

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

Promotion cadre

Suivi de stagiaires entrés en formation continue diplômante

NUMÉRO / JUIN 1999

documents

145

PROMOTION CADRE



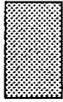
SUIVI DE STAGIAIRES ENTRÉS EN FORMATION CONTINUE DIPLÔMANTE

Paul Kalck, avec la collaboration de Françoise Gautier

C é r e q

Document n°145
Série Évaluation

Juin 1999



REMERCIEMENTS

Ce rapport est le résultat du suivi d'un panel de stagiaires entrés en formation promotionnelle en 1991. La dernière interrogation de ces stagiaires a été réalisée en juin 1997. Pour cette dernière vague d'enquête, différentes institutions et personnalités qualifiées ont été consultées lors de la phase d'élaboration du questionnaire. Les entretiens réalisés avec ces partenaires, leurs avis sur les projets successifs de questionnaire, ont permis d'améliorer la portée de l'enquête et notamment d'élaborer une batterie d'indicateurs sur l'activité professionnelle des cadres. Qu'ils en soient remerciés.

BAHRY Jacques, directeur général du CESI, 197, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

BOULZAGUET Alain, consultant APEC, 141-145, avenue du Prado, BP 352, 13271 Marseille cedex 08.

CASTANO Corinne, *Orfé conseil*, La Clairière de l'Anjoly, bâtiment D, voie d'Espagne, 13127 Vitrolles.

DUC Roger, groupe régional des ingénieurs professionnels de France, 3, rue Fortia, 13001 Marseille.

DUPONT Gilles, directeur SNC *SAEE Ramelli*, 97, rue du Maréchal-Ney BP 90, 54140 Jarville.

FALCO Bernard, *Ressources internes*, 24, av. Jules-Ferry, 30133 Les Angles.

FRAISSINET Gilles, *Fraissinet et associés*, 4, rue Edmond-Rostand, 13006 Marseille.

GAUTIER Michel, CEGOS SA, 204, rond-point du Pont-de-Sèvres, 92516 Boulogne-Billancourt cedex.

GILBERT Patrick, *Entreprise et personnel*, 69, quai de Grenelle, 75015 PARIS.

LEUTHOLD Patrice, service des études de l'APEC, 51, bd Brune, 75689 Paris cedex 14.

LORRILLARD André, stagiaire Céreq en licence de sciences de l'éducation.

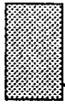
MAHE Patrick, *MARA PRO*, 654, chemin du Mas-Rochet, 34170 Castelnaud-le-lez.

MANTIONE Florian, *Florian Mantione Institut*, 1, place Paul-Bec, BP 9227, 34043 Montpellier.

PEYRE Michelle, SOGEPERS, Les Bureaux d'Alco, 298, rue d'Alco, 34080 Montpellier.

TRIQUET Pierre, *Hewitt Associates*, 20, av. André-Malraux, 92300 Levallois-Perret.

VINOT Pierre, ESCAE, 2300, av. des Moulins, Montpellier.



SOMMAIRE

	Page
INTRODUCTION	9
1. LES FORMATIONS PROMOTIONNELLES DANS LE CONTEXTE ACTUEL	11
1.1. Rappel des caractéristiques des formations promotionnelles	11
1.1.1. <i>Un effet relatif de démocratisation qui bénéficie aux hommes</i>	11
1.1.2. <i>Une segmentation des formations promotionnelles</i>	11
1.1.3. <i>À cette segmentation correspond chez les stagiaires, une diversité de trajectoires professionnelles</i>	12
1.2. L'évolution des formations promotionnelles	12
1.2.1. <i>Le poids respectif des différents dispositifs</i>	13
1.2.2. <i>Le profil des stagiaires</i>	13
1.2.3. <i>Les prestations des organismes de formation</i>	14
1.3. Quelles voies promotionnelles pour l'avenir ?	14
2. LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES ANCIENS STAGIAIRES	17
2.1. Les caractéristiques des employeurs	18
2.1.1. <i>Statut, taille et activité économique des entreprises</i>	18
2.1.2. <i>Topographie des employeurs</i>	21
2.2. La nature des emplois occupés	24
2.3. Quelques observations sur les dispositifs étudiés	26
2.3.1. <i>Un accès moins fréquent au statut de cadre à l'issue du PICS non-ingénieur</i>	26
2.3.2. <i>Les anciens stagiaires du PICS non-ingénieur sont plus souvent dans les services</i>	28
2.3.3. <i>Les stagiaires du PICS non-ingénieur davantage présents dans les PME indépendantes</i>	30
3. LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES	31
3.1. Première approche des trajectoires professionnelles	32
3.1.1. <i>Quelques rares trajectoires d'échec</i>	32
3.1.2. <i>Promotion catégorielle et/ou retour à l'emploi</i>	33
3.1.3. <i>Promotion interne ou mobilité externe</i>	35
3.1.4. <i>En conclusion</i>	37

3.2. L'opinion des enquêtés sur leur évolution professionnelle	38
3.2.1. <i>Des parcours promotionnels qui ne se limitent pas au passage cadre</i>	38
3.2.2. <i>Des changements de fonctions parfois assimilables à une reconversion</i>	41
3.2.3. <i>Les perspectives d'avenir</i>	45
3.3. Typologie des trajectoires professionnelles	45
3.3.1. <i>Présentation des trajectoires professionnelles</i>	45
3.3.2. <i>Un lien très net entre précocité de l'entrée en formation et trajectoires promotionnelles</i>	46
4. LE PROFIL D'EMPLOI DES STAGIAIRES	49
4.1. La nature des activités développées dans le travail	49
4.1.1. <i>L'activité dominante dans le temps de travail</i>	50
4.1.2. <i>Activités dominantes et besoins de formation</i>	52
4.1.3. <i>Les pratiques de mise à jour des connaissances sur le temps de travail</i>	54
4.2. Le niveau de responsabilité et d'autonomie	58
4.2.1. <i>L'appréciation globale des enquêtés sur leurs responsabilités et autonomie</i>	58
4.2.2. <i>Quelques indicateurs d'autonomie et de responsabilités</i>	59
4.2.3. <i>Classement initial et échelle de responsabilités</i>	66
4.2.4. <i>Les rémunérations</i>	68
5. BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER DE LA FORMATION	71
5.1. Bilan financier	71
5.2. Bilan pédagogique	73
5.2.1. <i>Réussite au diplôme</i>	73
5.2.2. <i>Motivation à l'entrée et trajectoires effectives</i>	73
5.2.3. <i>Une satisfaction à l'égard de la formation reçue non exempt de critiques</i>	76
CONCLUSION	81
BIBLIOGRAPHIE	83
ANNEXE 1– MÉTHODOLOGIE	85
ANNEXE 2 – QUESTIONNAIRES	91
LISTE RÉCAPITULATIVE DES TABLEAUX	121

FORMATIONS PROMOTIONNELLES :

Les trois dispositifs étudiés par le Céreq : PICS, CESI et NFI-FC

Né de l'application de l'arrêté Fontanet de 1974, le Programme ingénieurs et cadres supérieurs (PICS) apporte une aide au financement de formations accueillant des stagiaires attestant de trois ans d'expérience professionnelle. Dispensée par des établissements ayant souvent une mission de formation initiale, la formation donne lieu à des organisations pédagogiques diverses qui vont de la constitution de groupes spécifiques à l'assimilation complète au public de la formation initiale. Parmi les stagiaires qui bénéficient de ce programme, environ 40 % préparent le diplôme d'une école d'ingénieurs et un peu plus de la moitié prépare une maîtrise ou un diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS). Pour bénéficier de l'aide apportée par le ministère du Travail, les organismes de formation (souvent des universités et écoles d'ingénieurs) passent une convention annuelle avec les directions régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DRTEFP).

Créé en 1958 à l'initiative de quelques grandes entreprises industrielles, le Centre d'études supérieures industrielles (CESI), organisme privé de formation professionnelle, s'est longtemps consacré exclusivement à la formation continue. Ayant de longue date développé une activité en direction des fonctions d'encadrement, il est habilité depuis 1978 à délivrer un titre d'ingénieur généraliste à l'issue d'un cycle de formation de deux ans à temps plein, accessible aux candidats ayant travaillé au moins cinq ans. Le financement de la plupart des formations continues d'ingénieurs généralistes préparées dans les centres régionaux, fait l'objet d'une convention nationale avec la délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle. Depuis quelques années le CESI a participé au développement d'une nouvelle voie d'accès à des diplômes d'ingénieur connue sous le nom de Nouvelles formations d'ingénieurs (NFI).

En effet, à la suite du rapport Decomps (juillet 1989), de nouvelles filières de formation des ingénieurs ont été créées. Celles-ci associent partenaires professionnels et organismes de formation, sont conçues sur le mode de l'alternance et débouchent sur des diplômes d'ingénieur portant mention d'une spécialité. Parmi les trois voies de préparation de ces diplômes, l'apprentissage, la formation initiale, la formation continue, seule la dernière est prise en compte dans la présente étude. Le CNAM, les établissements de formation impliqués dans le PICS, le CESI, participent à ces formations pour lesquelles l'aide apportée par le ministère du Travail consiste en une prime accordée aux entreprises en fonction de leur taille et du nombre de stagiaires envoyés en formation.

INTRODUCTION

Cette étude rend compte du suivi d'un panel de stagiaires entrés en 1991, au titre de la formation continue, dans des formations diplômantes qui font l'objet d'une aide de l'État. Ces formations qui débouchent sur un titre d'ingénieur diplômé ou sur des diplômes de deuxième ou troisième cycle de l'enseignement supérieur relèvent de trois dispositifs conçus à des époques différentes : les formations d'ingénieurs généralistes du Centre d'études supérieures industrielles (CESI), créés en 1958 et habilités par la Commission des titres d'ingénieur en 1978 ; le Programme ingénieurs et cadres supérieurs (PICS), né de l'application de l'arrêté Fontanet de 1974 ; les Nouvelles formations d'ingénieurs (NFI) mises en place à la suite du rapport Decomps en 1990.

Toutes ces formations ont pour finalité de favoriser le passage au niveau ingénieur ou cadre de personnes ayant un niveau bac+2 et une expérience professionnelle en tant que technicien. La dispersion dans quelques 200 organismes de formation des 3 000 personnes qui entrent chaque année dans ces dispositifs, rendait difficile la collecte d'informations sur le devenir de ces stagiaires. C'est la raison pour laquelle un panel des entrants dans ces dispositifs a été interrogé à deux ou trois reprises.

La dernière interrogation (juin 1997) donne une image assez précise de ce que sont devenus les bénéficiaires de ces formations, même si, engagée en 1991, la constitution du panel a amené à s'intéresser seulement aux premières promotions, encore peu nombreuses, des Nouvelles formations d'ingénieurs. Afin de bénéficier de données quantitativement significatives, une forte proportion des stagiaires entrés dans cette nouvelle filière a été interrogée mais cela ne permet pas de généraliser ces résultats à un dispositif qui a connu depuis une sensible montée en charge.

Les précédentes interrogations ont mis en évidence quelques grandes caractéristiques des formations promotionnelles. Il semble important de revenir sur ces premiers résultats pour les situer dans le contexte actuel, marqué par la référence croissante à la notion de " formation tout au long de la vie " et par l'émergence de pratiques de gestion des ressources humaines inspirées de la " logique compétence ". L'une et l'autre interrogent sur le rôle et l'avenir des formations promotionnelles.

Le rapport analyse ensuite la situation professionnelle des anciens stagiaires puis retrace leur trajectoire depuis leur entrée en formation. Le caractère promotionnel de ces itinéraires, déjà perceptible dans le rapport établi après l'interrogation de 1993, est indéniable. Cependant on observe aussi des itinéraires de retour à l'emploi après une période de chômage précédant l'entrée en formation et des mobilités certainement plus proches de la reconversion que de la promotion.

Au-delà de l'observation de ces trajectoires, l'enquête a cherché à préciser les profils des emplois occupés par les anciens stagiaires. Il s'agissait d'aller au-delà de l'information synthétique donnée par la codification de ces emplois. Différents cabinets conseils ont été consultés pour élaborer un questionnaire sur la nature du travail et les niveaux de responsabilités. Les informations recueillies contribuent à une meilleure connaissance des situations professionnelles et peuvent alimenter la réflexion d'animateurs et responsables de formation.

Enfin il était légitime d'achever ce suivi du panel de stagiaires en leur demandant de faire le bilan de leur passage en formation promotionnelle. Malgré l'aide de l'État et les mesures de prise en charge des rémunérations, le coût financier supporté par les stagiaires n'est pas toujours négligeable. À cette contribution financière s'ajoutent les efforts fournis par les stagiaires pour se former sur leur temps libre. Le rapport s'efforce de mesurer cet investissement des stagiaires dans leur formation avant de se faire le relais de leurs opinions et suggestions sur les contenus de formation.

1. LES FORMATIONS PROMOTIONNELLES DANS LE CONTEXTE ACTUEL

Parce qu'elles accueillent en 1991 un public de techniciens qui se démarque de l'élite sociale et culturelle des élèves des écoles d'ingénieurs, les formations promotionnelles d'ingénieurs confèrent à l'ensemble des dispositifs étudiés une dimension de promotion sociale. Toutefois une observation plus attentive montre que cet effet de démocratisation, qui bénéficie principalement aux hommes, ne suffit pas à caractériser ces dispositifs. Les trois entités distinctes qui composent les formations promotionnelles d'ingénieurs remplissent toutes une fonction de promotion sociale. Leur organisation et les caractéristiques de leur public invitent cependant à spécifier leur rôle, selon leur proximité vis-à-vis de trois tendances : rattrapage scolaire après une courte période d'activité, engagement individuel dans la préparation d'une nouvelle carrière, consolidation et poursuite d'une trajectoire de promotion interne. Les formations qui ne débouchent pas sur un diplôme d'ingénieur se démarquent davantage du modèle de promotion sociale. Pour les plus jeunes, ces formations, qui peuvent être assimilées à une reprise d'études dans un objectif de professionnalisation, visent souvent à remédier à la précarité et au déclassement qui caractérisent leurs premières années d'activité. Pour les stagiaires plus âgés, elles sont souvent un moyen de consolider leur position professionnelle, de changer d'emploi, ou plus souvent encore d'en retrouver un.

