrée dans les formations promotionnelles s'effectue assez tôt, généralement après moins de 10 ans d'activité professionnelle⁴². Les inscriptions tardives (plus de 10 ans d'activité) sont caractéristiques des stagiaires issus de la voie professionnelle, les inscriptions précoces (moins de 6 ans d'activité) sont typiques des stagiaires ayant prolongé des études générales.

DURÉE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SELON LE SEXE DES STAGIAIRES

	Moins d'1 an	1 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	Plus de 15 ans	Total
Hommes	11%	28%	33%	16%	12%	100%
Femmes	18%	35%	21%	12%	14%	100%
Ensemble	13%	29%	31%	15%	12%	100%

Source : Céreq

4.1 Vers les grands établissements

La plupart des stagiaires ont eu plusieurs employeurs⁴³. Les premiers changements surviennent assez tôt dans la carrière puisque plus d'1/4 des stagiaires ayant entre un et cinq ans d'ancienneté ont eu au moins trois employeurs. Toutefois près d'1/5 des stagiaires ayant plus de 10 ans d'anciennetés, sont toujours chez le même employeur. La population étudiée se différencie donc aussi par une plus ou moins forte mobilité avant l'entrée en formation promotionnelle.

NOMBRE D'EMPLOYEURS ET DURÉE DE LA CARRIÈRE ANTÉRIEURE

	moins d'1 an	1 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	Plus de 15 ans	Ens.
Un employeur	77%	37%	29%	25%	17%	31 %
2 employeurs	10%	34%	25%	26%	25%	27 %
3 employeurs	9%	18%	23%	19%	21%	20 %
4 employeurs ou plus	4%	10%	24%	30%	37%	22 %
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100 %

Source : Céreq

La taille et le secteur d'activité des établissements d'origine diffèrent selon que les stagiaires ont ou non changé d'employeurs. Près de la moitié des stagiaires restés chez leur premier employeur travaillent dans des établissements de grande taille (500 salariés et plus) alors que parmi ceux qui ont changé d'employeur, seuls 21% travaillaient au départ dans ces établissements. La mobilité est également plus fréquente lorsque l'insertion professionnelle a lieu dans l'agriculture et les IAA, le commerce, les services marchands et moins forte lorsqu'elle s'opère dans les biens intermédiaires et les services non marchands.

⁴²La durée d'activité correspond à la période allant de la date d'embauche dans le premier emploi déclaré à la date d'entrée en formation pour les salariés au moment de l'inscription ou à la date de départ du dernier emploi pour les chômeurs et les inactifs.

⁴³ Il s'agit du nombre d'employeurs déclarés par l'enquêté. Dans leur réponse il n'est pas rare que les stagiaires assimilent un simple changement d'établissement à un changement d'employeur.

L'indice de mobilité, rapport des effectifs ayant changé d'employeur à l'ensemble des stagiaires rend compte de ces différences.

INDICE DE MOBILITÉ SELON L'ÉTABLISSEMENT D'ORIGINE

	1/49 sal.	50/499 sal.	500 et +	Total
Agriculture, IAA	94%	94%	27%	87%
Energie, Biens intermédiaires	98%	66%	63%	71%
Biens d'équipements	88%	71%	42%	57%
Biens de consommation	83%	64%	50%	64%
BTP	100%	81%	75%	84%
Commerces	91%	94%	100%	93%
Transport, télécommunications	78%	39%	20%	48%
Services marchands	77%	73%	57%	73%
Organismes financiers, assurances, location	72%	80%	66%	75%
Services non marchands	77%	55%	55%	60%
Tous secteurs	93%	73%	51%	70%

Source : Céreq

Les changements d'employeur révèlent l'existence de stratégies individuelles : si l'insertion professionnelle s'effectue souvent par l'accès à un premier emploi dans des établissements de taille modeste, les changements d'employeurs s'effectuent vers des établissements plus importants. Parmi les stagiaires ayant changé d'employeur, un sur quatre seulement a rejoint un établissement de même taille. Près des deux tiers ont rejoint un établissement de plus grande dimension.

LA MOBILITÉ DES STAGIAIRES SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS

	Taux d'entrée	Taux de sortie	Solde
1 à 9 salariés	29%	59%	-30%
10 à 49 salariés	34%	51%	-17%
50 à 499 salariés	43%	39%	+4%
500 salariés et plus	46%	26%	+20%

Source : Céreq

Cette mobilité vers les grands établissements se combine avec une mobilité sectorielle. Parmi les stagiaires ayant changé d'employeur un peu moins de 60% travaillent, au moment de leur inscription, dans un secteur d'activité différent de leur premier emploi. L'orientation de ces mobilités sectorielles présente des similitudes avec celles qui ont été antérieurement observées dans l'étude des cheminements professionnels de longue durée et correspondent aux typologies réalisées par le Céreq à partir des politiques sectorielles de gestion de la main-d'oeuvre et du niveau de développement de la formation continue⁴⁴. L'énergie et les biens intermédiaires, les biens d'équipement exercent un effet d'attraction auprès de la population des futurs stagiaires. En revanche ceux-ci ont plutôt tendance à quitter les services non marchands, les transports et télécommunications, les biens de consommation.

⁴⁴Les secteurs qui attirent les stagiaires sont en effet connus pour l'importance de leur marché interne tandis que les secteurs quittés par les stagiaires sont réputés pour la limitation de leur marché interne et leur ouverture sur le marché externe.

MOBILITÉ SECTORIELLE DES STAGIAIRES AVANT L'INSCRIPTION

	Taux d'entrée	Taux de sortie	Solde
Agriculture, IAA	44%	47%	-3%
Energie, Biens intermédiaires	57%	47%	+10%
Biens d'équipements	33%	24%	+9%
Biens de consommation	38%	44%	-6%
Bâtiment, Travaux publics	48%	45%	+3%
Commerces	59%	57%	+2%
Transport, télécommunications	29%	41%	-12%
Services marchands	36%	36%	0%
Org. financiers, assurances, location	47%	48%	-1%
Services non marchands	27%	41%	-15%

Source : Céreq

4.2 DES CARRIÈRES PLUS OU MOINS RAPIDES ET HOMOGENES

4.2.1 Des itinéraires promotionnels marqués par des changements de catégorie sociale

Environ 30% des stagiaires ont changé de catégorie sociale⁴⁵ entre le premier emploi et l'entrée dans les formations promotionnelles. Mais le point de départ dans la vie active et leurs itinéraires varient selon le sexe. Les femmes ont souvent débuté comme employées, les hommes comme ouvriers ou techniciens.

PREMIER EMPLOI DES STAGIAIRES AYANT CHANGÉ DE CATÉGORIE SOCIALE

	HOMMES		FEMMES	
Ouvrier	31%		4%	
Employé	19%		52%	
Technicien, agent de maîtrise	23%		13%	
Prof. intermédiaire administrative	10%		6%	
Formateur ou enseignant	9%		11%	
Cadre supérieur	5%		7%	
Autres	3%		7%	
Total (effectifs, pourcentage)	589	100%	153	100%

Source : Céreq

La carrière des hommes s'effectue au sein des emplois à caractère technique. L'évolution de carrière la plus fréquente pour les hommes ayant débuté comme ouvriers consiste à devenir technicien ou ingénieur. Les techniciens ayant changé de catégorie sociale sont devenus pour la plupart ingénieurs. Les hommes qui ont commencé dans des emplois de type administratif ont tendance à rejoindre des emplois techniques : les employés ayant changé de catégorie sociale ont plus souvent que les femmes accédé à

⁴⁵ On entend par changement de catégorie sociale le fait de passer de l'une à l'autre des catégories suivantes : agriculteurs, artisans-commerçants-chefs d'entreprise, cadres supérieurs, professions intermédiaires, employés-ouvriers.

des emplois de technicien ou d'ingénieurs ; une proportion significative des PIACE sont devenus ingénieurs.

La carrière des femmes s'effectue préférentiellement au sein des emplois à caractère administratif. Ayant débuté comme employé plutôt qu'ouvrier, les femmes ayant changé de catégorie sociale ont rarement rejoint des emplois de technicien ou d'ingénieur ; elles ont poursuivi leur carrière au sein des professions administratives ou commerciales. Lorsqu'elles ont débuté comme technicien, elles sont devenues cadres administratifs plutôt qu'ingénieurs.

ITINÉRAIRE PROFESSIONNEL DES STAGIAIRES AYANT CHANGÉ DE CATÉGORIE SOCIALE

		Dernier emploi avant l'entrée en formation promotionnelle							
		Technicien	Formateur	PIACE	Ingénieur	Cadre adm.	Cadre Fonc. pub.	Autres	Total
Premier Emploi	<i>Hommes</i>								
	Ouvrier	54%	12%	5%	11%	2%	4%	12%	100%
	Employé	19%	2%	30%	8%	12%	16%	13%	100%
	Technicien				77%	11%	5%	7%	100%
	PIACE				21%	44%	18%	17%	100%
	Formateur				48%	20%	18%	14%	100%
	<i>Femmes</i>								
	Employé	8%	6%	34%	4%	27%	10%	11%	100%
	Technicien				15%	55%		30%	100%
	PIACE					100%			
	Formateur				23%	35%	41%	1%	100%

Source : Céreq

Dans l'ensemble plus de la moitié des cadres sont passés par des positions professionnelles inférieures alors que plus de 80% des professions intermédiaires sont entrés comme tels dans la vie active. Pour les premiers l'inscription dans les dispositifs semble remplir souvent une fonction de consolidation d'une trajectoire promotionnelle accomplie. Pour les seconds elle traduit davantage la recherche de promotions.

4.2.2 Mais aussi des changements de catégorie professionnelle

Parmi les stagiaires n'ayant pas changé de catégorie sociale, un certain nombre ont toutefois changé de catégorie professionnelle⁴⁶. Cela se produit deux fois plus souvent chez les hommes (22%) que chez les femmes (11%). Là aussi les itinéraires diffèrent selon le sexe.

Pour les hommes relevant toujours des professions intermédiaires, les changements les plus fréquents concernent le passage de technicien à maîtrise et recouvrent sans doute l'accès à des responsabilités d'encadrement. La mobilité en sens inverse n'est cependant pas exceptionnelle et l'on peut faire l'hypothèse qu'elle traduit alors plutôt un gain en terme de technicité. De tels itinéraires sont rarement observés chez les femmes pour lesquelles on observe surtout des passages d'enseignantes ou formatrices à techniciennes ou PIACE mais aussi presque aussi fréquemment de techniciennes à enseignantes ou formatrices (un itinéraire que l'on rencontre rarement chez les hommes).