Ces dispositifs ont évolué au fil des ans et cette évolution bouscule encore un peu plus le modèle de promotion sociale. Le renouveau de l'implication des entreprises dans les formations promotionnelles d'ingénieurs, a donné lieu à la création d'une nouvelle filière qui n'a pas connu le développement attendu et qui s'accompagne d'une inflexion forte de la contribution de la formation continue à la production d'ingénieurs diplômés. L'évolution de l'offre de formation et des caractéristiques des publics accueillis font craindre un amoindrissement de l'impact promotionnel du passage en formation. Enfin, si les concepts actuels de " formation tout au long de la vie " et de " logique compétence " incitent à prendre pleinement en compte l'évolution du travail et l'articulation entre formation, organisation et stratégie des entreprises, ils laissent singulièrement dans l'ombre la question des déroulements de carrière.

1.1. Rappel des caractéristiques des formations promotionnelles

La précédente enquête¹ avait mis en évidence quelques aspects des dispositifs étudiés sur lesquels il est bon de revenir avant de présenter les résultats de la dernière interrogation du panel de stagiaires.

1.1.1. Un effet relatif de démocratisation qui bénéficie aux hommes

Le profil des stagiaires inscrits en formation promotionnelle d'ingénieur est plus ouvert que celui des ingénieurs diplômés en formation initiale. Ils sont deux fois moins souvent enfants de cadre et sont pour moitié titulaires d'un baccalauréat technologique industriel alors que les bacheliers scientifiques constituent l'essentiel du recrutement des écoles d'ingénieurs. Cet effet de démocratisation, perceptible au moins en ce qui concerne l'accès aux fonctions d'ingénieurs, doit être relativisé. L'origine socioculturelle, le niveau de formation initiale, conditionnent encore l'accès à la formation continue. Comparé aux techniciens des mêmes classes d'âges, le public des formations promotionnelles présente des origines sociales et des niveaux de formation plus élevés. À cet effet de sélection que l'on peut observer chez les deux sexes, s'ajoute un effet de ségrégation puisque les femmes sont peu nombreuses dans ces formations, et plus rares encore lorsque celles-ci conduisent à un diplôme d'ingénieur. L'offre de formation, marquée par la référence à l'industrie, reste largement destinée à un public masculin.

1.1.2. Une segmentation des formations promotionnelles

Les formations promotionnelles ne constituent pas un ensemble homogène ; elles se sont constituées par sédimentation de dispositifs pédagogiques et institutionnels. Pour les seules formations d'ingénieurs, on répertorie trois dispositifs distincts : l'ouverture des écoles d'ingénieurs à un public adulte par l'intégration des stagiaires dans les cycles de formation initiale (la filière Fontanet) ; des formations d'ingénieurs exclusivement dédiées à un public de formation continue et dont la démarche pédagogique reste fondée sur l'accompagnement d'un projet promotionnel et l'acquisition d'un profil d'ingénieur

¹ Dont les résultats ont été publiés dans Kalck et Gautier, 1995.

généraliste ; des nouvelles formations d'ingénieurs qui visent, en s'appuyant sur une pédagogie par alternance, l'acquisition de compétences d'ingénieurs dans un domaine de spécialités. Les formations qui ne conduisent pas à un diplôme d'ingénieur présentent elles aussi une grande diversité mais elles se distinguent des formations d'ingénieurs par la place qu'elles accordent aux spécialités du domaine tertiaire et par l'importance du public féminin.

1.1.3. À cette segmentation correspond, chez les stagiaires, une diversité de trajectoires professionnelles

Les stagiaires des formations d'ingénieurs présentent un certain nombre de traits communs qui permettent de les définir comme une population masculine, dotée d'une culture de technicien acquise en formation initiale et par l'expérience professionnelle en milieu industriel, et dont l'âge, proche de la trentaine, ouvre de réelles perspectives promotionnelles. Ces stagiaires présentent toutefois certains traits spécifiques selon le dispositif de formation dont ils relèvent.

Ceux de la filière Fontanet sont souvent jeunes. La moitié a moins de trente ans et une durée d'activité professionnelle d'au plus cinq ans. Pour ces stagiaires dont l'inscription est précoce, l'entrée en formation promotionnelle évoque la reprise ou même la poursuite d'études. Ceux qui sont plus âgés se rapprochent du profil des élèves du CESI, lesquels ont parfois accompli un réel itinéraire de formation continue et de promotion professionnelle. Leur entrée en formation préfigure bien l'engagement dans une seconde carrière. Cet engagement nécessite un fort investissement personnel. L'employeur n'étant pas partie prenante comme dans les Nouvelles formations d'ingénieurs, les stagiaires ont certainement une plus grande latitude dans leur orientation future mais leur situation est parfois précaire (fréquent statut de demandeur d'emploi) et leur avenir dépend de la réussite d'une mobilité qu'il leur appartient souvent de définir. Les stagiaires des NFI sont en moyenne les plus âgés : la moitié a entre 30 et 34 ans. La plupart travaille dans de grandes entreprises du secteur industriel. Beaucoup n'ont pas changé d'employeur. Ils bénéficient généralement d'un plan de formation, parfois d'un congé individuel. Leur avenir immédiat dépend de l'entreprise dont ils sont toujours salariés.

D'un niveau de formation souvent élevé, les stagiaires des formations non ingénieurs sont le plus souvent issus de l'enseignement général. Très évasée, la pyramide des âges au moment de l'inscription dans ces formations diffère nettement de celle des stagiaires en formation d'ingénieurs. Les inscriptions précoces, sensiblement plus nombreuses que pour les autres formations, pourraient être assimilées à une reprise d'études après des débuts de carrière chaotiques. Malgré leur faible ancienneté, ils ont fréquemment changé d'employeurs mais cette mobilité ne leur a pas permis d'accéder au statut de cadre, ni même d'amorcer une évolution professionnelle par l'entrée dans des établissements de grande taille. Le souci de remédier à ce qui peut apparaître comme un déclassement est sans doute avivé par la comparaison avec la position professionnelle des parents. Parmi ceux qui ont un statut de demandeur d'emploi, certains n'ont jamais connu que des situations précaires. La professionnalisation de leur profil, peut-être plus encore que l'acquisition d'un niveau de diplôme supérieur, offre une possibilité de rattrapage. Les stagiaires plus âgés expriment moins souvent des attentes en termes de promotion que leurs homologues en formation d'ingénieurs. Ils font souvent part de la nécessité de retrouver un emploi, envisagent plus souvent un changement d'activité, d'employeur ou de région, ou simplement la volonté de consolider leur situation ou de se cultiver. Tout se passe comme si la moindre dimension promotionnelle de ces formations faisait place à l'expression de multiples motivations renvoyant aux situations particulières de stagiaires définis par leur situation sur le marché du travail, leur cycle de vie, leur trajectoire antérieure.

1.2. L'évolution des formations promotionnelles

Parallèlement au suivi du panel de stagiaires entrés en formation en 1991, le Céreq a construit un dispositif statistique permettant de recueillir chaque année un certain nombre d'informations statistiques sur les formations promotionnelles et leur public. Ce regard sur l'évolution des dispositifs étudiés complète l'observation du cheminement d'un panel de stagiaires. Il permet d'engager la réflexion sur la place et l'avenir des formations promotionnelles.

1.2.1. Le poids respectif des différents dispositifs

Depuis 1991, le poids respectif des différents dispositifs a connu d'importants changements qui interrogent sur les évolutions à venir.

- 1^{ère} interrogation : quel degré d'implication des entreprises dans les formations promotionnelles ?

L'apparition des Nouvelles formations d'ingénieurs constitue le fait majeur du début des années quatre-vingt-dix. Le développement de cette nouvelle filière n'a pas été aussi important que le prévoyait le rapport Decomps mais les NFI préparées en formation continue n'en constituent pas moins aujourd'hui une voie d'ampleur comparable à celle des formations d'ingénieurs généralistes du CESI ou de la filière Fontanet. Il s'agit là d'un changement majeur dans le paysage des formations promotionnelles parce qu'il a permis aux entreprises de reprendre place au sein de ces dispositifs, provoquant au passage de nombreuses interrogations au niveau des organismes investis dans les autres filières².

La création des NFI-FC (FC : formation continue) n'a pourtant permis qu'une croissance passagère des effectifs en formation promotionnelle d'ingénieurs. Les stagiaires de la filière Fontanet, et dans une moindre mesure ceux des formations d'ingénieurs généralistes du CESI, ont diminué. Si bien qu'en 1997, le nombre de stagiaires des trois filières (environ 2 000) est revenu à son niveau de 1991. Plutôt que d'apporter une contribution à la croissance du nombre de bénéficiaires, les NFI ont donc modifié un équilibre, redonnant place à des objectifs de gestion des marchés internes au détriment des initiatives individuelles.

Dans ce contexte, le fléchissement récent des effectifs dans les NFI-FC constitue un fait nouveau. S'agit-il d'une simple crise de croissance, d'un épiphénomène lié à une réduction temporaire de l'effort de formation des entreprises ou est-ce l'indice d'un infléchissement dans la politique de formation continue des entreprises ?

- 2^e interrogation : l'impact promotionnel des formations ne va-t-il pas s'amoinrir ?

Notre questionnement repose sur deux observations. Tout d'abord, les dernières données dont nous disposons (1996 et 1997) sur l'ensemble des formations promotionnelles mettent en évidence, conjointement à la baisse des effectifs en formation d'ingénieur, un sensible regain des formations préparant à des diplômes de troisième cycle. Ces formations n'accueillent pas le même public, sont moins longues et généralement moins prestigieuses. Elles ne donnent pas lieu à des parcours promotionnels aussi nets que pour les formations d'ingénieurs. En conséquence, la poursuite de cette évolution devrait entraîner de façon quasiment mécanique un amoindrissement des effets promotionnels.

Le fléchissement des effectifs dans les formations promotionnelles d'ingénieurs prend tout son sens lorsqu'on la compare au vigoureux développement du nombre d'ingénieurs en formation initiale. Ce développement, parfois vivement critiqué, met davantage en concurrence jeunes ingénieurs diplômés et techniciens aspirant à une promotion. En tout cas, elle implique mathématiquement une diminution de la contribution de la formation continue à la production d'ingénieurs diplômés³.

1.2.2. Le profil des stagiaires

Depuis 1991, le profil des stagiaires a sensiblement évolué, et pas seulement en raison de la modification des équilibres entre les différents segments des formations promotionnelles. L'âge moyen des stagiaires a augmenté de deux à trois ans selon les formations préparées. La part des stagiaires âgés d'au moins 40 ans est passée de 7 % à 14 %. La proportion de demandeurs d'emploi a augmenté sensiblement, passant de 26 % à 38 % pour les hommes et de 38 % à 51 % pour les femmes alors même que les NFI-FC nouvellement créées accueillent essentiellement des salariés. Les trajectoires antérieures des nouveaux inscrits sont certainement bien plus chaotiques que celles de leurs

² Cf. *Le CESI et l'évolution des politiques de formation continue des ingénieurs*, Céreq, document n°123, mars 1997.

³ Laquelle passe en dessous de la barre des 10 % même si l'on comptabilise les ingénieurs diplômés du CNAM.

prédécesseurs. L'effet conjugué des deux facteurs ne paraît guère propice aux trajectoires promotionnelles. Cela ne signifie-t-il pas que le modèle promotionnel lui-même est en train de changer et qu'il emprunte progressivement d'autres voies ?

1.2.3. Les prestations des organismes de formation

Il est bien difficile de cerner de telles évolutions par le biais d'indicateurs statistiques⁴. Les changements les plus manifestes ont été induits par la création des NFI-FC : forte réduction des horaires d'enseignement, développement de l'alternance, évolution des référentiels de formation et multiplicité des intervenants pédagogiques. Tout récemment d'autres évolutions se dessinent dans le champ des formations universitaires, en particulier par l'émergence de cycle de validation des acquis professionnels.

Bien qu'échappant en grande partie à la mesure, ces changements n'en sont pas moins importants. Ils contribuent à remettre en cause un édifice qui s'était construit en instaurant une rupture dans le courant de la vie active, un espace de liberté symbolisé par la possibilité d'un retour aux études, et un temps de transition vers d'autres rôles professionnels.

1.3. Quelles voies promotionnelles pour l'avenir ?

Au cours des années quatre-vingt-dix, la " formation tout au long de la vie " s'est progressivement imposée comme une évolution inéluctable traduisant l'interpénétration des temps de la formation et des temps de l'emploi, et comme une obligation faite aux entreprises de former tous leurs salariés. Cela ne va pas sans un rééquilibrage de l'effort de formation continue des entreprises vers les salariés qui en étaient largement exclus comme l'illustre l'instauration du capital temps de formation et la réduction conjointe des financements CIF (congé individuel de formation) sur les formations de longue durée. Entre la désaffection du public pour la voie jugée trop longue des formations du CNAM et la difficulté croissante à assurer les financements nécessaires à la fréquentation de cycles de formation plus compacts, la voie apparaît étroite. Le recours à la validation des acquis professionnels, le développement de l'alternance et des formes d'autoformation assistée... apparaissent comme autant d'adaptations possibles.

Le changement qui s'annonce est cependant autrement important. C'est celui du changement des rapports qu'entretenaient jusque là, la formation, le travail et la carrière. Les deux notions, " formation tout au long de la vie " et " logique compétence ", donnent sens à de nombreux changements qui interrogent la formation professionnelle continue. Elles expriment certes une volonté politique (de l'état, des partenaires sociaux) mais aussi un changement de société et une évolution dans les pratiques, qui sont déjà largement engagés. Les débats de Deauville autour de la notion de compétences sont l'occasion d'une reformulation du projet de formation tout au long de la vie. Pour Michel Crozier⁵, il s'agit de passer d'une conception formation – promotion sociale à celle d'une formation – développement des compétences :

" La formation n'est pas un droit arraché aux patrons et qui permet de monter dans l'échelle sociale. C'est un devoir que nous avons tous, les entreprises bien sûr, mais aussi les salariés. "

La distinction introduite entre diplôme et qualification, rendue possible par l'usage de la notion de compétence, permet d'énoncer un risque conjoint de " surabondance de diplômés " et de " pénurie de vrais professionnels " ⁶. La remise en cause de la liaison formation-promotion, l'instauration d'une rupture entre qualification et diplôme, ne peuvent être sans effet sur les formations promotionnelles. La " logique compétence " développée par les entreprises semble révéler la construction d'un marché de la connaissance étroitement lié à des objectifs d'organisation et de performance.

Les concepts d'organisation qualifiante et d'entreprise apprenante, les démarches de management de la connaissance⁷, montrent bien que l'approche des entreprises lie désormais étroitement formation,

⁴ Les instituts universitaires professionnalisés (IUP) ont pris place au sein du PICS mais l'instauration d'un diplôme d'ingénieur-maître a-t-il réduit le clivage entre ingénieurs et non-ingénieurs ?

⁵ " Les enjeux d'une démarche révolutionnaire ", *La revue des entreprises*, n° 606, décembre 1998.

⁶ Michel Godet in *La revue des entreprises*, n° 606, décembre 1998.

⁷ *Knowledge management*.

organisation et performance. Ainsi, il se pourrait qu'à l'avenir, la formation des salariés consiste moins en un retour aux études sanctionné par l'obtention de nouveaux diplômes qu'en la mobilisation de moyens à disposition sur le lieu de travail et dans l'exercice du travail en vue d'acquérir compétences⁸ et connaissances nouvelles utiles à l'entreprise. Ce resserrement des liens entre formation et travail semble s'accompagner d'un brouillage de la notion de carrière (ambiguïté de la valorisation des parcours "nomades") et d'une remise en cause de celle de promotion (référence constante à l'obsolescence des compétences).

Si l'impact des formations promotionnelles sur les trajectoires professionnelles que met en évidence le suivi d'un panel de stagiaires, paraît très positif, il n'empêche que l'avenir de ces formations et des liens étroits qu'elles entretiennent avec la promotion sociale semble posé.

⁸ Transformation de connaissances en capacités d'action.

2. LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES ANCIENS STAGIAIRES

L'interrogation en juin 1997, des stagiaires entrés en formation promotionnelle en 1991, donne des informations précises sur leur situation professionnelle. Le temps écoulé depuis la sortie de formation est suffisamment long pour que l'on puisse considérer que la période de transition qui suit la formation est achevée. La situation sur le marché du travail est satisfaisante : la proportion de stagiaires se déclarant au chômage au moment de l'enquête (7 %) est proche du taux de chômage observé en 1996 dans la population active pour les mêmes catégories professionnelles : 5 % pour les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, 7,2 % pour les cadres administratifs et commerciaux⁹.

L'approche selon l'activité des entreprises confirme la vocation des dispositifs étudiés à s'adresser aux secteurs marchands : les administrations et collectivités territoriales emploient peu d'anciens stagiaires. L'industrie reste un employeur important mais il faut bien constater que c'est aujourd'hui le tertiaire qui emploie la majorité des anciens stagiaires. Les dispositions qui jalonnent l'histoire des formations promotionnelles (plan de développement de la filière électronique, rôle de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) dans la création de la filière NFI et plus particulièrement des instituts des techniques d'ingénieurs de l'industrie (ITII)), l'image attachée à certaines institutions (comme le CESI), contribuent à entretenir une perception qui ne correspond pas exactement à la réalité. L'étude de la taille des entreprises ayant accueilli les anciens stagiaires met l'accent sur un problème qui a souvent été évoqué lors des débats du début des années quatre-vingt-dix sur les besoins de l'économie en ingénieurs et sur les carences de notre système de formation initiale. Les formations promotionnelles contribuent peu à résoudre ce problème : elles répondent mieux aux besoins des grandes entreprises que des PME. Si l'on considère les anciens stagiaires occupant des emplois d'ingénieurs ou cadres techniques, un peu plus d'un tiers travaillent dans les entreprises comptant moins de 500 salariés alors que celles-ci emploient les deux tiers des ingénieurs et cadres techniques¹⁰.

Au-delà de ces constats, nous avons cherché à décrire le contexte de l'activité professionnelle des anciens stagiaires en analysant plus finement les caractéristiques de leur lieu de travail. Pour ce faire nous nous sommes intéressés à la configuration des sociétés qui les emploient. Cela nous a conduit à mettre en cause une idée fautive : comparativement à l'ensemble des salariés, la part des anciens stagiaires actuellement employés par des groupes n'apparaît guère plus élevée. Mais l'identification précise des lieux de travail au sein des sociétés a surtout été engagée dans un objectif de connaissance des situations et perspectives professionnelles des stagiaires. Les données dont nous disposons confirment l'intérêt d'une telle approche. Les stagiaires travaillant au sein d'un groupe sont plus souvent entrés en formation promotionnelle comme salariés pouvant bénéficier d'une promotion interne et leurs perspectives d'avenir continuent à en dépendre. La taille de l'unité de travail la plus proche du salarié varie fortement. Ceux qui travaillent dans des unités de moins de 50 salariés sont très optimistes quant à leur pouvoir d'influence sur les décisions relatives à la marche de l'entreprise. Aussi nous a-t-il semblé utile de conclure cette approche en élaborant une topographie des employeurs.

Après l'examen des caractéristiques des employeurs, nous nous sommes intéressés à la nature des emplois occupés par les anciens stagiaires. La codification des emplois donne une première idée du rôle promotionnel des formations étudiées. Les trois quarts des anciens stagiaires sont aujourd'hui des cadres. L'étude des catégories professionnelles ne fait apparaître aucune distinction entre les emplois occupés par les hommes et les femmes. La prise en compte du secteur d'activité n'en fait guère apparaître davantage. Tout se passe comme si le passage par les formations promotionnelles avait rapproché les situations professionnelles des hommes et des femmes.

Enfin, les informations analysées précédemment ont été mobilisées pour mieux apprécier les caractéristiques des différents segments qui composent les formations promotionnelles. La proportion d'anciens stagiaires occupant un emploi de cadre est sensiblement plus élevée (80 à 90 %) à l'issue des formations d'ingénieurs. Les autres diplômes, préparés dans le cadre du PICS, permettent moins souvent d'atteindre le statut cadre (68 %) mais ils ouvrent aussi sur un éventail plus large d'emplois de ce

⁹ " Dix ans d'évolution du chômage des cadres : 1986-1996 ", *Premières informations et premières synthèses*, Dares, ministère du Travail et des Affaires sociales, n° 29-2, 1997.

¹⁰ Sarfaty D., Darsch C., " Quels ingénieurs pour quelles PME-PMI ? L'encadrement technique des entreprises de taille petite et moyenne ", CEFI, février 1994.

niveau. Les formations non-ingénieurs du PICS débouchent plus souvent sur des emplois exercés dans les services et les anciens stagiaires travaillent plus souvent dans des PME indépendantes. Les formations menant au titre d'ingénieur sont bien davantage orientées vers l'industrie et les grands établissements. Les NFI se distinguent de cet ensemble par une très forte proportion de stagiaires travaillant dans de grandes unités dépendant d'une entreprise ou d'un groupe.

2.1. Les caractéristiques des employeurs

Les entreprises de service accueillent une majorité d'anciens stagiaires. Dans ce secteur les administrations, collectivités territoriales et organismes consulaires ne représentent qu'un tiers des emplois occupés. L'industrie, qui emploie 38 % des anciens stagiaires est surtout représentée par les entreprises de 500 salariés et plus.

Préciser les caractéristiques des employeurs pour mieux appréhender les situations professionnelles des anciens stagiaires, implique d'aller au-delà du simple recueil d'informations sur la taille et l'activité de l'entreprise. Les situations de travail diffèrent en effet selon que l'on exerce son activité au niveau des services généraux d'un groupe, au siège social d'une entreprise ou dans l'un de ses établissements, ou encore selon l'importance des effectifs sur le lieu de travail. Le croisement des caractéristiques de l'employeur et du lieu de travail le plus proche des salariés permet d'apprécier les différentes situations professionnelles.

Cette topographie des employeurs se heurte à quelques difficultés. Pour les salariés des administrations et collectivités locales, les notions d'établissement, d'entreprise ou de groupe ont peu de sens... tout comme d'ailleurs la taille des effectifs de ces structures. Leur situation professionnelle et perspectives de carrière dépendent en fait d'autres facteurs comme le statut, la situation démographique et le prestige du corps. C'est pour cette raison que nous réservons la description topographique des employeurs aux salariés d'entreprises, lesquels constituent une grande partie de la population étudiée.

Quelles conclusions peut-on tirer de cette topographie des employeurs? Tout d'abord à l'effet de disparité dont les petites entreprises sont victimes du moins en ce qui concerne l'accueil des stagiaires devenus ingénieurs ou cadres techniques, ne vient pas s'ajouter une emprise particulière des groupes sur ces publics. Deuxièmement, le croisement des informations relatives à la taille et à la structure des organismes employeurs montre que les stagiaires cumulent rarement l'exercice de fonctions au niveau des sièges sociaux et l'appartenance à des sociétés de grande taille. D'où l'hypothèse de parcours professionnels possibles soit vers des unités plus importantes, soit vers des fonctions dans les états-majors. Enfin la taille des unités de travail les plus proches de l'activité des salariés varie fortement. Cette diversité n'est pas sans engendrer des différences importantes dans les situations professionnelles comme l'illustre l'opinion des stagiaires quant à leur pouvoir d'influence sur le fonctionnement de l'entreprise.

2.1.1. Statut, taille et activité économique des entreprises

Du point de vue des caractéristiques de l'employeur, la distinction la plus nette s'établit entre salariés des administrations et organismes publics qui représentent 17 % des effectifs et salariés des entreprises et associations qui forment l'essentiel des effectifs, soit 83 %. Parmi ceux-ci, les salariés des entreprises publiques sont quatre fois moins nombreux que ceux du privé.

Tableau 1
Les employeurs
 (ou derniers employeurs si les stagiaires sont actuellement au chômage)

	Emploi		Chômage ou inactivité		Total	
	Effectif	Part	Effectif	Part	Effectif	Part
Salariés d'entreprises	2 326	83 %	186	80 %	2 511	83 %
Est son propre employeur	41	1 %	6	3 %	47	2 %
Entreprise privée	1 720	61 %	140	60 %	1 860	61 %
Entreprise publique	438	16 %	29	12 %	467	15 %
Association	127	5 %	11	5 %	138	5 %
Administration, collectivités territoriales, organismes consulaires	471	17 %	47	20 %	518	17 %
Indéfini	11	0 %		0 %	11	0 %
Total	2 807	100 %	233	100 %	3 040	100 %

Source : Céreq.

Les informations sur la taille ont été traitées séparément selon qu'il s'agit de salariés des entreprises ou de salariés des administrations et collectivités locales. Les salariés des administrations centrales et les personnels enseignants s'assimilent généralement à des salariés de très grandes entreprises : la moitié environ déclare travailler dans des entreprises de plus de 1 000 salariés. Les enquêtés éprouvent cependant des difficultés à répondre à cette question : le taux de non-réponse sur les effectifs dépasse 10 %. Les salariés des collectivités territoriales (mairie, conseil général) ou des organismes consulaires sont dans des conditions sans doute plus proches des salariés d'entreprises. Ils ont une conception plus restreinte de l'entreprise qui les emploie, davantage en correspondance avec le lieu de travail.

Tableau 2
Taille des administrations, collectivités, organismes consulaires

	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	5 000 salariés et plus	NSP	Total
Total	11	51	127	18	29	221	61	518
Part	2 %	10 %	25 %	3 %	6 %	43 %	11 %	100 %

Source : Céreq.

Le critère de taille a plus de sens pour les salariés d'entreprises. Ces derniers se répartissent en quatre groupes de même ordre de grandeur selon la taille d'effectifs des entreprises qui les emploient :

- les petites entreprises (moins de 50 salariés) ;
- les moyennes entreprises (de 50 à 500 salariés) ;
- les grandes entreprises (de 500 à 5 000 salariés) ;
- les très grandes entreprises (plus de 5 000 salariés).

Qu'en est-il de l'activité des entreprises ? Contrairement à ce qu'on pourrait penser de dispositifs visant à faciliter le passage cadre et dont l'apparition ou l'essor a souvent eu pour objectif d'accompagner des politiques industrielles, la majorité des salariés travaille actuellement dans le secteur tertiaire. La répartition par grands secteurs d'activité est cependant trompeuse. L'économie se tertiarise certes, mais les liens entre activités tertiaires et activités industrielles sont parfois très forts : beaucoup de salariés du secteur tertiaire ont leurs commanditaires dans l'industrie.

Comme l'agriculture, le secteur de la construction emploie peu d'anciens stagiaires. Toutefois on observera que les salariés des chambres d'agriculture, des lycées agricoles, des cabinets d'architecte,

des bureaux d'études ou des agences immobilières, sont tous classés parmi les activités tertiaires tandis que les salariés de l'industrie agroalimentaire relèvent du secteur industriel.

L'industrie emploie près de 40 % des anciens stagiaires. La fabrication de machines et équipements, l'industrie automobile, la fabrication d'équipements de radio, télévision et communication, la fabrication d'instruments médicaux ou de précision sont les employeurs les plus importants. La majorité travaille toutefois dans le tertiaire. L'éducation vient au premier rang, avec une minorité de salariés travaillant en école primaire ou au collège et une majorité dans les établissements techniques, l'enseignement supérieur, la formation continue. Viennent ensuite les activités informatiques et les services fournis principalement aux entreprises. L'Administration (hors éducation et santé) arrive au quatrième rang.

Tableau 3
Secteurs d'activité des entreprises

	Taille d'effectifs des entreprises						Part
	Indef.	< 50	50 à 499	500 à 5 000	5 000 et plus	Total	
Agriculture		23				23	1 %
Industrie	19	83	303	335	421	1 161	38 %
Fabrication de machines et équipements		25	51	53	35	164	5 %
Industrie automobile		2	42	25	62	131	4 %
Fab équipts de radio, télévision et communication	2	0	16	49	62	129	4 %
Fab instrumts médicaux, précision, optiq. et horlog.		11	24	39	48	122	4 %
Industrie chimique		5	40	32	23	100	3 %
Prod et distrib. d'électricité, de gaz et de chaleur	6	0	18	27	44	95	3 %
Fabrication de machines et appareils électriques		10	18	7	40	75	2 %
Fabrication d'autres matériels de transport	2	0	2	22	48	74	2 %
Industries alimentaires, tabac		0	32	32	4	68	2 %
Autres secteurs faiblement représentés	9	30	60	49	55	203	
<i>Répartition industrie (%)</i>	2 %	7 %	26 %	29 %	36 %	100 %	
BTP Construction		7	4	15	24	50	2 %
Tertiaire	129	472	444	291	384	1 720	57 %
Éducation	45	125	123	30	124	447	15 %
Activités informatiques	30	118	57	60	14	279	9 %
Services fournis principalement aux entreprises	19	75	90	23	5	212	7 %
Administration publique	18	14	33	19	73	157	5 %
Banques, assurances, auxiliaires financiers		12	17	46	8	83	3 %
Santé et action sociale	5	12	28	12	20	77	3 %
Commerce de gros et intermédiaires du commerce		28	7	19	15	69	2 %
Recherche et développement	7	0	20	18	18	63	2 %
Commerce de détail et répar. articles domestiques		26	8	12	8	54	2 %
Postes et télécommunications	5	0	3	10	33	51	2 %
Autres secteurs faiblement représentés	0	62	58	42	66	228	
<i>Répartition tertiaire (%)</i>	7 %	28 %	26 %	17 %	22 %	100 %	
Non défini	54	9	5	13	3	85	3 %
Total	202	594	756	654	832	3 038	100 %

Source : Céreq.