⁴⁶ Le terme de catégorie professionnelle renvoie à des distinctions plus fines que la catégorie sociale et correspond au niveau 42 de la même nomenclature. Il permet de distinguer parmi les cadres supérieurs : cadres administratifs et commerciaux des entreprises, ingénieurs, cadres de la fonction publique ou parmi les professions intermédiaires : instituteurs et assimilés, techniciens, professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises.

PRINCIPAUX CHANGEMENTS DE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE CHEZ LES SALARIÉS RESTÉS DANS LES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

	HOMMES	FEMMES
Technicien vers maîtrise	30%	12%
Maîtrise vers technicien	12%	-
Formateur-enseignant vers technicien	20%	17%
Technicien vers formateur-enseignant	9%	29%
Technicien vers PI administrative et commerciale	10%	
PI administrative et commerciale vers technicien	7%	
Formateur-enseignant vers PI administrative et commerciale	-	13%
Autres	12%	29%
Total	100%	100%

Source : Céreq

Chez les cadres les changements de catégorie professionnelle sont souvent caractérisés par l'accès à des emplois de cadres administratifs. Pour les hommes cet accès fait suite à des emplois d'ingénieur ou des emplois de cadre dans la fonction publique. Pour les femmes il succède à une profession libérale ou un emploi de cadre de la fonction publique.

4.2.3 La durée d'activité professionnelle permet de caractériser ces changements.

La durée de l'activité professionnelle permet de mesurer la rapidité avec laquelle ces changements se sont produits et de ce fait permet d'en apprécier l'importance. Elle attire l'attention sur le caractère sans doute provisoire de certaines situations.

La durée de carrière est parfois très courte chez la minorité de stagiaires se déclarant ouvriers ou employés au moment de l'inscription : 16% travaillent depuis moins d'un an. Leur position professionnelle ne correspond pas au niveau de formation qui leur a été reconnu pour accéder aux formations promotionnelles et révèle un déclassement provisoire. L'emploi occupé par ces stagiaires semble correspondre à une situation d'attente.

Les stagiaires ayant toujours exercé une profession intermédiaire bénéficient d'une expérience professionnelle qui demeure assez brève : 43% travaillent depuis 1 à 5 ans, 34% depuis 6 à 10 ans. Peu expérimentés, les premiers sont parfois titulaires de diplômes de 2ème ou 3ème cycle en formation initiale.

La durée de carrière est plus longue pour les stagiaires ayant changé de catégorie sociale. Environ 30% des ouvriers et employés devenus professions intermédiaires ont entre 11 et 15 ans d'ancienneté et 20% ont plus de 15 ans. Les mêmes proportions sont observées pour les professions intermédiaires devenues cadres. Mais l'ancienneté est encore plus importante pour les ouvriers devenus cadres. Toutefois certains stagiaires ayant connu une promotion d'ouvriers ou employés à professions intermédiaires présentent une durée d'activité brève (1 à 5 ans). Après un déclassement initial de courte durée, ils ont rapidement rejoint une catégorie professionnelle correspondant mieux à leur niveau de formation.

4.3 Mobilité professionnelle et formation

L'obtention de diplômes en formation continue avant l'entrée dans les formations promotionnelles ponctue souvent l'itinéraire professionnel des stagiaires ayant connu une promotion. Rarement observée

chez les cadres (10%) et les professions intermédiaires (20%) occupant cette position dès le premier emploi, elle concerne 26% des professions intermédiaires devenues cadres et 46% des ouvriers ou employés devenus cadres ou professions intermédiaires.

Il n'y a pas pour autant, au moment de l'entrée dans les formations promotionnelles, correspondance stricte entre niveau de formation et emploi occupé. Près d'un quart des cadres dès le premier emploi n'ont pas de diplôme supérieur à bac+2. 60% des professions intermédiaires devenues cadres sont au plus titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 obtenu en formation initiale et n'en ont pas obtenu d'autres par la formation continue. Au total environ 16% des stagiaires occupent une position professionnelle supérieure à leur niveau de formation. Pour ces stagiaires l'inscription dans les dispositifs est l'occasion de consolider, par l'acquisition d'un diplôme, une position professionnelle résultant d'une insertion effectuée dans de bonnes conditions ou d'un avancement dû à l'expérience.

A l'inverse parmi les ouvriers et employés devenus professions intermédiaires sans avoir acquis de nouveaux diplômes en formation continue, un certain nombre, titulaires d'un bac+2, avaient subi un déclassement lors du premier emploi. Au moment de l'inscription en formation promotionnelle, ceux qui connaissent alors une telle situation de déclassement par rapport au niveau de formation atteint représentent près de 10% des stagiaires.

Avec l'allongement de la durée d'activité, l'entrée dans ces formations prend parfois davantage la forme d'une consolidation d'une promotion professionnelle acquise, consolidation déjà engagée par l'obtention de nouveaux diplômes tandis que les situations de déclassement se font de plus en plus rares.

ITINÉRAIRES PROFESSIONNELS ET DURÉE D'ACTIVITÉ

	Entrée précoce		Expérience moyenne		Longue expérience	
	FC ant.	déclassement	FC ant.	déclassement	FC ant.	déclassement
Cadre 1er emploi	-	-		2%		2%
PI 1er emploi	8%	11%	14%	3%	14%	2%
PI devenus cadres	-	-	3%	-	6%	-
Ouvriers devenus cadres	-	-	1%	-	6%	-
Ouvriers devenus PI	1%	1%	5%	2%	15%	1%
Restés ouvriers	-	6%	2%	2%	2%	1%
Ensemble	9%	18%	27%	7%	45%	4%

Source : Céreq

5. LE CONTEXTE DE L'ENTRÉE EN FORMATION PROMOTIONNELLE

Si la comparaison entre le premier et le dernier emploi renseigne sur la carrière avant l'entrée dans les formations promotionnelles, elle ne suffit pas à décrire la situation des stagiaires. A cette date, tous n'occupent pas un emploi : selon le sexe, entre un tiers et la moitié des stagiaires se déclarent demandeurs d'emploi. La situation sur le marché du travail donne lieu à des modalités différentes de prise en charge des coûts de formation et sa prise en compte conduit naturellement à apprécier différemment les changements qui se produisent pendant ou à l'issue de la formation.

5.1 Finalités de la formation et situation sur le marché du travail

Plus des 2/3 des stagiaires occupent un emploi au moment de l'inscription en formation promotionnelle ; la quasi-totalité sont des salariés, une vingtaine seulement exercent alors une profession indépendante. Viennent ensuite les demandeurs d'emploi, environ un quart des stagiaires, nettement moins nombreux parmi les hommes (22%) que parmi les femmes (36%). Enfin, les stagiaires inactifs ou qui déclarent

n'avoir jamais travaillé (11% des effectifs) constituent la moitié des stagiaires de moins de 25 ans et sont plus nombreux parmi les femmes.

Le taux de demandeurs d'emploi varie sensiblement selon l'âge et le sexe. Chez les hommes, ce taux croît jusqu'à 40-44 ans puis diminue. La moindre fréquence des demandeurs d'emploi dans les classes d'âge extrêmes (moins de 30 ans, 45 ans et plus) distingue les formations promotionnelles des mesures d'âge qui visent à pallier les difficultés d'insertion des plus jeunes ou les risques d'exclusion des plus âgés. Ces difficultés concerneraient toutefois davantage le public féminin, lequel compte une proportion plus forte de demandeurs d'emploi chez les 25/29 ans et les 45/49 ans.

TAUX DE DEMANDEURS D'EMPLOI A L'INSCRIPTION PAR ÂGE ET SEXE

	< 25 ans	25/29 ans	30/34 ans	35/39 ans	40/44 ans	45/49 ans	> 49 ans
Hommes	15%	20%	21%	24%	42%	22%	15%
Femmes	17%	40%	35%	45%	50%	41%	-

Source : Céreq

La fréquence du chômage varie aussi en fonction de la dernière profession exercée. La proportion de demandeurs d'emploi parmi les employés et ouvriers approche 50%. La brève expérience professionnelle de ces stagiaires, déclassés par rapport à leur niveau de diplôme, ne leur laisse sans doute pas d'autre recours pour assurer le financement de la formation que d'obtenir un statut de demandeur d'emploi.

Chez les hommes, les professions intermédiaires ont un taux de demandeurs d'emploi un peu plus faible (19%) que les cadres (28%). La durée du chômage renforce cependant l'écart de situation entre ces deux catégories : parmi les cadres au chômage, 1/3 le sont depuis plus de 6 mois contre seulement 1/5 pour les professions intermédiaires. Rare et de courte durée, le chômage ne met pas en cause la prédominance des perspectives promotionnelles des stagiaires issus des professions intermédiaires. Plus fréquent et plus long, le chômage des stagiaires ayant déjà occupé un emploi de cadre révèle qu'une partie au moins s'inscrit dans l'objectif de consolider une position professionnelle fragile.

Chez les femmes, le taux de demandeurs d'emplois, aussi fort chez les professions intermédiaires et les cadres (près de 40%) conduit à l'hypothèse d'une vulnérabilité plus grande de leur situation professionnelle. Cette situation est due en partie à la nature des emplois occupés par les femmes. Le classement des catégories professionnelles en fonction du taux de demandeurs d'emploi est en effet sensiblement le même quel que soit le sexe, à l'exception notable des techniciens. La répartition très différente des hommes et des femmes au sein de ces catégories professionnelles explique en partie les écarts constatés dans le taux de demandeurs d'emploi parmi les stagiaires.

TAUX DE DEMANDEURS D'EMPLOI SELON LA DERNIÈRE PROFESSION EXERCÉE

	HOMMES	FEMMES
Formateurs et enseignants	38%	56%
Cadres administratifs	32%	53%
Ingénieurs et cadres techniques	30%	36%
PIACE	29%	42%
Cadres de la fonction publique, professeurs	16%	12%
Techniciens et agents de maîtrise	15%	34%

Source : Céreq

5.2 Situation sur le marché du travail et statut des stagiaires

Du fait de leur durée, les formations promotionnelles nécessitent souvent une prise en charge financière destinée à couvrir les frais de formation et à assurer un minimum de revenus. Les modalités et le degré de prise en charge sont extrêmement variés. L'approche que nous proposons et qui consiste à examiner le statut des stagiaires (plan de formation d'entreprise, congé individuel de formation, salarié non pris en charge, demandeur d'emploi indemnisé, demandeur d'emploi non indemnisé, stagiaire de la formation professionnelle) est réductrice⁴⁷. Elle pourrait être affinée par un examen précis des efforts consentis par les stagiaires (droit d'inscription, frais de déplacement, perte de revenus, formation prise sur le temps hors travail ...) mais permet néanmoins de définir à grands traits les conditions dans lesquelles se déroulent la formation.