2.1.2. Topographie des employeurs

Les notions d'établissement, d'entreprise et de groupe permettent de préciser la situation des anciens stagiaires, du moins lorsqu'ils ne travaillent pas dans la Fonction publique. La topographie des employeurs ne concerne ici que les entreprises privées et publiques.

La configuration des sociétés employant les stagiaires

La part des stagiaires actuellement employés par des groupes peut paraître importante : 45 % travaillent au sein d'un groupe (50 % dans le cas des stagiaires ayant un emploi d'ingénieur ou cadre technique), un tiers est employé par des entreprises à établissements multiples, seulement un cinquième par des entreprises monoétablissement. Toutefois le nombre des emplois contrôlés par des groupes a fortement augmenté au cours des quinze dernières années. Selon Eric Vergeau¹¹, 37 % des salariés des PME dépendent d'un groupe de sociétés. Selon Bertrand Ducheneaut¹², un peu plus d'un tiers des salariés français travaille pour un "groupe élargi". Ces proportions ne sont pas très éloignées des 45 % d'anciens stagiaires mentionnant l'appartenance de leur entreprise à un groupe.

Les anciens stagiaires qui travaillent dans un établissement dépendant d'une entreprise, ou dans un établissement ou une entreprise contrôlée par un groupe, présentent quelques particularités du point de vue de leur trajectoire professionnelle. Ils ont un peu moins souvent changé d'employeur entre le moment de l'entrée en formation et le moment de l'enquête (40 % contre 60 %), ont plus souvent bénéficié d'un plan de formation ou d'un congé individuel (52 % contre 32 %). Leur parcours récent relève donc plus souvent d'une mobilité interne. Ces entreprises utilisent davantage les formations promotionnelles pour la gestion de leur marché interne et l'évolution professionnelle des stagiaires s'inscrit sans doute plus souvent qu'ailleurs dans les perspectives d'avenir et la stratégie de l'entreprise ou du groupe.

Le lieu de travail des salariés au sein des sociétés

Outre la structure dans laquelle s'insère son activité, il importe de préciser la place du salarié dans l'appareil de production. Aussi les salariés ont-ils été amenés à indiquer leur lieu de travail habituel. Plus d'un salarié sur deux des entreprises à établissements multiples ne travaille pas au siège de l'entreprise mais dans un établissement qui en dépend. Les salariés des groupes interviennent généralement dans un établissement ou une entreprise filiale, rarement au niveau du groupe.

Tableau 4
Répartition par catégorie d'entreprises des salariés
(hors Administration et collectivités)

	Lieu de travail							
	Établissement		Entreprise		Groupe		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Entreprises à établissement unique			523	38 %			523	20 %
Entreprises à établissements multiples	508	58 %	362	42 %			870	35 %
Groupes	530	47 %	485	43 %	103	9 %	1 118	45 %
Total	1 038	41 %	1 370	55 %	103	4 %	2 511	100 %

Source : Céreq.

¹¹ Vergeau Eric, " Le nombre de groupes d'entreprises a explosé en 15 ans ", *INSEE Première*, n° 533, novembre 1997.

¹² Ducheneaut Bertrand, *Enquête sur les PME françaises. Identités, contextes, chiffres*, éditions CEPME et Maxima, Paris, 1995.

Lieu de travail des salariés et taille des sociétés

Au sein des entreprises à établissements multiples, ceux qui travaillent au siège social sont généralement dans des sociétés de taille plus modeste que ceux qui travaillent dans un établissement. Il en est de même pour les salariés appartenant à un groupe : ceux qui travaillent au siège d'une des entreprises filiales sont généralement employés par des entreprises de moindre dimension que ceux qui travaillent dans un établissement. Il est assez rare d'observer à la fois la présence dans des sociétés de grande taille et l'exercice de fonctions au niveau des sièges sociaux. La mobilité vers des unités plus importantes, l'intégration aux états-majors des entreprises, offrent deux perspectives de parcours promotionnel ultérieur.

Tableau 5
Catégorie d'employeurs et taille des entreprises (ou groupes)*

Taille de l'entreprise	Monoétabl.		Établissements multiples				Groupes						Total	
	Eff.	Part	Siège		Établ.		Établ.		Entreprise		Groupe		Eff.	Part
1 à 9 salariés	165	32 %	28	8 %		0 %		0 %	17	4 %		0 %	210	8 %
10 à 49 salariés	168	32 %	50	14 %	41	8 %	9	2 %	53	11 %		0 %	321	13 %
50 à 499 salariés	129	25 %	102	27 %	72	14 %	177	33 %	149	30 %	13	13 %	642	26 %
500 à 999 salariés		0 %	25	7 %	38	8 %	36	7 %	87	18 %	16	15 %	201	8 %
1 000 à 4 999 salariés	33	6 %	60	17 %	89	17 %	103	20 %	130	27 %	13	13 %	428	17 %
5 000 salariés et plus	17	3 %	97	27 %	258	51 %	200	37 %	40	8 %	61	59 %	673	27 %
NSP	12	2 %		0 %	10	2 %	5	1 %	9	2 %		0 %	36	1 %
Total	524	100 %	362	100 %	508	100 %	530	100 %	485	100 %	103	100 %	2 511	100 %

*Salariés d'entreprises uniquement

Source : Céreq.

La taille d'effectifs de l'unité de travail la plus proche des salariés

La situation professionnelle des stagiaires reste déterminée par les caractéristiques de l'unité de travail la plus proche de leur activité. Pour un quart environ, la taille de l'unité de travail la plus proche est inférieure à 50 salariés et les anciens stagiaires travaillent donc dans un cadre qui compte un petit nombre d'acteurs. Un tiers des salariés travaille dans des unités de taille moyenne, entre 50 et 500 salariés ; un autre tiers exerce leur activité dans de grandes unités. Ces situations ont un impact sur la façon dont les salariés apprécient leur pouvoir d'influence sur la marche de l'entreprise. À titre d'exemple, on observera que 40 % de ceux qui travaillent dans des unités de petite taille estiment avoir beaucoup d'influence sur les décisions relatives à la marche de l'entreprise tandis qu'ils ne sont que 16 % dans les unités plus importantes.

Tableau 6
Salariés d'entreprises : taille de l'unité de travail la plus proche

	Indéfini	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 à 4 999 salariés	5 000 salariés et plus	Total
Est son propre employeur		33	7	6			2	48
Entreprise privée	15	167	343	680	218	270	166	1 859
Entreprise publique	12	8	39	103	94	97	115	466
Association		40	37	43	11	7		138
Ensemble	26	247	426	832	323	374	283	2 511
Part	1 %	10 %	17 %	33 %	13 %	15 %	11 %	100 %

Source : Céreq.

La taille de l'unité de travail la plus proche du salarié varie selon le type de sociétés : les entreprises monoétablissement rassemblent 67 % des salariés dont l'unité de travail la plus proche compte moins de 10 personnes. La part des entreprises à établissements multiples et la part des groupes augmentent avec la taille de l'unité de travail la plus proche.

Au-delà de ce constat on observera que, pour près des quatre cinquièmes, les salariés qui exercent dans les unités de travail les plus petites (1 à 9 salariés) sont employés par des entreprises monoétablissement ou travaillent au siège social d'une entreprise à établissements multiples. Il s'agit donc de très petites entreprises indépendantes à haut potentiel scientifique et technique. Ce type d'employeurs reste majoritaire chez les salariés dont l'unité de travail la plus proche compte de 10 à 50 salariés.

En revanche les établissements appartenant à des entreprises à implantations multiples ou à des groupes dominent parmi les salariés travaillant dans des unités comptant entre 50 et 1 000 salariés, tandis que ceux qui travaillent dans des unités de très grande taille interviennent généralement au niveau des sièges d'entreprises à établissements multiples ou des groupes.

Tableau 7
Catégorie d'employeurs et taille de l'unité de travail la plus proche

	1 à 9 salariés		10 à 49 salariés		50 à 499 salariés		500 à 999 salariés		1000 sal. et plus		Ind.	Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part		Eff.	Part
Entreprise monoétablissement	165	67 %	168	39 %	129	15 %		0 %	50	8 %	11	523	21 %
Entreprise à implantations multiples													
Établissement	8	3 %	73	17 %	182	22 %	101	31 %	139	21 %	6	508	20 %
Siège d'entreprise	28	11 %	50	12 %	102	12 %	25	8 %	157	24 %	6	362	14 %
Total	36	14 %	123	29 %	284	34 %	126	39 %	295	45 %	6	870	35 %
Groupe													
Établissement	29	12 %	82	19 %	255	31 %	94	29 %	70	11 %		530	21 %
Siège d'entreprise	17	7 %	53	12 %	151	18 %	87	27 %	168	26 %	9	485	19 %
Siège du groupe		0 %		0 %	13	2 %	16	5 %	74	11 %		103	4 %
Total	46	19 %	135	32 %	419	50 %	197	61 %	312	47 %	9	1118	45 %
Ensemble	247	100 %	426	100 %	832	100 %	323	100 %	657	100 %	26	2 511	100 %

Source : Céreq.

Le classement dans l'une des quatre catégories suivantes résume la situation professionnelle des anciens stagiaires en tenant compte à la fois du type d'entreprise et de l'unité de travail :

- PME indépendantes (moins de 500 salariés) : environ un quart des effectifs ;
- Unités petites ou moyennes dépendant d'entreprises ou de groupes : environ un tiers ;
- Grandes unités dépendant d'une entreprise ou d'un groupe : environ un tiers ;
- Sièges sociaux de grandes entreprises ou groupes : environ un dixième.

C'est cette typologie qui servira à l'avenir pour définir le contexte institutionnel dans lequel s'exerce l'activité des salariés d'entreprises.

2.2. La nature des emplois occupés

Les observations relatives à la nature des emplois porte sur l'ensemble des stagiaires ayant déclaré occuper ou avoir occupé un emploi de salarié avant d'être au chômage. Les trois quarts environ se déclarent cadre. Si elle présente quelques rares divergences avec les déclarations des individus, divergences qui tiennent souvent aux difficultés de classement des professions de la formation, la codification du dernier emploi occupé conforte cette déclaration conforme à la vocation des dispositifs étudiés : favoriser l'accès aux fonctions cadres.

La répartition par grande catégorie socioprofessionnelle – cadres, professions intermédiaires – est sensiblement la même chez les hommes et les femmes. Les catégories plus détaillées ne font pas davantage apparaître de différences. Chez les hommes comme chez les femmes, le groupe des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise domine la catégorie des cadres, les techniciens et agents de maîtrise représentent un peu plus de la moitié des professions intermédiaires.

Tableau 8
Codification du dernier emploi occupé selon le sexe

Ensemble des salariés	Hommes		Femmes		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 796	75 %	468	77 %	2 265	75 %
Professions libérales	45	2 %	11	2 %	55	2 %
Cadres de la Fonction publique (y.c. HLM, AFPA, hôpitaux, aéroports)	89	4 %	32	5 %	121	4 %
Professeurs, professions scientifiques	224	9 %	75	12 %	299	10 %
Professions de l'information, arts, spectacles (indépendants ou non)	31	1 %	15	3 %	47	2 %
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	269	11 %	61	10 %	330	11 %
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	1 138	48 %	274	45 %	1 413	46 %
Professions intermédiaires	537	21 %	113	19 %	650	21 %
Instituteurs et assimilés (privé et public)	154	6 %	18	3 %	171	5 %
Prof intermédiaires de la santé, du travail social (indép. ou non)	9	0 %	8	1 %	17	1 %
Prof intermédiaires administratives de la fonction publique	11	0 %	0	0 %	11	0 %
Prof intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	80	3 %	24	4 %	104	3 %
Techniciens (privé et public)	237	10 %	64	11 %	301	10 %
Contremaîtres, agents de maîtrise	46	2 %	0	0 %	46	2 %
Employés (et ouvriers)	21	1 %	0	0 %	21	1 %
Autres salariés classés indépendants (essentiellement des chefs d'entreprise)	82	3 %	22	4 %	104	3 %
Total	2 436	100 %	604	100 %	3 040	100 %

Source : Céreq.

Le croisement de l'emploi occupé et du secteur d'activité révèle quelques distinctions entre stagiaires hommes et femmes. Ces différences sont surtout perceptibles chez les stagiaires occupant un emploi des professions intermédiaires : la plupart des emplois féminins de ce niveau sont exercés dans les services et l'administration alors que plus d'un tiers des emplois masculins relèvent de l'industrie. Par contre aucune différence notable ne peut être observée au niveau des cadres. En fin de compte, tout semble se passer comme si la fonction d'aide au passage cadre s'était accompagnée d'un rapprochement des situations professionnelles des hommes et des femmes.

Tableau 9
Emplois et secteurs d'activité

		Autres		Industrie		Services		Administration		Total	
		Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Indéfini	H	0		0		5		0		5	
	F	0		0		0		0		0	
Cadres et prof. intellectuelles sup.	H	48	3 %	773	43 %	691	38 %	283	16 %	1 796	100 %
	F	10	2 %	181	39 %	191	41 %	86	18 %	468	100 %
<i>dont ingénieurs</i>	H	33	3 %	662	58 %	410	36 %	34	3 %	1 138	100 %
	F	6	2 %	163	59 %	101	37 %	4	2 %	274	100 %
Professions intermédiaires	H	16	3 %	192	36 %	204	38 %	126	23 %	538	100 %
	F	5	5 %	10	9 %	75	66 %	23	20 %	113	100 %
<i>dont techniciens et agents de maîtrise</i>	H	12	4 %	163	57 %	77	27 %	32	11 %	283	100 %
	F	5	8 %	10	15 %	39	61 %	10	16 %	64	100 %
Autres catégories	H	15	15 %	18	19 %	65	66 %	0	0 %	98	100 %
	F	6	28 %	0	0 %	16	72 %	0	0 %	22	100 %
Total	H	79	3 %	984	40 %	965	40 %	409	17 %	2 437	100 %
	F	22	4 %	191	32 %	281	47 %	109	18 %	603	100 %

Source : Céreq.

Les différences de situation professionnelle n'apparaissent pas mieux si l'on considère la distribution des salariés d'entreprises selon la topographie des employeurs. Les hommes occupant un emploi de cadre sont certes un peu plus souvent dans les sièges sociaux de grandes entreprises ou de groupes alors que les femmes sont un peu plus nombreuses à travailler dans de grandes unités qui en dépendent. Ces différences sont toutefois trop minces pour être considérées comme valides.