Les trois quarts des salariés et près de 90% des demandeurs d'emploi bénéficient d'une prise en charge. Chez les salariés celle-ci est assurée par l'entreprise dans le cadre du plan de formation (1/3 des stagiaires salariés) ou, plus souvent encore, par le biais du Congé Individuel de Formation (40% des stagiaires salariés)⁴⁸. La même situation sur le marché du travail peut donner lieu à des statuts différents.

SITUATION AU MOMENT DE L'INSCRIPTION ET STATUTS

	Plan de formation	CIF	Salarié non pris en charge	DE indemnisé	DE non indemnisé	Stagiaire FP	Total
Hommes :	19%	26%	17%	21%	3%	14%	100%
Salariés	28%	38%	25%	3%	1%	5%	100%
Demandeurs d'emploi				84%	9%	7%	100%
Inactifs ou jamais travaillé			2%	11%	4%	83%	100%
Femmes :	13%	14%	14%	37%	6%	15%	100%
Salariés	27%	29%	27%	6%		11%	100%
Demandeurs d'emploi			1%	83%	9%	7%	100%
Inactifs ou jamais travaillé				26%	22%	52%	100%

Source : Céreq

Aux inégalités de situation des stagiaires peuvent ainsi venir s'ajouter des inégalités de traitement résultant du niveau d'engagement des partenaires. Moins nombreuses à bénéficier d'une prise en charge en tant que salariées, les femmes ont par ailleurs plus souvent un statut de demandeur d'emploi indemnisé.

La diversité des modes de prise en charge des formations apparaît plus nettement encore si l'on tient compte du critère d'âge. Les moins de 25 ans sont souvent stagiaires de la formation professionnelle. Quel que soit le sexe, les proportions de demandeur d'emploi pris en charge et de salariés en plan de formation s'accroissent en fonction de l'âge mais c'est parmi les stagiaires d'âge moyen (25 à 39 ans) que l'on rencontre la plus forte proportion de bénéficiaires du congé individuel de formation.

⁴⁷La mise en place des NFI a entraîné des modifications dans la prise en charge des salariés : un financement forfaitaire est attribué par l'Etat aux entreprises envoyant un stagiaire au titre du plan de formation. Cela transforme la liaison entre le statut des stagiaires et l'implication des partenaires. Aussi d'autres modalités d'interrogation, plus précises, devront être ultérieurement mobilisées. Pour la présente interrogation d'entrants en formation en 1991, l'étude des statuts des stagiaires demeure utile pour apprécier le contexte de l'entrée en formation.

⁴⁸L'essor des Nouvelles Formations d'Ingénieurs devrait à l'avenir modifier cette répartition.

ÂGE, SEXE ET STATUT DU STAGIAIRE AU MOMENT DE L'INSCRIPTION

	< 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	>39 ans	TOTAL	
						H.	F
Plan de formation	11%	13%	26%	24%	27%	20%	15%
Congé individuel	3%	25%	30%	28%	10%	25%	13%
Salariés non pris en charge	12%	22%	11%	7%	18%	16%	13%
Demandeur d'emploi indemnisé	17%	24%	22%	27%	36%	21%	35%
Autres demandeurs d'emploi	6%	2%	3%	4%	2%	3%	6%
Stagiaires de la formation prof.	51%	14%	8%	10%	7%	15%	18%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Céreq

Les changements de statut en cours de formation (10% des stagiaires) ne sont pas très fréquents. Ils concernent plus souvent les stagiaires, peu nombreux, qui ne bénéficient pas d'une prise en charge au départ : 32% des salariés non pris en charge et 34% des demandeurs d'emploi non indemnisés à l'entrée en formation.

5.3 Une correspondance entre statut des stagiaires et formations

L'accès aux différents statuts ne résulte pas seulement de la situation des stagiaires sur le marché du travail et de leur caractéristique d'âge et de sexe. Selon l'importance des investissements qu'elles requièrent, les formations promotionnelles impliquent des degrés plus ou moins importants de prise en charge..

Les cycles de formation d'ingénieurs nécessitent une prise en charge d'assez longue durée et les stagiaires sont généralement des salariés relevant d'un plan de formation d'entreprise (20%) ou, plus souvent encore, d'un Congé Individuel de Formation (40%). Rares sont ceux qui sont inscrits au titre de demandeur d'emploi.

Parce qu'elle s'effectue parfois à temps partiel ou qu'elle s'inscrit dans une durée plus courte, la préparation d'un diplôme de 2ème ou de 3ème cycle universitaire est parfois accessible à des stagiaires non pris en charge ou bénéficiant d'une aide dont l'importance et la durée sont limitées. Les licences et maîtrises, DESS et diplômes post-ingénieur sont suivis à près de 30% par des demandeurs d'emploi indemnisés. Licences et maîtrises se distinguent, comme les cycles préparatoires, par le nombre de salariés suivant ces formations en l'absence de prise en charge financière. C'est bien souvent à l'issue de ces formations, lorsque les stagiaires envisagent de rejoindre un cycle terminal d'ingénieur ou de poursuivre leurs études universitaires en entrant en DESS, que se pose la question du financement.

STATUTS DES STAGIAIRES ET DIPLÔMES PRÉPARÉS

	Licence, Maîtrise	DESS	Préparation Ingénieur	Ingénieur	Post Ingénieur
Plan de formation	15%	19%	16%	20%	7%
Congé individuel de formation	14%	14%	27%	40%	14%
Salarié non pris en charge	20%	9%	17%	11%	8%
DE indemnisé	26%	29%	8%	12%	34%
DE non indemnisé	4%	5%	1%	-	3%
Stagiaire de la formation prof.	10%	15%	8%	8%	25%
Plusieurs statuts successifs	11%	9%	23%	9%	9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Céreq

Les différences de rythmes pédagogiques recouvrent les différences de statut. Si 60% des stagiaires ont déclaré suivre une formation à temps plein en 1991, cette proportion varie :

- en fonction du statut des stagiaires : les salariés en plan de formation ou non pris en charge sont rares à déclarer suivre une formation à temps plein (respectivement 17% et 24%). Ils sont au contraire nombreux parmi les bénéficiaires du congé individuel de formation (72%), les stagiaires de la formation professionnelle (78%) et les demandeurs d'emploi indemnisés (90%).
- en fonction du diplôme préparé : moins de 10% des stagiaires en cycle préparatoire et la moitié seulement de ceux qui préparent une licence ou une maîtrise ont déclaré suivre une formation à temps plein. Ils sont près des 2/3 parmi les étudiants en DESS ou en formation d'ingénieur et 90% dans les formations post-ingénieur.

Il n'en demeure pas moins que la préparation aux diplômes d'ingénieurs peut s'effectuer selon des modalités variables, plus ou moins compatibles avec les différentes modalités de prise en charge. Avec 3600 heures de formation sur deux ans, les formations d'ingénieurs CESI nécessitent d'être dégagé des obligations professionnelles même si de fréquents stages en milieu professionnel ponctuent le déroulement de la formation. Elles sont peu adaptées aux salariés en plan de formation d'entreprise. A l'inverse, les Nouvelles Formations d'Ingénieurs misent davantage sur la participation des entreprises à l'évolution de la situation professionnelle des salariés que sur le nombre d'heures en centre de formation. La contribution du stagiaire à l'activité productive et à sa propre formation, les aides apportées par l'Etat aux entreprises facilitent la prise en charge des stagiaires dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Ces différences se faisaient encore peu sentir en 1991, alors que les NFI-FC se mettaient seulement en place. Il en est déjà tout autrement en 1993⁴⁹.

⁴⁹ Cf. *Données sur les stagiaires des formations continues d'ingénieurs et cadres supérieurs*. Document ronéoté - Décembre 1994 - Céreq - Paul Kalck - Françoise Gautier

RYTHME PÉDAGOGIQUE, STATUTS ET FORMATION PRÉPARÉE

	TEMPS PLEIN				TEMPS PARTIEL			
	L,M	DESS	ING	Total	L,M	DESS	ING	Total
Plan de formation	-	6%	7%	5%	32%	49%	48%	38%
CIF	19%	17%	55%	33%	14%	7%	18%	16%
Salariés non pris en charge	5%	9%	9%	8%	34%	22%	31%	33%
DE indemnisés	51%	45%	18%	33%	11%	6%	2%	5%
DE non indemnisés	8%	5%	-	4%	3%	4%	-	2%
Stagiaires formation prof.	17%	18%	11%	17%	6%	12%	1%	6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Cereq

Les préférences des stagiaires pour telle ou telle modalité de préparation du diplôme dépendent bien sûr de leur situation sur le marché du travail, de leur position professionnelle mais aussi de leur expérience antérieure de la formation continue⁵⁰, des soutiens qu'ils ont obtenus, de la nature de leur projet personnel et professionnel. Ils attachent de l'importance aux délais dans lesquels ils sont susceptibles de parvenir au diplôme préparé. A leurs yeux, les dispositifs étudiés présentent l'intérêt de se démarquer de l'enseignement type "promotion sociale" dont l'aboutissement est trop lointain. Il ne s'agit pas là d'un comportement récent. Laurence Coutrot observait déjà en 1981⁵¹ à propos d'une étude sur les ingénieurs CESI : "près de 70% de la population admet avoir choisi le CESI parce qu'elle jugeait trop longue la formation du CNAM ... Le CESI est bien conçu comme moyen pour obtenir rapidement un statut et ceci après que la voie longue offerte par le CNAM ait été rejetée".

5.4 L'influence du dernier employeur sur le statut des stagiaires

L'analyse des caractéristiques de taille et d'activité du dernier établissement employeur met en évidence la prédominance des stagiaires issus des grands établissements et de certains secteurs d'activité. La mobilité des stagiaires vers des établissements de plus grande taille apparaît donc propice à l'entrée dans les formations promotionnelles. A cela s'ajoutent des conditions de prise en charge qui apparaissent meilleures lorsque les salariés sont issus des grands établissements et secteurs d'activité disposant d'un fort potentiel de promotion interne.

Déjà minoritaires dans les formations promotionnelles, les stagiaires issus des petits établissements sont fréquemment demandeurs d'emploi et lorsqu'ils conservent un statut de salariés bénéficient moins souvent d'une prise en charge financière. Des observations similaires peuvent être effectuées en fonction du

⁵⁰ Quelques propos de stagiaires extraits du journal-compte rendu de la rencontre des 15 et 16 décembre 1993 organisée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle - Délégation à la Formation professionnelle- et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche :

"Apprendre autrement, devenir ingénieur par la formation continue"

Ingénieur CNAM : "Pourquoi ai-je choisi le CNAM plutôt qu'une autre formation? Tout simplement parce que je n'ai pas les trois années d'expérience professionnelle obligatoires pour prétendre à une formation compactée en deux ans ... La sélection se fait à l'usure. Le critère, c'est de savoir si les gens vont tenir ou pas".

Ingénieur NFI : "Avec le recul, je ne crois pas que l'alternance m'ait beaucoup aidé. En théorie c'est bien. Pour moi l'expérience s'avère décevante : ma hiérarchie directe n'était pas préparée. Elle n'a pas compris ma volonté de réussir".

⁵¹ article déjà cité, paru dans *Sociologie du travail* n°4 octobre-décembre 1981

secteur d'activité du dernier établissement employeur. Les établissements du secteur des biens de consommation, du commerce, des services marchands et non marchands s'impliquent moins dans la prise en charge des stagiaires. A l'inverse la forte proportion de salariés aidés parmi les stagiaires issus des secteurs des biens d'équipement, de l'énergie et des biens intermédiaires témoigne de l'implication de ces établissements.

Les modalités de prise en charge des stagiaires à l'entrée dans les dispositifs ne varient donc pas seulement en fonction des caractéristiques des stagiaires (âge, sexe, situation sur le marché du travail) ou de la formation (diplôme préparé, dispositif de formation concerné). La question de l'engagement de l'employeur se pose fréquemment aux stagiaires qui formulent le projet de s'inscrire dans de telles formations⁵².

5.4.1 Des stagiaires souvent issus de grands établissements à vocation industrielle

Afin de préserver la possibilité d'appréhender les mobilités inter-établissements, les stagiaires ont toujours été interrogés sur les caractéristiques des établissements et non sur les entreprises. Dans le domaine de la formation continue c'est bien sûr la notion d'entreprise qui apparaît comme déterminante. Aussi les statistiques présentées ici tendent à surestimer la place prise par les petites unités de production. En réponse à la question qui leur était posée, 40% des stagiaires provenant d'un petit établissement précisent que celui-ci appartient à une entreprise ou à un groupe.

RÉPARTITION DES STAGIAIRES SELON LA TAILLE DU DERNIER ÉTABLISSEMENT FRÉQUENTÉ

Moins de 50 salariés	50 à 499 salariés	500 salariés et plus	NSP	Total
28%	37%	34%	1%	100%

Source : Céreq

Pour apprécier la répartition des stagiaires selon le secteur d'activité du dernier établissement employeur, il est apparu pertinent de la confronter à celle des ingénieurs et cadres techniques travaillant dans les mêmes secteurs d'activité (d'après les données au Recensement de Population de 1990). De cette comparaison il résulte que les formations promotionnelles couvrent assez largement les principaux secteurs d'activité économique. Trois secteurs sont néanmoins sur-représentés : les services non marchands, les biens d'équipement, l'agriculture et les industries agro-alimentaires. Deux autres sont peu concernés au regard de l'importance de leur population d'ingénieur et cadre : le commerce et les organismes de location, les assurances et organismes financiers.

⁵²Propos de stagiaires extraits du journal-compte rendu de la rencontre des 15 et 16 décembre 1993 déjà cité :
 Un ancien stagiaire NFI : "Tout n'a pas été facile. A commencer par la négociation avec mon entreprise. Mon encadrement direct ne pouvant pas m'apporter de réponse, je prends rendez-vous avec le directeur général. Or celui-ci avait prévu une évolution de carrière et des projets que je ne partageais pas. Légalement il pouvait s'opposer à mon projet. Il ne l'a pas fait mais la négociation a été donnant-donnant".
 Un ancien stagiaire CESI : "J'ai d'abord fait une demande au CESI. Je n'ai prévenu mon entreprise que plus tard et elle m'a soutenu. J'ai donc pris un congé individuel de formation, avec maintien de ma rémunération".

RÉPARTITION DES STAGIAIRES SELON L'ACTIVITÉ DU DERNIER ÉTABLISSEMENT EMPLOYEUR

	Stagiaires	Ingénieurs et cadres (RP 1990)
Agriculture, IAA	5%	3%
Energie, biens intermédiaires	10%	9%
Biens d'équipements	27%	15%
Biens de consommation	6%	6%
BTP	4%	5%
Commerces	4%	15%
Transports, télécommunications	3%	5%
Services marchands	24%	27%
Loc, crédit, assurances, org. financiers	3%	11%
Services non marchands	14%	4%
Total	100%	100%

Source : Céreq et INSEE

5.4.2 Un degré d'implication dans la formation qui varie selon les établissements

Plus la taille du dernier établissement employeur avant l'inscription est importante plus le stagiaire a des chances de s'engager dans la formation avec un statut de salarié. Les salariés représentent 44% des stagiaires dont le dernier établissement employeur comptait moins de 50 salariés, 65% des stagiaires issus des établissements de taille moyenne et 77% des stagiaires provenant des grands établissements. Moins nombreux à avoir conservé leur statut, les salariés issus des petits établissements font aussi moins souvent l'objet d'une prise en charge : la proportion de ceux qui s'inscrivent à titre personnel est deux fois plus importante que pour les salariés des grands établissements.

PRISE EN CHARGE DES SALARIÉS SELON LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

	Moins de 50 salariés	De 50 à 499 salariés	500 salariés et plus
Plan de formation	24%	33%	37%
Congé individuel	34%	42%	40%
Pas de prise en charge	42%	25%	22%
Total salariés	100%	100%	100%

Source : Céreq

Tous les stagiaires n'entrant pas dans les formations promotionnelles comme salariés du dernier établissement fréquenté, il semble judicieux d'en tenir compte pour mesurer l'implication des différents secteurs d'activité. Deux constats peuvent alors être formulés du point de vue de la conservation du statut de salarié et du point de vue de la prise en charge des formations :

- Les stagiaires issus des secteurs des biens de consommation, du commerce, des services marchands sont proportionnellement peu nombreux à entrer dans les dispositifs en tant que salariés. Par contre la

proportion de stagiaires salariés est très importante pour les secteurs des biens d'équipements, de l'énergie et des biens intermédiaires, du transport et des télécommunications.

- L'absence de prise en charge financière est fréquente pour les salariés des services marchands et non marchands, des transports et télécommunications, des biens de consommation. Elle est rare pour les salariés de l'agriculture et des industries agro-alimentaires et ceux des biens d'équipements.

La conjugaison de ces deux points de vue confirme la forte implication des secteurs de l'énergie, des biens intermédiaires et des biens et la faible implication de secteurs telles que le commerce, les organismes financiers et l'industrie des biens de consommation où les stagiaires demeurant salariés sont peu nombreux. Mais elle fait aussi apparaître que l'inscription des stagiaires issus des services non marchands est fréquemment le résultat d'une démarche personnelle.

PRISE EN CHARGE DES SALARIÉS ET SECTEURS D'ACTIVITÉS

	Répartition des stagiaires	% ayant statut de salariés	Plan formation	CIF	Pas de prise en charge	Total
Agriculture, IAA	5%	63%	43%	39%	18%	100%
Energie, biens intermédiaires	10%	75%	34%	43%	23%	100%
Biens d'équipements	27%	82%	34%	47%	19%	100%
Biens de consommation	6%	59%	12%	57%	32%	100%
BTP	4%	68%	36%	40%	24%	100%
Commerces	4%	46%	30%	42%	27%	100%
Transports, télécommunications	4%	73%	38%	25%	37%	100%
Services marchands	23%	48%	24%	44%	32%	100%
Loc, crédit, assurances, org. financiers	3%	54%	56%	17%	27%	100%
Services non marchands	14%	68%	39%	19%	42%	100%

Source : Céreq

5.5 Les objectifs visés par les stagiaires

Avant d'aborder les changements dans la situation professionnelle des stagiaires après leur entrée en formation, il est utile de revenir sur les motifs que donnent les stagiaires à leur inscription.

5.5.1 Les objectifs des salariés : consolider leur position ou obtenir une promotion

A l'exception des stagiaires âgés de 40 ans et plus, l'acquisition d'un diplôme occupe une place importante parmi les objectifs énoncés par les stagiaires, et cela quelle que soit leur situation au moment de l'inscription. La mention de cet objectif est liée au cursus antérieur de formation (elle est deux à trois fois plus fréquente chez les stagiaires ayant fait état d'échec pendant leur formation initiale) mais aussi aux perspectives induites par des formations dont l'intitulé fait souvent référence à un statut professionnel (l'objectif d'acquisition du diplôme est très courant chez les stagiaires en formation d'ingénieur).

Au-delà de l'importance donnée à l'obtention du diplôme, plus de la moitié des stagiaires évoquent soit le souci de consolider leur position professionnelle, soit le désir d'obtenir une promotion. L'objectif promotionnel est cependant moins souvent mentionné par les femmes qui privilégient les mobilités transversales. Peu nombreuses à préparer un diplôme d'ingénieur, leur inscription dans les formations promotionnelles vise plus souvent à préparer ou accompagner un changement d'activité, d'entreprise ou de région.

OBJECTIF PRINCIPAL DES STAGIAIRES AYANT UN EMPLOI

	Hommes	Femmes	Total
Consolider votre position professionnelle	28%	29%	28%
Préserver votre emploi	-	2%	-
Obtenir une promotion	25%	13%	23%
Vous cultiver	9%	12%	9%
Obtenir un diplôme non acquis en formation initiale	26%	24%	25%
Changer d'activité professionnelle, d'entreprise, de région	10%	18%	11%
Créer ou diriger une entreprise	2%	2%	2%
Total	100%	100%	100%

Source : Cereq

La variation des objectifs énoncés en fonction du statut des stagiaires incite à s'interroger sur le motif de consolidation de la position professionnelle. Evoquant moins souvent leur intention d'obtenir une promotion⁵³, les stagiaires en plan de formation sont en effet deux fois plus nombreux à mentionner la consolidation de leur position professionnelle que les bénéficiaires du CIF ou les salariés non pris en charge. Les premiers, un peu plus âgés et plus directement soutenus par leur entreprise, ne sont-ils pas presque parvenus aux emplois auxquels la formation est censée les préparer? La volonté d'acquérir un diplôme, de changer d'orientation professionnelle (changer d'activité professionnelle, changer d'entreprise ou de région, devenir indépendant), plus fréquente chez les CIF, n'affirme-t-elle pas au contraire la prédominance de démarches individuelles dont l'aboutissement nécessitera un changement d'employeur ?

Mais la position professionnelle des stagiaires lors de l'accès aux formations promotionnelles influe aussi sur les motifs invoqués. Les professions intermédiaires mentionnent plus souvent l'obtention d'une promotion (27%) ou d'un diplôme (28%) que les cadres (13% et 13%). En revanche ces derniers sont un peu plus nombreux à envisager la consolidation de leur position professionnelle (38% contre 25%), une préoccupation qui prédomine chez tous les stagiaires âgés de 40 ans et plus.