Tableau 10
Topographie des employeurs selon le sexe et la catégorie professionnelle
(Salariés d'entreprises)

Topographie d'employeurs	Professions intermédiaires			Cadres supérieurs		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Indéfini	0	0	0	12	0	12
PME indépendantes	97	26	123	342	86	428
Unités dépendant d'entreprises ou de groupes	219	44	262	472	117	589
Grandes unités dépendant d'entreprises ou de groupes	68	20	88	416	148	564
Sièges sociaux de grandes entreprises ou groupes	28	0	28	261	31	292
Total effectifs	412	90	502	1 503	382	1 885
Indéfini	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %
PME indépendantes	23 %	29 %	24 %	23 %	22 %	23 %
Unités dépendant d'entreprises ou de groupes	53 %	49 %	52 %	31 %	31 %	31 %
Grandes unités dépendant d'entreprises ou de groupes	17 %	23 %	18 %	28 %	39 %	30 %
Sièges sociaux de grandes entreprises ou groupes	7 %	0 %	6 %	17 %	8 %	15 %
Total %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Céreq.

La forte proportion d'anciens stagiaires classés parmi les cadres et l'absence de différences sensibles dans la situation professionnelle des hommes et des femmes ne signifient pas forcément que les dispositifs ont une seule fonction de promotion et d'uniformisation des carrières. Une telle appréciation doit être vérifiée par un examen attentif des trajectoires professionnelles des stagiaires, par ailleurs seul à même de mettre à jour le rôle des dispositifs et leur efficacité. Les caractéristiques du public, leur situation sur le marché du travail au moment de leur inscription, constituent autant de variables dont l'étude est nécessaire pour identifier les évolutions de carrière.

2.3. Quelques observations sur les dispositifs étudiés

Les informations sur la situation professionnelle des anciens stagiaires permettent de formuler quelques observations sur les particularités des dispositifs étudiés. Les formations d'ingénieurs sont celles qui conduisent le plus souvent au statut cadre. Leurs anciens stagiaires travaillent surtout dans les grandes entreprises industrielles. Les formations non-ingénieurs du PICS ouvrent sur une large palette d'emplois cadre et leurs anciens stagiaires travaillent beaucoup plus souvent dans les services et dans les PME indépendantes.

2.3.1. Un accès moins fréquent au statut de cadre à l'issue du PICS non-ingénieur

La codification des emplois occupés par les anciens stagiaires a porté un éclairage sur des formations généralement définies par leur contribution au passage du statut de technicien à celui d'ingénieur ou cadre. Au sein des formations d'ingénieurs, les écarts dans la proportion d'anciens stagiaires se déclarant cadres ne sont pas significatives d'effets promotionnels différenciés. Les stagiaires en cycle préparatoire ont été plus ou moins souvent inclus dans le champ d'étude, or c'est surtout à ce niveau que l'on trouve les échecs et les abandons en cours d'études. En revanche la moindre proportion de cadres à l'issue du PICS non-ingénieur illustre bien la contribution moins forte de ce dispositif à l'accès au statut cadre.

Tableau 11
Part de stagiaires se déclarant cadres au dernier emploi occupé

	PICS non-ingénieur	PICS ingénieur	CESI	NFI-FC	Total
Cadres (effectifs)	1 142	775	243	161	2 321
Total	1 704	965	283	172	3 124
Part	67 %	80 %	86 %	94 %	74 %

Source : Céreq.

Si les formations du CESI et les NFI ont bien pour vocation de former des ingénieurs, le PICS prépare en plus à d'autres diplômes (maîtrise, DESS par exemple). Aussi le spectre des emplois de cadre couvert par ce dispositif est plus large. À l'issue des formations non-ingénieurs du PICS, la proportion d'anciens stagiaires occupant un emploi de professeur, cadre administratif ou cadre commercial est presque deux fois plus importante qu'à l'issue des formations d'ingénieurs. Néanmoins un tiers des sortants de cette filière occupe un emploi d'ingénieur¹³.

¹³ Rappelons que le titre d'ingénieur diplômé n'est pas indispensable à l'exercice du métier.

Tableau 12
Codification du dernier emploi selon le dispositif étudié

	PICS non-ingénieur		PICS ingénieur		CESI		NFI-FC		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Cadres et prof. intellectuelles supérieures										
Professions libérales	3	2 %	19	2 %		0 %	5	3 %	5	2 %
Cadres de la Fonction publique	7	4 %	46	5 %	5	2 %		0 %	12	4 %
Professeurs, professions scientifiques	22	13 %	69	7 %		0 %	10	6 %	29	10 %
Professions de l'information, arts, spectacles	4	3 %		0 %		0 %		0 %	4	2 %
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	21	13 %	72	8 %	25	9 %	14	8 %	33	11 %
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	53	34 %	545	58 %	197	72 %	137	80 %	1 41	46 %
Total cadres et prof. intellectuelles supérieures	1 12	69 %	751	80 %	227	83 %	166	97 %	2 26	75 %
Professions intermédiaires										
Instituteurs et assimilés (privé et public)	12	8 %	32	3 %	12	4 %		0 %	17	6 %
Prof intermédiaires de la santé, du travail social	1	1 %		0 %		0 %		0 %	1	1 %
Prof interm. administrative de la fonction publique		0 %	4	0 %		0 %		0 %	1	0 %
Prof interm. adm. et commerciales des entreprises	8	5 %	16	2 %	4	2 %		0 %	10	3 %
Techniciens (privé et public)	16	10 %	115	12 %	18	6 %	4	2 %	30	9 %
Contremaîtres, agents de maîtrise	1	1 %	24	2 %	6	2 %	2	1 %	4	2 %
Total professions intermédiaires	41	25 %	192	19 %	40	14 %	6	3 %	65	21 %
Employés (ouvriers)	2	1 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %	2	1 %
Autres (indépendants salariés)	8	5 %	10	1 %	9	3 %	0	0 %	10	3 %
Total	1 639	100 %	953	100 %	276	100 %	172	100 %	3 040	100 %

Source : Céreq.

2.3.2. Les anciens stagiaires du PICS non-ingénieur sont plus souvent dans les services

L'activité des entreprises permet aussi de différencier les formations promotionnelles. On remarquera en particulier que la moitié des stagiaires occupant un emploi d'ingénieur travaillent dans les services lorsqu'ils sont issus de formations non-ingénieurs contre seulement un quart lorsqu'ils ont préparé un diplôme d'ingénieur. Des différences de même ampleur peuvent être observées chez les cadres administratifs et commerciaux. La moitié de ceux qui sont issus de formations d'ingénieurs travaillent dans l'industrie contre seulement le quart pour ceux qui sont issus d'autres formations. La répartition industrie/services des techniciens et agents de maîtrise présente des différences de même ampleur et contribue à marquer l'orientation des formations d'ingénieurs vers le monde industriel. L'orientation vers l'industrie ou les services tient sans doute au passé professionnel des stagiaires mais elle est aussi favorisée par la nature des liens entre organismes de formation et monde du travail.

On tiendra compte de ces caractéristiques dans l'analyse des profils d'emploi car bien qu'appartenant aux mêmes catégories professionnelles, les uns et les autres n'ont pas forcément des situations de travail similaires.

Tableau 13
Emploi et secteur d'activité à l'issue des formations non-ingénieurs

	Autres		Industrie		Services		Administration		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Cadres										
Cadres administratifs et commerciaux	14	6 %	52	24 %	124	57 %	29	13 %	219	100 %
Ingénieurs	12	2 %	201	38 %	293	55 %	28	5 %	534	100 %
Autres cadres	0	0 %	6	2 %	147	40 %	215	58 %	368	100 %
Total cadres	26	2 %	259	23 %	564	50 %	272	25 %	1 121	100 %
Professions intermédiaires										
Techniciens et agents de maîtrise	12	7 %	57	32 %	86	48 %	24	13 %	179	100 %
Autres prof. intermédiaires	4	2 %	25	11 %	124	52 %	82	35 %	235	100 %
Total prof. intermédiaires	16	4 %	82	20 %	210	50 %	106	26 %	414	100 %
Autres	17	16 %	8	7 %	81	77 %	0	0 %	106	100 %
Ensemble	59	4 %	349	21 %	855	52 %	378	23 %	1 641	100 %

Source : Céreq.

Tableau 14
Emploi et secteur d'activité à l'issue des formations d'ingénieurs

	Autres		Industrie		Services		Administration		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Cadres										
Cadres adm et commerciaux	2	1 %	53	48 %	53	48 %	4	3 %	112	100 %
Ingénieurs	27	3 %	624	71 %	218	25 %	10	1 %	879	100 %
Autres cadres	4	3 %	19	12 %	47	31 %	84	54 %	154	100 %
Total cadres	33	3 %	696	60 %	318	28 %	98	9 %	1 145	100 %
Professions intermédiaires										
Techniciens et agents de maîtrise	5	3 %	115	68 %	30	18 %	18	11 %	168	100 %
Autres prof. intermédiaires	0	0 %	4	6 %	39	57 %	25	37 %	68	100 %
Total Prof. Intermédiaires	5	2 %	119	51 %	69	29 %	43	18 %	236	100 %
Autres	4	20 %	10	56 %	4	24 %	0	0 %	18	100 %
Ensemble	42	3 %	825	59 %	391	28 %	141	10 %	1 399	100 %

Source : Céreq.

2.3.3. Les stagiaires du PICS non-ingénieur davantage présents dans les PME indépendantes

Les particularités des dispositifs étudiés apparaissent aussi, pour ce qui concerne les salariés d'entreprises, dans leur répartition selon la typologie d'employeurs. D'une manière générale les stagiaires issus des formations d'ingénieurs travaillent plus souvent dans des unités dépendant d'une entreprise ou d'un groupe, tandis que les stagiaires issus des autres formations travaillent plus souvent dans des PME indépendantes. Avec presque 60 % d'anciens stagiaires travaillant dans de grandes unités dépendant d'une entreprise ou d'un groupe, les NFI-FC se distinguent nettement des autres formations d'ingénieurs.

Tableau 15
Filières de formation et topographie d'employeurs

	PICS non-ingénieur		PICS ingénieur		CESI		NFI-FC		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Indéfini	0	0 %	12	1 %	0	0 %	0	0 %	12	0 %
PME indépendantes	476	38 %	122	15 %	27	10 %	12	8 %	637	25 %
Unités dépendant d'entreprises ou de groupes	390	31 %	308	37 %	135	50 %	36	24 %	869	35 %
Grandes unités dépendant d'entreprises ou de groupes	234	19 %	267	32 %	72	27 %	86	59 %	659	26 %
Sièges sociaux de grandes entreprises ou groupes	155	12 %	131	16 %	35	13 %	13	9 %	335	13 %
Total	1 255	100 %	840	100 %	269	100 %	147	100 %	2 511	100 %

Source : Céreq.

3. LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

L'étude des trajectoires professionnelles prend en compte la situation sur le marché du travail, la nature des emplois occupés, le changement d'employeur. Chacune de ces dimensions de la mobilité a été appréhendée par comparaison de la situation des stagiaires à deux dates : au moment de l'entrée en formation et au moment de l'enquête de 1997. Notre ambition était de définir à grands traits une typologie des trajectoires professionnelles en se basant sur des données aussi objectives que possible. C'est la raison pour laquelle nous n'avons pas cherché à aller au-delà d'une description des emplois par grande catégorie socioprofessionnelle.

Les changements de situation sur le marché du travail permettent de définir quatre ensembles de trajectoires. Deux de ces ensembles sont de dimension très réduite. Il s'agit des trajectoires d'entrée ou de retour au chômage qui peuvent être interprétées comme des tentatives manquées de stabilisation dans l'emploi ou d'accès à des emplois de niveau supérieur. Il s'agit d'autre part des trajectoires de première insertion dont seulement un tiers se soldent par un accès direct à des emplois de cadre. Parmi les deux autres ensembles, celui qui concerne les actifs aux deux dates représentent plus de 60 % des effectifs. Environ un tiers de ces stagiaires ont connu une mobilité externe. Ce sont eux qui connaissent les promotions catégorielles les plus fréquentes (2 fois sur 3). Le dernier ensemble, qui représente 25 % des effectifs, est constitué des stagiaires ayant retrouvé un emploi. Près de la moitié d'entre eux ont accédé à une catégorie socioprofessionnelle supérieure.

On remarquera que ces trajectoires sont inégalement représentées dans les différents segments des dispositifs étudiés. Les formations non-ingénieurs du PICS se distinguent par la fréquence des trajectoires de retour en emploi. Les trajectoires de mobilité externe sont fréquentes dans les formations d'ingénieurs du PICS et du CESI, et rares pour les NFI.

Il y avait plusieurs manières d'envisager l'amélioration de cette typologie. L'enquête permettait d'augmenter le nombre des observations en prenant en compte des mobilités intervenues entre l'entrée en formation et l'enquête de 1997. Le traitement de ces informations se révèle toutefois complexe car les dates de sortie de formation varient fortement suivant le cycle suivi par les stagiaires et les tentatives que nous avons faites ont montré qu'on ne pouvait en attendre un enrichissement important de la typologie initiale. Tenter de mieux cerner la notion de mobilité professionnelle en recourant à une nomenclature d'emploi plus détaillée semblait assez illusoire en raison des aléas de la codification. Améliorer notre appréhension des changements relatifs au lieu de travail en portant notre attention sur l'ensemble des changements d'entreprise, d'établissement, de service, et non pas seulement sur la notion de changement d'employeur, constituait une piste plus intéressante mais les enquêtes précédentes présentaient de ce point de vue des lacunes. En revanche, la dernière enquête comportait des questions permettant aux stagiaires de donner leur opinion sur l'évolution de leur rémunération et sur les changements dans les fonctions qu'ils assurent. Le traitement de ces informations a permis de mettre en évidence d'autres parcours promotionnels que le passage cadre, ainsi que des mobilités plus proches de la reconversion que de la promotion. Nous nous sommes efforcés de valider ces changements "subjectivement perçus" par le recoupement avec d'autres informations avant d'aménager la typologie des trajectoires professionnelles initiale.

En fin de compte, 60 % des anciens stagiaires ont bénéficié d'une promotion dont quatre sur cinq ont accédé à une catégorie socioprofessionnelle supérieure (généralement de technicien à cadre). Ces promotions ont été accompagnées de changements parfois importants dans le contenu des activités, en particulier lorsqu'elles se sont réalisées dans le cadre d'une mobilité externe (la moitié des cas). Les changements d'activité qui ne présentaient pas de caractère promotionnel ont été classés à part et définis comme des mobilités horizontales : ces mobilités concernent 10 à 15 % des stagiaires. Enfin environ un stagiaire sur cinq semble avoir tiré peu de profit du passage en formation : leur situation au regard de l'emploi et du marché du travail n'a pas changé voire paraît s'être dégradée.

La fréquence d'observation de ces trajectoires varie fortement selon l'âge des stagiaires. Les effets promotionnels apparaissent très sensibles à la précocité de l'entrée en formation promotionnelle. Chez les demandeurs d'emploi la part des stagiaires bénéficiant d'une promotion de catégorie professionnelle est divisée par deux lorsque l'âge augmente. La proportion de stagiaires qui retourneront en emploi moyennant un déclassement augmente très régulièrement avec l'âge, passant de 4 % pour les plus

jeunes à 26 % pour les plus âgés. Les écarts ne sont pas moindres pour les actifs ayant un emploi à l'entrée en formation. La proportion des promotions de catégories professionnelles diminue avec l'âge, passant de 71 % à 34 % tandis que le nombre des situations professionnelles inchangées croît régulièrement, passant de 6 % à 21 %. Avec l'âge, le recours à la mobilité externe diminue fortement. Ces résultats incitent à beaucoup de modestie quant à l'impact du passage en formations, même longues et diplômantes, sur les trajectoires professionnelles. De fait, si elles permettent un repositionnement en début de vie active, leurs effets paraissent beaucoup plus limités passés les dix premières années d'expérience professionnelle.

3.1. Première approche des trajectoires professionnelles

Au moment de l'entrée en formation tous les stagiaires n'occupaient pas un emploi. Environ 30 % étaient au chômage ou inactifs. S'y ajoute 6 % d'étudiants n'ayant jamais travaillé. Ces derniers, qui ne constituent pas le public cible des formations promotionnelles, ne semblent désormais plus y être accueillis¹⁴

Pour étudier la trajectoire professionnelle des anciens stagiaires, il faut bien évidemment tenir compte de leur situation sur le marché du travail au moment de l'inscription en formation. Parmi ceux qui occupaient un emploi, très peu sont actuellement au chômage (5 %). Bien que faible, le taux de chômage de ceux qui étaient demandeurs d'emploi en 1991 reste deux fois plus important. La formation n'aurait donc pas toujours permis d'échapper à la précarité ou au chômage de longue durée. Aux finalités promotionnelles de la formation se superpose donc un phénomène de retour à l'emploi qui justifie qu'on étudie conjointement ces deux dimensions de la trajectoire professionnelle des stagiaires.

Tableau 16
Comparaison de la situation sur le marché du travail (1991/1997)

	Emploi en 1991		Chômage en 1991		Inactivité en 1991		Encore jamais travaillé en 1991		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
En emploi en 1997	1 922	94 %	682	87 %	105	87 %	175	94 %	2 884	92 %
Au chômage en 1997	102	5 %	84	11 %	8	6 %	10	6 %	204	7 %
En inactivité en 1997	13	1 %	15	2 %	8	7 %		0 %	36	1 %
Total	2 037	100 %	781	100 %	121	100 %	185	100 %	3 124	100 %
Total (en %)	65 %		25 %		4 %		6 %		100 %	

Source : Céreq.

3.1.1. Quelques rares trajectoires d'échec

Pour un petit nombre d'anciens stagiaires aujourd'hui inactifs ou au chômage, le passage en formation ne semble pas avoir été bénéfique. Il n'a pas permis de consolider leur situation professionnelle ou l'a fragilisée. Il y a lieu de bien différencier deux groupes d'égale importance dont les trajectoires sont de fait différentes : ceux qui avaient un emploi en 1991 et ceux qui étaient inactifs ou au chômage en 1991.

Des situations professionnelles fragilisées à la suite du passage en formation ou d'une tentative pour accéder à des emplois de niveau supérieur

S'agissant des stagiaires en emploi en 1991, on peut comparer l'emploi à l'entrée en formation et le dernier emploi occupé avant le chômage ou l'inactivité. La moitié a accédé à un emploi de cadre avant de perdre son emploi : l'effet promotionnel s'est donc révélé fragile. L'autre moitié, restée dans les

¹⁴ Kalck Paul, " Données sur les stagiaires des formations continues d'ingénieurs et cadres supérieurs ". Céreq novembre 1997.

professions intermédiaires, est formée de stagiaires qui ont perdu ou abandonné leur emploi au début de la formation et n'en ont pas retrouvé depuis.

Un passage en formation qui ne met pas fin à une situation précaire ou d'exclusion

S'agissant des stagiaires inactifs ou au chômage en 1991, on peut comparer les derniers emplois occupés avant le chômage. Peu de stagiaires exerçant une profession intermédiaire avant leur entrée en formation, ont connu une mobilité promotionnelle avant de retourner au chômage. La quasi-totalité a cependant travaillé depuis. Ils ont donc connu une mobilité horizontale sans pour autant parvenir à stabiliser leur situation sur le marché du travail.

Tableau 17
Évolution professionnelle avant l'entrée ou le retour au chômage

Catégorie prof. du dernier emploi occupé en 1997	Catégorie prof. de l'emploi occupé à l'entrée en formation en 1991			Catégorie prof. du dernier emploi avant le chômage ou l'inactivité en 1991			
	Cadre	PI	Total	Cadre	PI	Autres	Total
Cadre	100 %	51	62 %	67	18 %	79 %	40 %
Prof. intermédiaire		42	33 %	0	70 %	21 %	48 %
Autres		7	5 %	33	12 %	0 %	12 %
Total	100 %	100	100 %	100	100 %	100 %	100 %
Effectif de chaque catégorie en 1991	25	90	115	16	70	29	115
% de chaque catégorie en 1991	22 %	78 %	100 %	14 %	61 %	25 %	100 %

Source : Céreq.

3.1.2. Promotion catégorielle et/ou retour à l'emploi

Parmi les stagiaires occupant un emploi en juin 1997, on distinguera trois groupes selon la situation sur le marché du travail au moment de l'inscription : ceux qui occupaient alors un emploi ; ceux qui étaient chômeurs ou inactifs ; enfin ceux qui n'avaient encore jamais travaillé.

Les stagiaires ayant un emploi au moment de l'inscription sont ceux qui connaissent les parcours promotionnels les plus fréquents

C'est parmi les actifs aux deux dates que l'on observe le plus de parcours promotionnels. L'évolution de leur répartition par grande catégorie professionnelle donne une idée de la forte dimension promotionnelle des parcours. En 1991, 22 % sont cadres et 73 % appartiennent aux professions intermédiaires ; en 1997, ils ne sont plus que 16 % à appartenir aux professions intermédiaires et plus de 80 % sont cadres. En dehors des trajectoires promotionnelles principalement illustrées par le passage de professions intermédiaires à cadres, environ 650 stagiaires, soit approximativement un tiers des effectifs, n'ont pas changé de catégorie professionnelle. Il s'agit de salariés déjà classés cadres au moment de leur inscription pour lesquels on peut considérer que la formation a permis de consolider leur position professionnelle, et, un peu moins souvent, de salariés restés dans les professions intermédiaires.

Tableau 18
Catégorie professionnelle des actifs occupés aux deux dates

Catégorie prof. en 1997	Catégorie professionnelle en 1991							
	Indépendant	Cadre		Prof. intermédiaire		Employés, ouvriers	Total	
	Eff.	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	Eff.	%
Indépendant	29	7	2 %	28	2 %	0	64	3 %
Cadre	23	375	89 %	1 132	80 %	22	1 552	81 %
Profession Intermédiaire	0	38	9 %	252	18 %	16	306	16 %
Total	52	420	100 %	1 412	100 %	38	1 922	100 %
Total (%)	3 %	22 %		73 %		2 %	100 %	

Source : Céreq.

Une dimension promotionnelle un peu moins affirmée pour les demandeurs d'emploi au moment de l'inscription ; de fréquents parcours de retour des cadres en emploi

À l'entrée en formation, la répartition par catégorie professionnelle des chômeurs ou inactifs est sensiblement différente de celle observée chez les actifs aux deux dates. Plus nombreux, les cadres forment le tiers des effectifs. La présence d'employés ou plus rarement d'ouvriers révèle des situations de déclassement puisque le niveau de diplôme requis pour l'entrée dans les dispositifs est à bac+2. Au bout du compte, les professions intermédiaires ne représentent qu'un peu plus de la moitié des stagiaires entrant en formation. La dimension promotionnelle des parcours est un peu moins forte. En 1997, les cadres représentent 72 % des effectifs mais les professions intermédiaires sont encore à 24 %. Les stagiaires qui étaient déjà cadres ont généralement retrouvé un emploi de même niveau. En revanche, 66 % des professions intermédiaires sont devenus cadres contre 80 % pour ceux qui occupaient un emploi lors de l'entrée en formation.

Tableau 19
Catégorie professionnelle des stagiaires ayant retrouvé un emploi

Catégorie prof. en 1997	Catégorie professionnelle en 1991							
	Indépendant	Cadre		Prof. intermédiaire		Employé, ouvrier	Total	
	Eff.	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	Eff.	%
Indépendants	0	5	2 %	28	6 %	0	33	4 %
Cadres	12	220	88 %	293	67 %	42	567	72 %
Profession Intermédiaire	0	23	10 %	123	27 %	41	187	24 %
Total	12	248	100 %	444	100 %	83	787	100 %
Total (%)	2 %	31 %		56 %		11 %	100 %	

Source : Céreq.

Les stagiaires n'ayant jamais travaillé avant leur inscription intègrent rarement un emploi de cadre à l'issue de la formation

Les stagiaires n'ayant encore jamais travaillé au moment de leur inscription en formation sont ceux dont la catégorie professionnelle est globalement la moins élevée en 1997 : un tiers environ occupe un emploi de cadre, un autre tiers exerce une profession intermédiaire. Enfin ce sont les seuls à occuper parfois un emploi d'ouvrier ou d'employé.

Tableau 20
**Catégorie professionnelle des stagiaires n'ayant pas encore
travaillé au moment de leur entrée en formation**

	Catégorie professionnelle en 1997				
	Indépendant	Cadre	Profession intermédiaire	Employé, ouvrier	Total
Effectifs	19	70	67	29	185
%	10 %	37 %	36 %	17 %	100 %

Source : Céreq.

3.1.3. Promotion interne ou mobilité externe

Les perspectives de mobilité externe se dessinent bien souvent avant même l'entrée en formation. C'est naturellement le cas lorsque le stagiaire s'inscrit en formation promotionnelle comme demandeur d'emploi. Chez les stagiaires salariés, la fréquence de la mobilité externe varie fortement selon les modalités de prise en charge qui accompagnent la formation. L'opinion de ces salariés confirme qu'il s'agit là d'un événement prévisible.

En ce qui concerne les stagiaires se déclarant au chômage à l'entrée en formation, il n'est pas facile de distinguer entre ceux qui sont victimes du marché de l'emploi et ceux qui saisissent l'opportunité d'un aléa dans la vie professionnelle pour reprendre des études, voire prennent l'initiative d'interrompre leur activité dans l'espoir d'accéder à une meilleure situation. Les durées de chômage lors de l'entrée en formation sont souvent brèves (Kalck, Gautier, 1995). Il peut s'agir d'une réponse rapide à un licenciement ou du bénéfice d'un plan d'accompagnement social. L'étude sur les formations d'ingénieurs du CESI (Kalck *et al.*, 1997) a toutefois montré que les salariés n'ont parfois d'autres solutions, pour assurer le financement d'une formation dans laquelle ils ont été admis, que de démissionner de leur emploi ou de mettre à profit une fin de contrat à durée déterminée. L'allocation formation reclassement (AFR), les indemnités de l'État versée par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA) sont aussi une alternative à un départ en formation au titre d'un congé individuel ou du plan de formation. Dans ce cas seulement, on peut interpréter la trajectoire des stagiaires comme celle d'une mobilité externe nécessitant le passage par le marché du travail.

Parmi les actifs occupés aux deux dates (1991 et 1997), la mobilité externe ne paraît pas très fréquente. Environ un tiers a changé d'employeur durant cette période. Cette proportion est un peu plus élevée (37 %) pour les professions intermédiaires devenues cadres que pour les stagiaires restés cadres (28 %) ou professions intermédiaires (21 %). Elle varie fortement selon le statut à l'entrée en formation. La plupart des salariés ayant bénéficié du plan de formation de l'entreprise n'ont pas changé d'employeur alors qu'environ 40 % des salariés en congé individuel de formation ou n'ayant pas bénéficié d'une prise en charge en ont changé.

Tableau 21
**Statut des salariés en formation et changement d'employeur
chez les stagiaires occupant un emploi en 1991 et en 1997**

	Changement d'employeur		Pas de changement d'employeur		Total	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Salariés en plan de formation	69	13 %	473	87 %	542	100 %
Salariés en congé individuel	275	36 %	492	64 %	767	100 %
Autres, non pris en charge	277	45 %	336	55 %	613	100 %
Total	621	32 %	1 301	68 %	1 922	100 %

Source : Céreq.

Avec le recul, quelle interprétation ces salariés font-ils du changement d'employeur ? L'enquête téléphonique ne peut apporter qu'un éclairage partiel sur une question qui relève davantage d'un entretien approfondi. Compte tenu de cette limite, on s'est contenté de vérifier certaines hypothèses relevant toutes de la sphère professionnelle même si à l'évidence la vie domestique intervient dans les décisions de mobilité des salariés. Les salariés avaient-ils l'intention de quitter l'entreprise dès leur entrée en formation ? Cette décision découlait-elle logiquement de leur projet professionnel ? Ont-ils préféré changer d'entreprise pour être sûr de vraiment changer de fonction ? Ont-ils découvert ailleurs des possibilités de progression plus importantes ?

L'ancien employeur participe bien évidemment à de telles décisions. Quel rôle les enquêtés leur reconnaissent-ils dans la décision de changer d'entreprise ? Pensent-ils que leur entrée en formation était interprétée comme une modalité de départ de l'entreprise ou que leur absence prolongée de l'entreprise les a mis hors circuit ? Estiment-ils que leur employeur a refusé de reconnaître leurs nouvelles compétences ?

Malgré la liberté laissée à l'expression d'autres motifs, le taux de non-réponse à ces deux questions s'élève à 29 %, et cela incite à la prudence dans l'interprétation des résultats. Les difficultés économiques des entreprises (dépôt de bilan, faillite, licenciements ou simplement réduction du plan de charge) ou la précarité de la situation professionnelle (CDD, travail à temps partiel) sont considérés comme des faits qui, du point de vue des stagiaires, rendent souvent inutile l'examen des motivations des uns et des autres.