5.5.2 La permanence de l'objectif de promotion chez les demandeurs d'emploi

Le fait d'être demandeur d'emploi n'exclut pas l'affirmation de perspectives de promotion. Les stagiaires mentionnant la volonté d'accéder à un emploi de niveau supérieur (34%) sont même sensiblement plus nombreux que ceux qui expriment seulement la volonté de trouver du travail (16%). Cette observation vaut plus particulièrement pour les hommes : ils expriment trois fois plus souvent la volonté d'accéder à un emploi de niveau supérieur que celle de trouver du travail tandis que l'un et l'autre motif sont exprimés à part égale par les femmes.

⁵³ La montée en charge des Nouvelles Formations d'Ingénieurs confère une place de plus en plus grande aux formations d'ingénieurs prises en charge au titre du plan de formation et cela nous amènera sans doute à réviser cette affirmation.

OBJECTIF PRINCIPAL DES STAGIAIRES SANS EMPLOI

	Hommes	Femmes	Total
Trouver du travail	12%	26%	16%
Changer d'activité professionnelle	13%	16%	14%
Accéder à un emploi stable	8%	8%	8%
Vous cultiver	8%	3%	6%
Obtenir un diplôme	21%	23%	22%
Accéder à un emploi de niveau supérieur	38%	24%	34%
Total	100%	100%	100%

Source : Céreq

En outre, quel que soit le sexe, les objectifs énoncés diffèrent selon la catégorie professionnelle du dernier emploi occupé. Les stagiaires qui étaient cadres revendiquent moins souvent (25%) l'accès à un emploi de niveau supérieur et apparaissent plus préoccupés de retrouver un emploi (20%) que ceux qui exerçaient une profession intermédiaire (respectivement 43% et 7%).

6. LES CHANGEMENTS DE SITUATION PROFESSIONNELLE

A la date de l'enquête, 30% des stagiaires n'avaient pas achevé leur formation. Peu d'entre eux (17%) ont changé d'emploi. Les femmes sont tout de même trois fois plus nombreuses que les hommes (20% contre 6%) à connaître une telle situation et cela interroge sur le rôle de la formation dans ces mobilités professionnelles. S'agit-il d'une solution d'attente face à une difficulté de retour à l'emploi⁵⁴? L'accomplissement de leur projet professionnel est-il moins fortement lié à l'acquisition d'un diplôme ?

L'étude de la mobilité professionnelle portera essentiellement sur les stagiaires ayant achevé la formation. La brièveté de la période suivant la sortie confère toutefois à ces données un caractère provisoire : tous les mouvements d'emploi susceptibles de se produire à son issue n'ont pu être observés. La proportion de stagiaires ayant changé d'emploi (ou accédé à un premier emploi) est approximativement la même, que les stagiaires aient effectué une formation menant à un diplôme de 2ème cycle ou 3ème cycle universitaires ou une formation d'ingénieur. Pourtant les stagiaires ingénieurs sont sortis de formation depuis moins longtemps et les données qui les concernent sous-estiment sans doute l'ampleur des changements qui devraient affecter leur situation professionnelle.

⁵⁴ A la différence des hommes, près de 20% des femmes demandeurs d'emploi à l'entrée dans les formations promotionnelles invoquent des motifs de départ du dernier employeur relatif à la vie familiale ou à la santé. En outre, elles ont deux fois plus souvent changé de domicile entre 1990 et 1993 que les hommes se trouvant dans la même situation (46% contre 25%). Ces observations conduisent à formuler l'hypothèse selon laquelle l'entrée dans les formations promotionnelles répond sans doute davantage pour les femmes à la nécessité de gérer les aléas résultant d'une mobilité trouvant sa source dans la vie privée.

DURÉE ECOULÉE DEPUIS LA FIN DE LA FORMATION

	Moins de 3 mois	3 à 6 mois	7 mois à 1 an	Plus d'1 an	Total sortants
Formation d'ingénieur	10%	34%	40%	16%	100%
Autres formations	3%	14%	8%	75%	100%
Ensemble	6%	20%	20%	54%	100%

Source : Céreq

6.1 Promotion sociale et mobilités promotionnelles

Le terme de promotion sociale est utilisé chaque fois qu'il y a passage d'une catégorie sociale à une catégorie sociale supérieure et recouvre les changements d'emploi présentant une forte dimension promotionnelle : employés/ouvriers à professions intermédiaires ou à cadres, professions intermédiaires à cadres. Le même terme est parfois utilisé pour décrire l'itinéraire de personnes qui, issues de milieux modestes, accèdent à un statut social supérieur. C'est en référence à ces deux acceptations que l'on s'intéressera à la promotion sociale des stagiaires.

Mais les changements d'emploi peuvent aussi avoir lieu à l'intérieur d'une même catégorie sociale. Certains de ces changements présentent une dimension promotionnelle, d'autres pas. Selon les cas, on parle alors de mobilité promotionnelle ou de mobilité horizontale. La distinction n'est pas toujours aisée entre ces deux types de mobilité ; dans l'enquête, elle repose essentiellement sur l'opinion exprimée par les stagiaires.

6.1.1 L'accès à une catégorie sociale supérieure

Pour juger de la fréquence de l'accès à une catégorie sociale supérieure, on observera le devenir des stagiaires n'occupant pas déjà un emploi de cadres supérieurs à l'entrée en formation. L'appartenance à cette catégorie sociale, la plus élevée de la nomenclature des Professions et Catégories Socio-professionnelles, exclut, par définition, toute mesure de la promotion sociale.

Quels que soient le diplôme préparé et le moment où les changements d'emploi interviennent, une forte proportion des stagiaires bénéficie d'une promotion sociale. Avant l'issue de la formation, les changements d'emploi sont peu fréquents, mais ils se traduisent presque aussi souvent par l'accès à une catégorie sociale supérieure. Après la formation et bien qu'ils soient sortis depuis moins longtemps, les changements d'emploi sont aussi fréquents chez les stagiaires ingénieurs que chez les autres. De plus ils accèdent plus souvent à une catégorie sociale supérieure.

CHANGEMENTS D'EMPLOI ET ACCÈS A UNE CATÉGORIE SOCIALE SUPÉRIEURE DES STAGIAIRES NON CADRES A L'ENTRÉE EN FORMATION

	Toujours inscrits	Sortis de formation			
		Mobilité avant la sortie de formation	Mobilité après la sortie de formation		
	Toutes formations	Toutes formations	Ingénieur	Non ingénieur	Toutes formations
Stagiaires ayant changé d'emploi	15%	5%	53%	52%	52%
Dont ont accédé à une CS supérieur (cadre ou PI)	50%	60%	80%	60%	70%

Source : Céreq

Dans quelle mesure ces changements modifient-ils la trajectoire socio-professionnelle des stagiaires ? On peut en avoir un premier aperçu en examinant la trajectoire antérieure de ceux qui ont accédé à une catégorie sociale supérieure à l'issue de la formation :

- 36% étaient déjà engagés dans une dynamique de promotion sociale puisqu'ils avaient déjà accédé à une catégorie sociale supérieure à celle de leur père avant d'entrer en formation.
- 18% accèdent pour la première fois à une catégorie sociale supérieure à leur père.
- 28% sont contremobiles ou reproduisent l'itinéraire promotionnel de leur père.
- 16% poursuivent une carrière de salariés alors que leur père exerçait une profession indépendante.

6.1.2 Les mobilités promotionnelles

Des changements d'emploi ont eu lieu sans entraîner de changement de catégorie sociale : 25% se sont opérés à l'intérieur de la catégorie des cadres, 16% à l'intérieur de la catégorie des professions intermédiaires.

Chez les stagiaires ayant occupé un autre emploi de cadres, 1/4 environ ont changé de catégorie professionnelle ; ces changements sont importants du point de vue du contenu de l'activité professionnelle. Par exemple, d'ingénieurs, ils sont devenus cadres administratifs. D'autres, également environ 1/4, ont connu des changements relatifs aux domaines de leur intervention : par exemple, tout en restant ingénieurs, ils sont passés d'activités de recherche-études à des activités de fabrication ou de technico-commerciaux. Les autres changements d'emploi ne semblent pas s'être accompagnés d'un changement de profession. Pourtant la proportion de ceux qui déclarent avoir bénéficié d'une promotion y est aussi forte que parmi ceux qui ont changé de catégorie professionnelle ou de profession.

Chez les stagiaires ayant occupé un autre emploi des professions intermédiaires, près de la moitié ont changé de catégorie professionnelle : de techniciens, ils sont devenus contremaîtres ou administratifs ; d'enseignants ou formateurs, ils sont devenus techniciens. A cela s'ajoutent 1/4 qui ont seulement changé de profession : techniciens en mécanique, ils s'occupent désormais d'informatique ou de maintenance. Seul 1/4 des stagiaires ayant occupé un autre emploi des professions intermédiaires semblent exercer la même profession qu'auparavant. Dans l'ensemble, les uns et les autres estiment rarement avoir bénéficié d'une promotion et moins d'1/3 de ces changements exprimeraient une mobilité promotionnelle.

Dans le tableau ci-dessous on a considéré que les stagiaires connaissaient une mobilité promotionnelle lorsqu'ils avaient déclaré avoir « bénéficié d'une promotion » et qu'ils connaissaient une mobilité horizontale lorsqu'ils disaient ne pas être sûr que leur nouvel emploi constitue une promotion par rapport à leur situation antérieure ou lorsqu'ils affirmaient qu'il ne s'agissait pas du tout d'une promotion.

MOBILITÉ PROMOTIONNELLE OU MOBILITÉ HORIZONTALE DES STAGIAIRES

	Mobilité promotionnelle	Mobilité horizontale	Total
Changement de catégorie professionnelle cadre	38	45	83
Changement de profession cadre	34	37	71
Même profession cadre	66	68	134
Total stagiaires ayant obtenu un autre emploi de cadre	138	150	288
Changement de catégorie professionnelle Profession intermédiaire	25	63	88
Changement de profession intermédiaire	20	27	47
Même profession intermédiaire	11	36	47
Total stagiaires ayant obtenu un autre emploi des professions intermédiaires	56	126	182

Source : Céreq

Les changements de situation ne se limitent pas à l'évolution professionnelle, telle qu'elle peut être appréhendée par comparaison entre le dernier emploi avant l'entrée en formation et le nouvel emploi. D'autres dimensions doivent être prises en compte : la situation sur le marché du travail, le changement d'employeur, la mobilité géographique.

6.2 Les changements de situation sur le marché de l'emploi

Les stagiaires ont été interrogés successivement sur leur situation à l'entrée dans les formations promotionnelles, sur les changements de situation qu'ils ont connus depuis leur inscription et sur leur situation au moment de l'enquête. Les réponses permettent de dégager différentes trajectoires parmi les stagiaires sortis de formation :

- Parmi ceux (10%) qui déclarent ne pas avoir travaillé après leurs études initiales (souvent parce qu'ils continuaient leurs études tout en travaillant), la moitié occupe un emploi au moment de l'enquête, l'autre moitié en recherche un ou est inactive (service national, reprise d'études).