À la lecture des résultats, les changements d'employeur qui interviennent chez des salariés occupant un emploi au moment de l'entrée en formation, apparaissent souvent prévisibles. Une majorité déclare que leur projet professionnel les amenait logiquement à quitter l'entreprise, voire que c'était leur intention dès l'entrée en formation. Un tiers fait référence à un arbitrage entre les possibilités offertes en interne et en externe. L'attitude de l'employeur paraît tout aussi prévisible. Si l'absence prolongée du salarié remet rarement en cause sa place dans l'entreprise, l'entrée en formation est par contre fréquemment associée à une perspective de départ. Le changement d'employeur n'est cependant pas toujours inéluctable : 17 % des enquêtés estiment que leur employeur n'a pas voulu reconnaître leurs nouvelles compétences.

Tableau 22
Motifs professionnels expliquant le changement d'employeur

Point de vue du salarié	Point de vue supposé de l'employeur					Total
	La formation annonçait, accompagnait votre départ	Votre retour était prévu mais votre absence vous a mis hors circuit	L'employeur n'a pas reconnu votre diplôme	Faillite, contrats précaires	Autres	
Votre projet prof. vous amenait à quitter l'entreprise	14 %	2 %	5 %	4 %	9 %	34 %
Pour changer de fonction il valait mieux partir	3 %	1 %	3 %	1 %	2 %	10 %
Vos perspectives étaient plus importantes ailleurs	7 %	1 %	5 %	2 %	7 %	22 %
Dès l'entrée en formation, votre intention était de quitter l'entreprise	12 %	1 %	4 %	2 %	3 %	22 %
Autres motifs	0 %	0 %	0 %	1 %	11 %	12 %
Total	36 %	5 %	17 %	10 %	32 %	100 %

Source : Céreq.

3.1.4. En conclusion

Sur la base des informations qui précèdent, huit trajectoires peuvent être identifiées. On peut les regrouper en quatre groupes :

- Les trajectoires d'insertion : peu nombreuses, elles correspondent aux stagiaires ayant accédé pour la première fois à un emploi. Dans la majorité des cas, l'accès à l'emploi s'effectue au niveau des professions intermédiaires. Un tiers environ accèdent directement au niveau cadre ; en revanche 10 % occupent des emplois d'ouvrier ou employé.
- 63 % des stagiaires sont en emploi aux deux dates (1991 et 1997). Au sein de ce groupe, on peut distinguer quatre trajectoires selon qu'il y a eu changement d'employeur ou non, promotion catégorielle ou non. Les deux tiers des stagiaires connaissent une mobilité interne et parmi ceux-ci la moitié bénéficie d'une promotion au statut cadre. Moins fréquente, la mobilité externe s'accompagne cependant un peu plus souvent d'une promotion.
- Un quart des stagiaires connaissent des trajectoires de retour en emploi. Dans la moitié des cas, ces retours en emploi s'accompagnent d'un accès au statut cadre. Les données recueillies ne permettent pas de distinguer à coup sûr les " vrais chômeurs " auxquels les formations promotionnelles ont permis de " rebondir " et les salariés qui ont pris le risque de rompre avec leur employeur pour reprendre des études en vue d'accéder à des emplois de niveau supérieur. Un peu plus de la moitié des stagiaires n'ont pas connu de promotion catégorielle. Là aussi ces trajectoires recouvrent des parcours différents selon qu'il s'agit de stagiaires ayant retrouvé une position de cadre qu'ils occupaient déjà auparavant ou de stagiaires dont le retour en emploi s'accompagne d'un maintien dans la catégorie des professions intermédiaires.
- Enfin, parmi les stagiaires au chômage, on distinguera deux ensembles de même importance : ceux qui étaient occupés en 1991 et ceux qui étaient déjà au chômage. La perte d'emploi subie par les premiers met en évidence l'existence d'un risque associé à la mobilité. Pour les seconds, le passage en formation n'a pas permis de mettre un terme à une situation persistante de précarité ou de chômage. Ces trajectoires, vécues sans doute douloureusement par les anciens stagiaires, restent rares.

Cette première typologie, qui devra être affinée, permet de mieux apprécier la fonction des différents dispositifs. Le PICS non-ingénieur était en 1991 le seul à remplir une mission de première insertion. L'importance des retours en emploi révèle son rôle dans le traitement du chômage mais s'explique aussi par la réponse fournie à des projets individuels qui n'ont pu être soutenus par un plan de formation ou un CIF. La relative fréquence des trajectoires d'échec (entrée ou retour au chômage), la moindre proportion de promotion catégorielle parmi les stagiaires actifs aux deux dates ayant connu une mobilité interne, peuvent apparaître comme la contrepartie de l'ouverture de ces formations à des publics dont la situation professionnelle est fragile. Les formations d'ingénieurs présentent entre elles des similitudes du point de vue des trajectoires des anciens stagiaires. La proportion des stagiaires actifs aux deux dates y est élevée ainsi que la fréquence des trajectoires promotionnelles. Des différences apparaissent cependant entre les formations d'ingénieurs du CESI¹⁵ et du PICS où les trajectoires de mobilité externe sont fréquentes et les NFI-FC où prédominent fortement les trajectoires de mobilité interne.

¹⁵ Au CESI, la fréquence des trajectoires de retour en emploi et d'entrée ou de retour au chômage, s'explique par la conjonction de deux facteurs : la longueur et la densité des études d'une part, la fréquence croissante de demandes individuelles de formation ne pouvant être financièrement aidées que dans le cadre des dispositions en faveur des demandeurs d'emploi. Aussi ne paraît-il pas abusif de rapprocher ces trajectoires, des trajectoires de mobilité externe.

Tableau 23
Dispositifs de formation et trajectoires professionnelles

	PICS non-ingénieur		PICS ingénieur		CESI		NFI-FC		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Première insertion	185	11 %		0 %		0 %		0 %	185	6 %
Actifs aux deux dates	733	44 %	836	87 %	188	66 %	165	96 %	1 922	61 %
Dont mobilité externe	251	34 %	295	35 %	54	28 %	23	14 %	623	32 %
Dont mobilité externe promotionnelle	113	45 %	249	85 %	41	76 %	19	84 %	422	68 %
Dont autres actifs ayant changé d'employeur	138	55 %	46	15 %	13	24 %	4	16 %	201	32 %
Dont mobilité interne	481	66 %	542	65 %	135	72 %	143	86 %	1 301	68 %
Dont mobilité interne promotionnelle	184	38 %	340	63 %	97	72 %	125	88 %	745	57 %
Dont autres	297	62 %	202	37 %	38	28 %	18	12 %	555	43 %
Retour en emploi	622	36 %	95	9 %	67	24 %	3	2 %	787	25 %
Dont accès à une catégorie supérieure	281	45 %	57	60 %	30	45 %		0 %	369	47 %
Dont autres retours en emploi	341	55 %	38	40 %	37	55 %	3	100 %	418	53 %
Entrée ou retour au chômage	168	10 %	32	4 %	27	10 %	3	2 %	230	8 %
Total	1 714	100 %	965	100 %	283	100 %	171	100 %	3 124	100 %

Source : Céreq.

3.2. L'opinion des enquêtés sur leur évolution professionnelle

Qu'il s'agisse des rémunérations ou du travail lui-même, l'importance des changements perçus par les stagiaires conduit à affiner la typologie précédente. Jusqu'à présent nous avons considéré qu'il n'y avait de parcours promotionnels que s'il y avait changement de catégorie professionnelle. Cela empêche par définition, d'identifier des parcours promotionnels de salariés déjà cadres à l'entrée en formation. Chez ces derniers comme chez les stagiaires restés professions intermédiaires, un gain de rémunération important, une forte évolution dans les fonctions, peuvent indiquer qu'il y a eu promotion. En outre, même si la rémunération n'a guère changé, une évolution dans les fonctions exercées peut révéler l'existence d'une mobilité transversale, parfois d'une reconversion professionnelle, que les mailles trop larges des catégories socioprofessionnelles ne permettaient pas d'appréhender.

3.2.1. Des parcours promotionnels qui ne se limitent pas au passage cadre

En interrogeant les anciens stagiaires sur l'évolution de leur rémunération entre l'emploi occupé avant le départ en formation et le dernier emploi, on dispose d'un indicateur simple sur l'existence d'évolutions professionnelles. La réponse des enquêtés conforte la dimension promotionnelle des parcours. La rémunération serait restée stable pour 13 % des enquêtés, elle aurait diminué pour 16 %, mais 70 % estiment que leur rémunération a augmenté. Les gains de rémunération varient dans des proportions importantes : un tiers évalue leur gain à moins de 20 %, près de la moitié entre 20 % et 50 %, le dernier quart à plus de 50 %.

Tableau 24
Évolution des rémunérations entre 1991 et 1997

	Évolution des rémunérations					Gain de rémunération				
	NR	A diminué	Stable	A augmenté	Total	<20 %	20 à 50 %	50 à 75 %	>75 %	Total
Effectifs	17	400	470	2 052	2 939*	641	918	282	211	2 052
%	1 %	13 %	16 %	70 %	100 %	31 %	45 %	14 %	10 %	100 %

* Par définition, ne figurent pas les 185 personnes n'ayant jamais travaillé avant leur inscription en formation.

Source : Céreq.

- Les appréciations sur l'évolution des rémunérations concordent avec les données dont nous disposons sur les changements de catégorie professionnelle. En particulier on observe que, parmi les stagiaires passés des professions intermédiaires à des emplois de cadre, très peu (4 %), estiment que leur rémunération a diminué. La plupart déclarent que leur rémunération a augmenté et les gains de rémunération sont généralement importants : un sur cinq seulement l'évalue à moins de 20 %.

Les indications fournies par les stagiaires sur l'évolution de leur rémunération montrent cependant qu'être resté dans la même catégorie professionnelle n'implique pas l'absence d'évolution professionnelle. L'évolution des rémunérations permet d'identifier trois groupes chez les professions intermédiaires comme chez les cadres, selon que l'enquêté déclare que sa rémunération a augmenté, est restée stable ou a diminué. Formant le groupe le plus important, les stagiaires dont la rémunération a augmenté représentent environ la moitié des enquêtés. Ces augmentations sont souvent plus modestes que celles des salariés parvenus à une catégorie supérieure. Elles sont inférieures à 20 % pour 49 % des cadres et 62 % des professions intermédiaires. On doit néanmoins reconnaître que près de la moitié des salariés de ce groupe a connu des augmentations de rémunération qui indiquent une réelle progression de carrière. Le deuxième groupe (un quart des enquêtés) présente des rémunérations stables. La formation leur a peut-être permis de retrouver un emploi, de s'y maintenir ou d'en changer, mais l'absence d'augmentation conduit à exclure l'idée d'un parcours promotionnel. Le troisième groupe, qui comprend également un quart des enquêtés, aurait subi une perte de rémunération, ce qui conduit à faire l'hypothèse d'une détérioration des situations professionnelles.

Tableau 25
Évolution des rémunérations et évolution professionnelle entre 1991 et 1997

	Évolution des rémunérations					Gain de rémunération				
	NR	A diminué	Stable	A augmenté	Total	<20 %	20 à 50 %	50 à 75 %	>75 %	Total
PI vers cadre Eff. %	5 1 %	64 4 %	140 10 %	1 265 85 %	1 474 100 %	282 22 %	640 51 %	192 15 %	151 12 %	1 265 100 %
Stable cadre Eff. %	4 1 %	143 23 %	126 20 %	352 56 %	625 100 %	172 49 %	116 33 %	24 7 %	40 11 %	352 100 %
Stable PI Eff. %	8 2 %	108 24 %	122 27 %	211 47 %	449 100 %	130 62 %	56 26 %	19 9 %	6 3 %	211 100 %
Autres Eff. %	0 0 %	85 22 %	83 21 %	223 57 %*	391 100 %	57 26 %	105 47 %	47 21 %	14 6 %	223 100 %
Total Eff. %	17 1 %	400 14 %	470 16 %	2 052 70 %	2 939 100 %	641 31 %	917 45 %	282 14 %	211 10 %	2 052 100 %

* La proportion importante d'enquêtés ayant connu une augmentation est notamment due à ceux qui sont passés de la catégorie employés - ouvriers à celle de professions intermédiaires ou cadres.

Source : Céreq.

- Les indications fournies sur l'évolution des rémunérations concordent également avec ce que nous avons appris des trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi au moment de l'inscription par rapport à celle des actifs occupés à la même date. En prenant soin de distinguer ces situations, on peut en outre mettre en évidence un effet diplôme.

Parmi les enquêtés en emploi au moment de l'inscription, les stagiaires dont la rémunération se révèle stable ou en diminution sont deux fois plus nombreux lorsque la formation ne débouche pas sur un diplôme d'ingénieur. La comparaison des taux d'augmentation des rémunérations confirme le caractère promotionnel moins affirmé de ces formations : près de la moitié ont vu leur rémunération augmenter de moins de 20 % contre seulement un quart pour les stagiaires issus des formations d'ingénieurs. Chez les demandeurs d'emploi à l'entrée en formation, l'évolution des rémunérations apparaît nettement moins favorable. Toute formation confondue, la moitié seulement des enquêtés déclare que leur rémunération a augmenté et plus d'un quart estime que leur rémunération a diminué. Bien que les effectifs soient trop faibles pour permettre une évaluation précise, les indications sur le sens d'évolution des rémunérations et sur les taux d'augmentation concordent pour conférer un avantage aux stagiaires issus des formations d'ingénieurs.

Tableau 26
Évolution des rémunérations selon la situation à l'entrée
et la formation préparée

Situation à l'entrée	Évolution des rémunérations	Formations hors ingénieurs		Formations d'ingénieurs		Total	
		Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
En emploi	Non réponse	9	1 %	8	1 %	17	1 %
	A diminué	98	12 %	59	5 %	157	8 %
	Stable	194	24 %	119	10 %	313	15 %
	A augmenté	499	62 %	1 050	84 %	1 549	76 %
	Total	800	100 %	1 237	100 %	2 037	100 %
	<20 %	236	48 %	281	27 %	517	33 %
	20 à 50 %	179	36 %	554	53 %	733	48 %
	Plus de 50 %	79	16 %	215	20 %	294	19 %
Total augmentés	494	100 %	1 050	100 %	1 544	100 %	
Au chômage	A diminué	203	28 %	41	28 %	244	28 %
	Stable	149	21 %	9	6 %	158	18 %
	A augmenté	367	51 %	134	66 %	501	54 %
	Total	719	100 %	184	100 %	903	100 %
	<20 %	111	30 %	8	9 %	119	25 %
	20 à 50 %	125	34 %	58	20 %	183	33 %
	Plus de 50 %	131	36 %	68	71 %	199	42 %
Total augmentés	367	100 %	134	100 %	501	100 %	
Ensemble	Non réponse	9	1 %	8	1 %	17	1 %
	A diminué	301	20 %	100	7 %	401	14 %
	Stable	343	23 %	128	9 %	471	16 %
	A augmenté	866	57 %	1184	83 %	2 050	70 %
	Total	1 519	100 %	1 420	100 %	2 939	100 %

Source : Céreq.