			EFF	%
Pas d'emploi après les études	A occupé un emploi	Emploi	125	55%
	Néant	Chômage ou inactivité	104	45%
	TOTAL		229	10%

Source : Céreq

- Parmi les demandeurs d'emploi au moment de l'inscription, 70% ont occupé depuis un emploi mais 1/7 est actuellement de nouveau au chômage. Nombreux, les retours en emploi présentent donc une certaine fragilité.

		EFF	%	
Chômage à l'entrée en formation	A occupé un emploi	Emploi	430	60%
		Chômage	69	10%
	Néant	Chômage	219	30%
	TOTAL		718	33%

Source : Céreq

- Parmi les stagiaires ayant un emploi au moment de l'inscription, 22% ont changé d'employeur, 32% ont changé d'emploi sans changer d'employeur et 35% n'ont pas changé d'emploi. Mais 11% ont perdu l'emploi qu'ils occupaient au moment de l'inscription et sont au chômage en décembre 1993. Pour ces stagiaires, le bénéfice d'une formation promotionnelle n'a pas suffi à accompagner un départ de l'entreprise.

		EFF	%	
Emploi à l'entrée en formation	A changé d'employeur	Emploi	281	22%
	A changé d'emploi	Emploi	398	32%
	Néant	Emploi	435	35%
		Chômage	136	11%
	TOTAL		1250	57%

Source : Céreq

Retour en emploi et changement d'employeur s'accompagnent d'une mobilité géographique fréquente : le département de l'établissement que les stagiaires ont intégré diffère dans 60% des cas du département d'implantation de l'établissement précédent. A cela s'ajoute des changements de secteur d'activité qui concernent un peu plus des 2/3 de ces stagiaires. Lorsque le changement d'emploi ne s'accompagne pas d'un changement d'employeur, la mobilité géographique est nettement plus faible mais existe néanmoins : 17% des salariés concernés travaillent dans un autre département.

6.3 Les trajectoires professionnelles à l'issue de la formation

Les changements de situation observés chez les stagiaires qui avaient déjà occupé un emploi de cadre supérieur avant d'entrer en formation sont moins importants que chez les autres stagiaires : 27% occupent toujours le même emploi. L'effet premier de la formation a trait au marché du travail : le retour à l'emploi concerne la moitié des changements de situation observés. Cet effet dominant n'exclut pas la dimension promotionnelle puisque près d'1/4 des stagiaires estiment en avoir bénéficié. Cette dimension se combine parfois avec le retour en emploi mais est plus souvent le fait des salariés au moment de l'inscription et, dans ce cas, s'effectue aussi bien dans le cadre d'une mobilité interne (sans changement d'employeur) que d'une mobilité externe (avec un changement d'employeur).

Qu'elle présente ou non une dimension promotionnelle, la mobilité professionnelle de ces stagiaires s'accompagne d'un changement de domaines de spécialités, voire d'un changement de catégorie professionnelle dans un peu plus de la moitié des cas.

CHANGEMENTS DE SITUATION CHEZ LES CADRES AU MOMENT DE L'INSCRIPTION EN FORMATION

	TOTAL	Retour à l'emploi	Mobilité externe	Mobilité interne
Mobilité promotionnelle	23%	40%	27%	33%
Mobilité horizontale	35%	60%	20%	20%
Occupe tjs le même emploi	27%			
Tjs au chômage	9%			
Perte d'emploi	6%			
Ensemble	100%	51%	22%	27%

Source : Céreq

Chez les autres stagiaires (pour beaucoup issus des professions intermédiaires), la dimension promotionnelle est forte puisqu'elle concerne la moitié des stagiaires. L'accès au statut cadre, qui en constitue l'aspect essentiel, s'effectue souvent dans le cadre d'une mobilité interne. Les stagiaires qui ont accédé à un autre emploi relevant des professions intermédiaires sont peu nombreux à déclarer avoir bénéficié d'une promotion.

CHANGEMENTS DE SITUATION CHEZ LES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES AU MOMENT DE L'INSCRIPTION EN FORMATION

	TOTAL	Retour à l'emploi	Mobilité externe	Mobilité interne
Accès au statut cadre	43%	29%	26%	45%
Mobilité promotionnelle	5%	59%	12%	29%
Mobilité horizontale	13%	30%	32%	38%
Occupe tjs le même emploi	20%			
Tjs au chômage	11%			
Perte d'emploi	8%			
Ensemble	100%	32%	26%	42%

Source : Céreq

Même si, de l'avis des stagiaires, la dimension promotionnelle des changements que connaissent les stagiaires qui n'accèdent pas au statut cadre est peu fréquente, les phénomènes de mobilité ne doivent pas être sous-estimés. Ils se traduisent en premier lieu par des changements dans la nature de l'activité professionnelle puisque seulement 1/3 exercent la même profession qu'avant, mais aussi par une mobilité géographique et des changements de secteur d'activité.

6.4 Les variables influant sur les changements de situation

6.4.1 Les circonstances de l'entrée en formation

Les changements de situation entre le moment de l'inscription et la date de l'enquête dépendent partiellement du statut des stagiaires à l'entrée en formation. Ils sont plus fréquents chez les demandeurs d'emploi et les stagiaires de la formation professionnelle en raison de l'urgence de retrouver une situation. Alors que 40 à 50% des salariés disent avoir changé d'emploi ou d'employeur, 60 à 70% des stagiaires n'occupant pas d'emploi à l'entrée en formation ont changé de situation au moment de l'enquête.

L'influence du statut des stagiaires ne s'exerce pas seulement sur la fréquence des changements ; elle concerne la nature même de ces changements. Les changements d'emploi des salariés en plan de formation n'entraînent que rarement un changement d'employeur. Il en est autrement pour les stagiaires en congé individuel de formation : leur mobilité s'accompagne quatre fois plus souvent d'un changement d'employeur. C'est encore plus souvent le cas des salariés non pris en charge pour lesquels l'accès à la catégorie cadre est aussi plus rare.

De tels comportements de mobilité reflètent à la fois l'investissement consenti dans la formation (les salariés non pris en charge suivent souvent des formations moins longues) et la nature des liens avec l'employeur au moment de l'inscription (l'employeur est moins directement impliqué dans le projet des salariés en CIF et peu impliqué dans celui des salariés non pris en charge).

STATUT DES STAGIAIRES SALARIÉS ET CHANGEMENTS DE SITUATION

MOBILITÉ A L'ISSUE DE LA FORMATION	Plan de formation	CIF	Salarié non pris en charge	Total
Promus cadres	45%	75%	53%	62%
<i>dont avec changement d'employeur</i>	0%	37%	71%	34%
Changement d'employeur	17%	38%	66%	36%

Source : Céreq

6.4.2 L'importance de la certification

La plupart des stagiaires (84%) sortis de formation ont obtenu le diplôme préparé. Les stagiaires en maîtrise ou DESS ont les taux d'échec les plus faibles. Ceux qui préparaient une licence (30%) ou étaient en cycle préparatoire ingénieur (44%) présentent les taux d'échec les plus élevés. Encore faut-il signaler qu'à ces échecs s'ajoutent les abandons en cours de formation dont l'importance, difficilement appréhendable par le biais de l'enquête⁵⁵, apparaît néanmoins sous-estimée.

Bien que la mobilité en cours de formation s'accompagne parfois d'une promotion, l'obtention du diplôme accroît la probabilité d'une mobilité ascendante. Le tableau qui suit analyse la mobilité des stagiaires en tenant compte de leur situation initiale par rapport au marché du travail ; il distingue les stagiaires dont la mobilité fait suite à l'obtention du diplôme et ceux dont la mobilité s'est effectuée en cours de formation ou après avoir échoué à l'examen.

Qu'il s'agisse d'un retour à l'emploi ou d'un simple changement d'emploi la proportion de stagiaires devenus cadres est beaucoup plus forte lorsque ceux-ci ont obtenu un diplôme avant de connaître une mobilité. Mais l'écart entre les diplômés et les non-diplômés apparaît plus grand pour les salariés de retour en emploi que pour les autres. Pour les premiers l'obtention du diplôme apparaît davantage comme une condition nécessaire tandis que d'autres facteurs favorisant la promotion coexistent avec le diplôme chez les autres stagiaires. C'est peut-être parce qu'ils ont conscience de bénéficier d'un contexte propice à leur carrière dans l'entreprise que près d'un quart des salariés estimant avoir bénéficié d'une promotion pensent que la formation leur a été moyennement ou pas utile du tout.

⁵⁵ Les recherches engagées pour renouer le contact avec les stagiaires n'ayant pas répondu à l'enquête ont montré que nombre d'entre eux avaient prématurément quitté les formations dans lesquelles ils s'étaient engagés.

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET OBTENTION D'UN DIPLÔME

	RETOUR EN EMPLOI		CHANGEMENT D'EMPLOI	
	Diplômés	Non diplômés*	Diplômés	Non diplômés *
Stable cadre	27%	33%	22%	29%
Stable PI	10%	36%	12%	31%
Promo ouvrier-cadre	2%			2%
Promo PI-cadre	41%	7%	66%	32%
Promo ouvrier-PI	8%	13%		6%
Régression	12%	11%		
Total	100%	100%	100%	100%
Effectifs totaux	174	72	381	243

* y compris stagiaires en cours de formation à la date de l'enquête.

Source : Céreq

Au-delà de la réussite à l'examen, la nature même du diplôme préparé influe sur la mobilité professionnelle. Lorsqu'ils ont changé d'emploi, la proportion de stagiaires promus à un emploi de cadre à la date de l'enquête est de l'ordre de 1/3 pour les diplômés de 2ème cycle et 3ème cycle et proche de 3/4 pour les ingénieurs diplômés.

FRÉQUENCE D'ACCÈS AU STATUT CADRE PARMI LES STAGIAIRES DIPLÔMÉS AYANT CHANGÉ DE SITUATION

ACCÈS AU STATUT CADRE	CHANGEMENTS DE SITUATION			
	Retour en emploi	Changement d'employeur	Changement d'emploi	Total
Diplôme d'ingénieur	*	87%	74%	71%
Autres diplômés	34%	22%	33%	32%

* effectifs faibles, proportion estimée à 1/3

Source : Céreq

Sur 100 diplômés ingénieurs ayant changé d'employeur, 87 ont accédé au statut cadre.

7. LES TRAITS DISTINCTIFS DES FORMATIONS PROMOTIONNELLES

Nous avons examiné sous différents angles les publics des formations promotionnelles sans accorder jusqu'à présent beaucoup d'attention aux différences que ceux-ci pouvaient présenter dans les dispositifs existants. Seule a parfois été évoquée la distinction entre les stagiaires préparant un diplôme d'ingénieur et ceux inscrits dans d'autres formations, plus largement ouvertes sur les spécialités tertiaires et sur les diplômes universitaires de 2ème ou 3ème cycle.

Les conceptions très différentes qui ont sous-tendu la mise en place des formations d'ingénieurs du CESI, du PICS ou des NFI-FC - présentées en introduction du rapport - incitent à un examen plus attentif des publics de ces dispositifs qui révélera la diversité des fonctions qu'ils remplissent. Ce chapitre a donc pour objet de mettre en évidence, par l'analyse des caractéristiques des stagiaires à leur entrée en formation d'abord, par les premières observations sur leur situation à la sortie des formations ensuite, les traits distinctifs des quatre sous-ensembles constituant le champ d'étude : les formations universitaires du PICS et les trois formations d'ingénieurs PICS - CESI - NFI-FC.

Origines sociales et sexe, parcours de formation et d'emploi, situation à l'entrée dans les formations promotionnelles présentent des différences suffisamment importantes pour que l'on soit amené à s'interroger sur les finalités propres à chacun des dispositifs existants.

7.1 Professionnalisation et rattrapage : le PICS non ingénieur

Les bénéficiaires du PICS « universitaire » se distinguent des autres stagiaires par leur âge et sexe. Les femmes représentent près de 30% du public contre 6% dans les formations d'ingénieurs. Les très jeunes stagiaires et, dans une moindre mesure, les plus âgés y sont aussi plus nombreux (15% ont moins de 25 ans, 12% ont 40 ans et plus contre respectivement 5% et 4% dans les formations d'ingénieurs). La présence de femmes et de très jeunes stagiaires contribuent à donner à ce public des caractéristiques qui le distinguent des autres formations promotionnelles.

L'enseignement général domine le parcours de formation de stagiaires dont les parents sont plus diplômés et ont une meilleure position professionnelle que les stagiaires des autres dispositifs. Près des trois quarts ont effectué des études secondaires sanctionnées par un baccalauréat de l'enseignement général et parmi ceux-ci les deux tiers se sont engagés dans un cycle long universitaire tandis que les autres s'engageaient dans une filière technologique courte. Les techniciens « purs », ceux qui ont obtenu un DUT ou BTS après un baccalauréat de l'enseignement technologique ne représentent que 14% du public.

La précocité de l'inscription en formation promotionnelle est en partie liée au cursus de formation antérieur : elle est plus fréquente chez les stagiaires issus de l'enseignement général, ceux-ci recherchant rapidement à se professionnaliser davantage ou à atteindre un diplôme plus élevé que le DUT ou BTS. Cela explique qu'un tiers des stagiaires ont moins de 6 ans d'ancienneté dans la vie professionnelle au moment d'entrer en formation, voire déclarent ne pas avoir encore travaillé (13%). Malgré cette moindre ancienneté, ils ont en moyenne changé plus souvent d'employeurs. Cette mobilité plus forte ne leur a pas permis de rejoindre dans les mêmes proportions des établissements de grande taille. Ayant plus souvent débuté dans de petits établissements, ils sont encore nombreux à y travailler (41% contre 23%) lorsqu'ils s'engagent dans les formations promotionnelles. Cette situation est moins propice à la prise en charge des coûts de formation par les entreprises : 40% ont alors un statut de demandeur d'emploi et près de 20% sont stagiaires de la formation professionnelle (contre 14% et 8% dans les formations d'ingénieurs).

Tous ces éléments attirent l'attention sur une démarche des stagiaires qui serait souvent celle d'un nouveau départ dans la vie professionnelle ou d'une professionnalisation nécessaire à l'insertion professionnelle. Cette perspective ne résume certes pas la situation de tous les stagiaires mais elle met en évidence un aspect qui semble bien spécifique aux formations du PICS qui ne conduisent pas

à un diplôme d'ingénieur. Elle semble confirmée par l'examen des motivations concernant la formation.

Quelle que soit la situation du stagiaire au moment de l'inscription, l'obtention d'un nouveau diplôme est assez rarement (moins de 20% des cas) évoqué comme objectif principal. Les stagiaires ont souvent un niveau élevé de formation et les diplômes préparés présentent un lien beaucoup plus flou que les diplômes d'ingénieur avec le statut socio-professionnel. La dispersion des autres motifs à l'entrée en formation est importante.

- En dehors de l'acquisition du diplôme, les stagiaires n'ayant pas d'emploi lors de leur entrée en formation citent aussi souvent l'accès à un emploi de niveau supérieur (30%) que le fait de trouver du travail. Ainsi ne désespèrent-ils pas d'obtenir une situation professionnelle plus avantageuse que celle exercée antérieurement. Pour partie au moins, ces stagiaires semblent bien éloignés d'une situation d'exclusion. Comparativement aux stagiaires ingénieurs placés dans la même situation, ils sont toutefois plus nombreux que les stagiaires ingénieurs (2%) à exprimer la préoccupation du travail.
- Les stagiaires ayant un emploi au moment de l'inscription sont deux fois moins nombreux que les ingénieurs à prétendre à une promotion (15% contre 30%). Ils évoquent tout aussi souvent le souhait de se cultiver ou de changer d'activité, d'entreprise ou de région qui sont des motifs rarement mentionnés par les ingénieurs.

7.2 L'engagement d'une seconde carrière : ingénieurs PICS et CESI

Les stagiaires ingénieurs du PICS et du CESI ne présentent pas tout à fait les mêmes caractéristiques. Ceux du PICS sont plus jeunes, ont souvent prolongé des études générales et ont une durée d'activité professionnelle plus courte ; bien que souvent salariés, leur formation n'est pas toujours prise en charge. A cela s'ajoute le fait que les stagiaires du PICS sont souvent mêlés aux étudiants en formation initiale alors que le CESI est uniquement constitué de stagiaires de la formation continue. Bref, ils présentent, par rapport au CESI, des différences de même nature que celles observées entre les bénéficiaires du PICS universitaire et les stagiaires en formation d'ingénieur. Ces caractéristiques ne sont cependant pas aussi marquées que pour le public des formations universitaires et leur engagement dans ces formations ne peut être interprété dans les mêmes termes. Cela est manifeste pour les stagiaires du CESI dont les caractéristiques s'éloignent davantage du modèle universitaire :

- Quasi-absence des femmes (3% contre 9% dans les formations d'ingénieur du PICS) ;
- Absence des moins de 25 ans (qui représentent encore 9% des PICS ingénieur) et moindre présence des 25 à 29 ans (44% des stagiaires CESI contre 54% des PICS ingénieurs) ;
- Prédominance des stagiaires ayant de 6 à 10 ans d'expérience professionnelle et moindre importance des stagiaires ayant une durée d'activité inférieure (48% et 21% des effectifs contre 37% et 44% pour les ingénieurs PICS) ;
- Fréquence des études techniques dès le lycée (36%) ou après obtention d'un baccalauréat général (42%), faiblesse des études générales prolongées (8%) dans le cursus antérieur des stagiaires ;
- Changements d'employeur moins fréquents malgré une durée d'activité plus longue (37% des stagiaires n'ont eu qu'un employeur contre 32% pour les ingénieurs PICS).

Au delà de ces différences, les deux dispositifs présentent des traits communs qui les opposent aux NFI-FC : l'intervention directe de l'Etat dans le financement de la formation (par le biais de la Délégation à la Formation Professionnelle pour le PICS et de la Délégation à l'Emploi pour le CESI) et la prépondérance de l'engagement individuel (illustrée par la fréquence du recours au congé individuel de formation, voire l'absence de prise en charge) sur l'implication de l'entreprise (les salariés inscrits au titre d'un plan de formation sont peu nombreux dans le PICS - 16% - et rares au CESI - 3%). Elles conduisent à interpréter l'inscription dans ces formations comme un engagement

personnel dans la préparation d'une seconde carrière. Cette perspective, rendue possible par l'acquisition d'une expérience professionnelle, prenant appui sur une solide formation technique souvent renforcée par une formation secondaire ayant conduit à un baccalauréat scientifique, émane de salariés ayant rarement plus de 34 ans.

Les motifs à l'entrée en formation, tels que les stagiaires les expriment, montrent l'importance que ceux-ci attachent à l'acquisition du diplôme (plus encore les stagiaires du CESI que ceux du PICS), mais aussi à l'obtention d'une promotion. Les stagiaires NFI, tout autant attachés au diplôme préfèrent toutefois parler de consolidation de leur position professionnelle plutôt que de promotion et n'évoquent qu'exceptionnellement le projet de changer d'activité, d'entreprise ou de région, ou de devenir indépendant. Une telle perspective est plus fréquente dans les formations d'ingénieur que nous venons d'étudier.

7.3 La poursuite d'une carrière en entreprise : ingénieur NFI

Lorsque le panel a été constitué, en 1991, les stagiaires des NFI-FC étaient encore peu nombreux. En outre leurs caractéristiques reflètent peut-être partiellement la phase de démarrage d'une nouvelle voie de formation et il se peut que le profil des générations qui ont suivi soit quelque peu différent. Sous cette réserve, on observera que ces stagiaires présentent des caractéristiques qui les opposent aux précédentes formations d'ingénieurs :

- Ils sont sensiblement plus âgés : 21% ont moins de 30 ans, 53% ont entre 30 et 34 ans.
- Très peu de stagiaires ont effectué des études générales prolongées. Les plus nombreux ont engagé des études techniques dès le lycée (39% des effectifs) ou après un baccalauréat général (33%). En outre la proportion de stagiaires issus de la voie professionnelle est deux fois plus importante que dans les autres formations d'ingénieur.
- Malgré une plus grande ancienneté dans l'activité professionnelle (46% ont 6 à 10 ans d'expérience professionnelle, 44% ont davantage) les stagiaires n'ont pas plus souvent changé d'employeur (la mobilité d'entreprise serait plutôt moins importante : 40% n'ont eu qu'un employeur). Déjà fort nombreux (80%) à intégrer une grande entreprise dès leur entrée dans la vie active, ils y travaillent désormais pour la plupart (90%).
- Enfin plus des trois quarts sont inscrits au titre du plan de formation de l'entreprise. Si le Congé Individuel de Formation représente tout de même près de 20% des stagiaires, cela ne représente pas forcément un moindre engagement de l'entreprise dans la mesure où celle-ci est de toute façon sollicitée pour s'impliquer dans la formation. Les NFI ne comptent pratiquement pas de demandeurs d'emploi.

Au vu de ces caractéristiques, l'entrée en NFI, qui ne nécessite pas au contraire une rupture aussi forte avec l'activité salariée antérieure, semble venir sanctionner un parcours professionnel au moins autant qu'ouvrir de nouvelles perspectives au sein de l'entreprise. Celles-ci sont « offertes » par l'employeur et n'impliquent donc pas un changement d'entreprise à l'issue de la formation. Aussi paraît-il pertinent d'évoquer l'entrée dans ces formations comme une occasion de consolider un déroulement de carrière déjà bien engagée plus qu'un engagement dans une seconde carrière.

Les données dont nous disposons sur le devenir des stagiaires sont encore trop peu nombreuses pour donner lieu à un examen détaillé pour chacun des sous-ensembles étudiés, d'autant que cet examen doit tenir compte de la situation des stagiaires au moment de leur inscription. On peut néanmoins observer que les salariés diplômés du PICS universitaire ont moins souvent changé d'emploi à l'issue de la formation (un peu plus de la moitié occupe le même emploi qu'auparavant) alors que seulement 1/4 à 1/3 des stagiaires ingénieurs, sortis pourtant très récemment de formation, sont dans une situation similaire. Les salariés du PICS universitaire semblent donc avoir davantage de difficultés à valoriser leur formation mais aussi ceux qui ont changé d'emploi ont aussi plus souvent changé d'employeur (46% contre 30% pour les ingénieurs diplômés). De ce point de vue les NFI, il est vrai peu nombreux, semblent se différencier radicalement des autres formations d'ingénieurs : la totalité des sortants ayant changé d'emploi est restée chez leur employeur.

SITUATION DES STAGIAIRES DIPLÔMÉS A LA DATE DE L'ENQUÊTE

	PICS universitaire		PICS Ingénieur		CESI		NFI-FC	
	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%
Salariés ayant changé d'employeur	86	21%	41	20%	60	29%	0	-
Salariés ayant changé d'emploi	100	25%	98	47%	90	44%	46	75%
Salariés n'ayant pas changé d'emploi	215	54%	69	33%	55	27%	15	24%
Total salariés	401	100%	208	100%	205	100%	61	100%
DE ayant trouvé du travail	408	72%	41	71%	59	74%	2	-

Source : Céreq

CONCLUSION

Les connaissances acquises sur les publics des formations continues d'ingénieurs et cadres supérieurs permettent de mieux appréhender la diversité des fonctions des dispositifs étudiés.

Bien que principalement destiné aux techniciens désireux d'accéder à la catégorie cadre, le Programme Ingénieurs et Cadres Supérieurs bénéficie à d'autres publics : des candidats fraîchement issus de la formation initiale et souhaitant rejoindre une école d'ingénieur à laquelle ils n'ont pu accéder dans le cadre de leur scolarité ; de très jeunes ingénieurs diplômés désireux de compléter leur formation par un mastère ou une année spéciale ; des titulaires de diplômes universitaires, plus souvent des femmes, cherchant à professionnaliser leur profil à l'issue de formations générales de haut niveau ; des jeunes dont la période d'insertion professionnelle s'avère longue et qui souhaitent reprendre en main leur carrière au prix parfois d'une réorientation professionnelle ; des techniciens ayant acquis une solide expérience et qui veulent devenir ingénieur ; des candidats plus âgés parvenus le plus souvent à la catégorie cadre à la suite d'une promotion et qui ont à consolider leur position professionnelle.

Cette diversité des publics résulte en partie de l'étendue des formations qui peuvent être préparées dans le cadre du PICS : de la licence ou maîtrise au mastère, en passant par les Diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisées et les diplômes d'ingénieurs. Elle existe à un moindre niveau dans les deux autres dispositifs centrés sur la préparation aux diplômes d'ingénieurs. Ainsi, au CESI, certains candidats ont juste les cinq années d'expérience professionnelle requises pour l'admission. D'autres approchent la quarantaine et ne s'engagent dans ces formations qu'après un parcours professionnel qui justifie leurs ambitions.

Tous les techniciens ne peuvent prétendre accéder au statut d'ingénieur. La sélection qui s'opère sur la base du niveau de formation fait apparaître la persistance de déterminismes sociaux. Les stagiaires entrant dans les formations promotionnelles d'ingénieurs forment un sous-groupe qui se distingue des autres salariés de la catégorie des techniciens de même âge : ils ont des diplômes plus élevés et sont issus de milieux plus favorisés. De ce fait ils sont davantage conduits à ne pas se satisfaire des responsabilités professionnelles qu'ils assument « dans la perspective de devenir ingénieur », et à vouloir rejoindre une position sociale équivalente à celle de leur père. Pour ces stagiaires l'enjeu est soit celui d'une contremobilité réussie soit la reproduction de la trajectoire professionnelle du père avec, en prime, les garanties offertes par l'acquisition d'un diplôme. Mais les dispositifs étudiés ne s'adressent pas aux seuls fils de cadres diplômés ou autodidactes. Une proportion non négligeable de stagiaires, issus de milieux moins favorisés, sont parvenus au niveau bac+2 requis pour leur admission, après un long cheminement scolaire débutant par l'acquisition d'un diplôme professionnel de niveau V et une présence assidue dans des cycles de formation continue. L'accès aux formations promotionnelles leur permet de conclure un long parcours de promotion sociale.

Les stagiaires sont fréquemment amenés à contribuer financièrement à l'effort de formation : frais d'inscription, de déplacement, diminution de revenus. Il arrive qu'ils assument la totalité des coûts de la formation, en cycle préparatoire d'ingénieur par exemple, ou en licence. Mais, dans la plupart des cas, ils ne peuvent mener à bien leurs projets sans bénéficier d'une prise en charge financière. L'étude des caractéristiques du dernier employeur montre que les chances d'accès aux formations promotionnelles sont beaucoup plus importantes si l'on est salarié d'un grand établissement ou si l'on exerce dans un secteur d'activité à fort potentiel de promotion interne. Il n'est pas toujours possible d'intégrer ces établissements lorsqu'on n'a pas encore acquis d'expérience professionnelle. Aussi n'est-il pas étonnant d'observer que le parcours professionnel des stagiaires avant l'entrée en formation conduit nombre d'entre eux des petits établissements vers des établissements de grande

taille, des secteurs d'activité les moins propices à une évolution de carrière vers des secteurs dont le marché interne est plus important. La dernière situation professionnelle des stagiaires pèse sur les conditions de leur entrée en formation : ceux qui sont issus des grandes entreprises et des secteurs d'activité « porteurs » bénéficient des conditions les plus favorables : la prise en charge de la formation leur est souvent assurée, ils conservent leur statut de salarié et l'implication de l'entreprise par le biais du plan de formation garantit souvent des perspectives de promotion interne. Il n'en est pas de même pour les autres salariés, plus souvent amenés à faire valoir leur droit individuel à la formation continue, à profiter d'une période de chômage, voire à démissionner de leur entreprise pour reprendre des études.

Le statut des stagiaires permet d'appréhender le contexte dans lequel s'effectue l'entrée dans ces formations. Celui-ci fait l'objet d'une négociation dans laquelle tous les partenaires impliqués disposent d'une marge de manoeuvre : l'entreprise peut refuser d'inclure le projet du stagiaire dans le plan de formation, proposer au salarié de l'inscrire dans le cadre d'une convention de conversion, retarder son départ en congé individuel, reconnaître ou non sa nouvelle qualification ; l'organisme de formation peut proposer des prêts étudiants, rechercher des financements auprès d'autres partenaires ; les ASSEDIC, le FONGECIF peuvent ou non accepter de financer des formations de longue durée ; l'Etat lui-même intervient au travers des aides qu'il accorde aux organismes de formation dans le cadre du PICS ou aux entreprises, petites et grandes, envoyant des stagiaires dans les Nouvelles Formations d'Ingénieurs.

Ce contexte de l'entrée dans les dispositifs fait sentir ses effets bien au-delà de la période de formation des stagiaires. Il ouvre à certains des possibilités de promotion interne à l'issue de la formation tandis que d'autres devront pour cela changer d'employeur, alors que demandeurs d'emploi, chômeurs ou démissionnaires devront avant tout trouver du travail. Les anciens stagiaires ne sont pour autant pas démunis de moyens d'action : utilisation des stages dans une perspective d'insertion, mobilité géographique, mobilisation des réseaux d'anciens élèves ... Quelques mois après la sortie des formations promotionnelles, tous les stagiaires n'occupent pas un emploi de cadres mais beaucoup estiment avoir bénéficié d'une promotion et formulent de nouveaux projets.

Il importe de suivre à plus long terme l'évolution professionnelle des stagiaires afin de mieux appréhender les changements qui interviennent à l'issue du passage dans les différentes formations promotionnelles. Toutefois les données déjà disponibles sur les trajectoires socio-professionnelles de ces stagiaires permettent d'apprécier la diversité des formes promotionnelles que suscitent les trois dispositifs de formation étudiés : PICS, CESI et NFI.

CEREG
Dépôt légal 4ème trimestre 1995

LES formations continues "aidées" par l'Etat et menant à des diplômes supérieurs au niveau de technicien, forment un ensemble complexe, constitué par sédimentation de décisions prises à des époques différentes.

- Une aide financière de la Délégation à la Formation professionnelle aux organismes mettant en oeuvre des cycles de formations continues diplômantes adaptés aux adultes et aux besoins de l'économie régionale (le Programme Ingénieurs et Cadres Supérieurs - PICS).
- Une filière de formation instaurant de nouveaux diplômes d'ingénieurs créés en partenariat étroit avec des entreprises (les Nouvelles Formations d'Ingénieurs - NFI)
- Un établissement privé bénéficiant d'une convention annuelle globale avec la Délégation à la Formation professionnelle pour le financement de la formation et de l'intervention fréquente du FONGECIF pour la prise en charge des stagiaires (les Formations d'Ingénieurs du CESI)

Ces filières accueillent des publics aux caractéristiques et aux trajectoires professionnelles différentes et rempliraient ainsi des fonctions particulières du point de vue de la promotion professionnelle :

- une fonction d'adaptation et de rattrapage de la formation initiale permettant un nouveau départ dans la vie professionnelle (PICS).
- une fonction de valorisation d'une expérience de technicien et d'acquisition de compétences nouvelles en matière d'encadrement permettant l'engagement d'une seconde carrière d'ingénieur (CESI).
- une fonction de consolidation d'un parcours promotionnel largement engagé au sein d'une grande entreprise et censé ouvrir de nouvelles perspectives de promotion interne (NFI).

ISBN : 2-11-089033-9

ISSN : EN COURS

CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

10, Place de la Joliette
BP 176 13474 Marseille Cedex 02
Tél : (16) 91 13 28 28 / Fax : (16) 91 13 28 80