3.2.2. Des changements de fonctions parfois assimilables à une reconversion

Les observations sur les rémunérations établissent l'existence de mobilité promotionnelle en l'absence d'un changement de catégorie socioprofessionnelle ou encore de mobilité descendante malgré le maintien dans la même catégorie professionnelle. Les appréciations portées par les anciens stagiaires sur l'importance des changements dans les fonctions occupées ou la façon de travailler permettent aussi d'affiner notre connaissance des trajectoires professionnelles. Elles font apparaître des changements importants dans le contenu ou le contexte de l'activité qui évoquent parfois des trajectoires de reconversion.

L'opinion des stagiaires quant à l'évolution de leurs fonctions valide une fois de plus l'hypothèse selon laquelle la modification des situations professionnelles des enquêtés ne se résume pas aux changements de catégorie socioprofessionnelle. Certes, c'est chez les professions intermédiaires passées cadres que l'on observe la proportion la plus forte de stagiaires estimant que leurs fonctions ont profondément évolué (58 %). De même c'est bien chez les stagiaires restés professions intermédiaires que l'on trouve la plus forte proportion de personnes estimant que leurs fonctions ont peu évolué. L'opinion des stagiaires se révèle toutefois nettement plus discriminante que les changements de catégorie professionnelle. Une forte proportion d'enquêtés restés dans la même catégorie professionnelle estime avoir radicalement changé de fonctions : 37 % pour les professions intermédiaires, 43 % pour les cadres. Intrigué par ces résultats nous avons d'abord utilisé une codification plus détaillée des emplois (PCS à 2 chiffres) puis nous avons exploité les questions posées dans les mêmes termes en 1993 et 1997 sur la fonction principalement exercée dans l'emploi. Cela a permis d'abaisser un peu la part d'anciens stagiaires estimant avoir radicalement changé de fonction parmi ceux dont le codage de l'emploi occupé et de la fonction principale sont en tous points identiques. Ce gain de précision ne nous est pas paru suffisant pour y consacrer ici un long paragraphe. Le simple fait d'avoir ou non changé d'employeur est apparu bien plus efficace pour rendre compte de l'importance des changements de fonctions perçus par les stagiaires.

Tableau 27
Évolution catégorielle et changement de fonctions

Évolution catégorielle	" Mes fonctions ont... "									
	Non-réponse		Radicalement changé		Évolué sensiblement		Peu évolué		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
PI vers cadre	8	1 %	857	58 %	443	30 %	165	11 %	1 473	100 %
Stable cadre	7	1 %	265	43 %	232	37 %	121	19 %	625	100 %
Stable PI	8	2 %	164	37 %	95	21 %	182	40 %	449	100 %
Autre	0	0 %	231	59 %	111	28 %	49	13 %	391	100 %
Total	24	1 %	1 517	52 %	881	30 %	516	17 %	2 938	100 %

Source : Céreq.

Le croisement de cette information avec celle relative aux rémunérations permet de préciser le sens des changements intervenus dans la situation des stagiaires. Évolution des rémunérations et importance des changements dans les fonctions occupées concordent fréquemment. Les enquêtés ayant connu une forte augmentation de rémunération sont les plus nombreux à déclarer avoir radicalement changé de fonction. Les enquêtés dont les rémunérations sont restées stables sont les plus nombreux à estimer que leurs fonctions ont peu évolué. Le croisement de ces deux variables révèle trois trajectoires un peu particulières dont l'existence sera plus loin confirmée par l'expression libre des stagiaires sur la nature des changements intervenus dans leur situation professionnelle :

- Des retours en emploi qui s'accompagnent parfois d'une pénalisation financière

Parmi les salariés dont la rémunération a diminué, une forte proportion déclare avoir radicalement changé de fonction. Ces salariés, qui ont dû s'adapter à de nouvelles fonctions tout en percevant une rémunération moindre, étaient pour la plupart au chômage au moment de l'entrée en formation. S'il ne se traduit pas par une régression de catégorie professionnelle, le retour à l'emploi est donc parfois financièrement pénalisant.

- Des mobilités transversales qui s'apparentent à des reconversions vers des emplois de même niveau

Parmi les enquêtés dont la rémunération est restée stable, un tiers environ estime avoir radicalement changé de fonction. Ceci tendrait à prouver qu'en l'absence de changement catégoriel ou d'évolution de la rémunération, on peut néanmoins observer ce que nous appellerons des mobilités transversales.

- Des fonctions identiques que l'on exerce désormais sous un meilleur statut

Quelques salariés déclarent que leur rémunération a augmenté alors même que leurs fonctions ont peu évolué. Cette population, minoritaire, peut avoir bénéficié d'une reconnaissance statutaire occasionnée par l'obtention d'un diplôme sans qu'il s'en suive une nouvelle définition de leurs fonctions.

Tableau 28
Évolution des rémunérations et changement perçu dans les fonctions

" Mes fonctions ont... "	" Ma rémunération... "									
	A diminué		Est stable		A augmenté (< 50 %)		A fortement augmenté		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Radicalement changé	268	67 %	155	33 %	704	45 %	390	79 %	1 517	52 %
Évolué sensiblement	62	16 %	132	28 %	609	39 %	78	16 %	881	30 %
Peu évolué	71	18 %	184	39 %	237	15 %	24	5 %	516	18 %
Total	401	100 %	471	100 %	1 550	100 %	492	100 %	2 914	100 %

Source : Céreq.

L'importance des changements affectant les fonctions tenues par les enquêtés justifie qu'on s'intéresse à leur nature. Tous les stagiaires estimant que leurs fonctions avaient au moins sensiblement évolué ont été amenés à commenter leur appréciation. Leur expression a été chaque fois que possible classée dans des catégories préétablies qui ne leur étaient pas mentionnées. La moitié a cité deux motifs, un tiers trois motifs, un quart de quatre à six motifs. Parmi les catégories proposées, la croissance des activités de management, la prégnance des objectifs opérationnels, la croissance des activités d'études et le développement de relations extérieures à l'entreprise sont les plus souvent citées par les anciens stagiaires.

Tableau 29
Principaux changements observés dans les fonctions

	Changements dans les fonctions exercées	Effectif	Part
Catégories initiales	Plus de management	863	29 %
	Plus d'objectifs opérationnels	794	27 %
	Plus d'études	643	22 %
	Plus de relations extérieures à l'entreprise	626	21 %
	Activités internationales	310	11 %
Catégories constituées à l'exploitation	Autonomie, responsabilités, statut	641	22 %
	Changement de domaine ou de métier	301	10 %
	Dévalorisation	44	2 %
	Autre	333	11 %

Source : Céreq.

Toutefois près d'un motif sur cinq n'a pu faire l'objet d'un classement dans les catégories prédéterminées et l'expression des stagiaires a alors été saisie " en clair ". Les observations de ces anciens stagiaires peuvent être regroupées en trois grandes catégories :

- Un stagiaire sur cinq exprime un renforcement de son identité professionnelle

Ces stagiaires se réfèrent à des changements de statut : " Passage d'un statut précaire à celui de professeur ; passage de technicien à cadre. " Ils évoquent l'extension de leurs responsabilités et de leur autonomie : " Prise de responsabilités dans les conduites de projet ; plus de responsabilités économiques ou budgétaires ; plus d'importance dans le fonctionnement de l'entreprise. " Leurs propos présentent une tournure personnelle : " Plus d'échanges, de liberté, d'ouverture ; plus d'utilité sociale ; plus de reconnaissance. "

- La référence à l'idée de reconversion professionnelle

Elle émane essentiellement des enquêtés estimant que leurs fonctions ont profondément changé. Elle y tient une place relativement modeste pour les professions intermédiaires devenus cadres mais aussi pour les enquêtés restés cadres. En revanche elle est mentionnée par un tiers des enquêtés restés dans la catégorie professions intermédiaires lorsque ceux-ci estiment avoir radicalement changé de fonctions. La fréquence des expressions se référant à l'idée de reconversion professionnelle constitue le fait le plus marquant : 10 % des enquêtés font spontanément référence à un changement de métier. Dans certains cas, la nature du changement est précisément mentionnée : *" Je suis passé du secrétariat au professorat, du milieu industriel à l'enseignement "* ; *" Ma reconversion est totale : j'étais agriculteur et suis devenu ingénieur "* ; *" J'étais analyste programmeur et je suis devenue bibliothécaire "* ; *" Informaticien, je suis devenu enseignant "*. Les enquêtés se contentent parfois d'évoquer l'importance des changements intervenus : *" J'ai connu un changement radical de profession "* ; *" Mon poste est totalement différent "* ; *" J'ai changé de métier "* ; *" J'ai changé de secteur, d'activité "* ; *" Je travaille dans un domaine totalement différent "* ; *" J'ai pris une orientation totalement différente "* ; *" J'exerce de toutes autres fonctions "*. Les changements ne sont pas toujours évoqués de façon aussi radicale ; les observations plus nuancées n'ont pas été classées dans cette rubrique.

- Un petit nombre de stagiaires exprime un sentiment de dévalorisation

" J'ai perdu en intérêt professionnel : j'étais responsable de service, je suis maintenant un subordonné " ; *" J'ai moins de responsabilités "* ; *" J'étais docteur en biologie et je suis maintenant débroussaillier "* ; *" J'ai moins de responsabilités car de 17 000F de rémunération, je suis passé à 5000F "*.

Enfin nous avons interrogé les anciens stagiaires pour savoir si leur façon de travailler avait changé. Leurs réponses recoupent assez largement celles qui portaient sur les changements dans les fonctions exercées. Près d'un sur deux estime que ses fonctions ont radicalement changé et que sa façon de travailler a beaucoup changé. La proportion d'enquêtés qui déclarent que leur façon de travailler a beaucoup changé croît fortement avec l'importance des changements dans les fonctions occupées : 33 % pour ceux dont les fonctions ont peu évolué, 65 % pour ceux dont les fonctions ont évolué sensiblement, 88 % pour ceux dont les fonctions ont radicalement changé.

L'intérêt d'un tel croisement porte peut être plus sur les éventuelles discordances. En particulier on notera que parmi les 516 stagiaires estimant que leurs fonctions ont peu évolué, un tiers trouve que leur façon de travailler a tout de même beaucoup changé. On peut supposer que les stagiaires expriment là l'impact de la formation sur la façon d'appréhender leur travail. Il pourrait en résulter des changements à plus longue échéance sur leur situation professionnelle.

Tableau 30
Opinion des enquêtés sur les changements affectant leur activité

" Mes fonctions ont... "	" Ma façon de travailler... "							
	NR		a beaucoup changé		a peu changé		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Non-réponse	24	1 %	-	0 %	-	0 %	24	1 %
Radicalement changé	-	0 %	1 330	45 %	187	6 %	1 517	51 %
Évolué sensiblement	-	0 %	571	19 %	310	11 %	881	30 %
Peu évolué	-	0 %	171	6 %	345	12 %	516	18 %
Total	24	1 %	2 072	70 %	842	29 %	2 938	100 %

Source : Céreq.

3.2.3. Les perspectives d'avenir

Leur âge, l'expérience d'un parcours promotionnel récent, fondent les anciens stagiaires à espérer de nouvelles promotions. Lorsqu'une telle perspective leur apparaît compromise, il leur est difficile d'admettre être parvenu au sommet de leur carrière. La question portant sur les perspectives de carrière n'a sans doute pas suffisamment tenu compte de cette réticence prévisible. En l'absence de proposition plus nuancée, beaucoup ont préféré mentionner la nécessité de changer d'entreprise pour continuer à évoluer ; quelques uns confèrent à la conjoncture économique un rôle déterminant.

Dans l'ensemble, les stagiaires appréhendent leur avenir avec optimisme : plus des deux tiers pensent qu'ils ont " franchi un cap et que d'autres étapes les attendent ". Le constat selon lequel près d'un enquêté sur quatre établit un lien entre changement ultérieur d'entreprise et progression de carrière mérite l'attention. La proportion de stagiaires estimant devoir changer d'entreprise pour continuer à progresser est plus forte chez ceux qui ont changé d'employeur entre 1991 et 1997.

Tableau 31
Perspectives professionnelles des actifs occupés en juin 1997

Vous estimez...	Effectifs	Répartition
Être au sommet de votre carrière	96	3 %
Avoir franchi un cap et d'autres étapes vous attendent	1 967	68 %
Devoir changer d'entreprise pour continuer à progresser	607	21 %
Avoir franchi un cap mais devoir changer d'entreprise pour continuer à progresser...	51	2 %
Autres	91	3 %
NSP	71	3 %
Total	2 883	100 %

Source : Céreq.

3.3. Typologie des trajectoires professionnelles

3.3.1. Présentation des trajectoires professionnelles

Les fonctions principales des emplois exercés à l'entrée en formation et en 1997, la codification de ces emplois en PCS 2 chiffres, l'opinion des stagiaires sur l'évolution de leur rémunération, et en dernier lieu l'opinion sur les changements dans les fonctions occupées ont été mobilisées pour affiner la typologie des trajectoires professionnelles.

Au-delà des promotions catégorielles déjà repérées, on a pu ainsi identifier des mobilités plutôt ascendantes qui concernent environ 10 % des stagiaires et à peu près autant de mobilités horizontales. Ces dernières sont caractérisées par un changement de profession ou d'activité principale n'ayant pas entraîné un gain de rémunération supérieur à 20 % entre 1991 et 1997. Les stagiaires connaissant la même situation du point de vue de la rémunération mais dont ni la profession ni l'activité principale n'ont changé ont été regroupés dans la catégorie " stabilité professionnelle ". Enfin on a généralement considéré que les stagiaires ayant déclaré une baisse de rémunération, subissaient un déclassement. Ce n'est en fait pas toujours le cas dans la mesure où 20 % d'entre eux sont passés d'une entreprise à la Fonction publique. Ces salariés ont certes vu leur revenus diminuer mais ils ont gagné du point de vue de la stabilité de l'emploi. Aussi ont-ils été légitimement replacés dans la catégorie des mobilités horizontales.

Tableau 32
Trajectoires professionnelles

		Effectifs	Part par catégorie	Part sur ensemble
Première insertion		175	100 %	5 %
Promotion catégorielle	Promotion catégorielle par mobilité externe	421	27 %	13 %
	Promotion catégorielle par mobilité interne	745	49 %	24 %
	Retour en emploi accompagné d'une promotion catégorielle	369	24 %	12 %
	Total	1 535	100 %	49 %
Mobilité ascendante*	Mobilité externe ascendante	77	23 %	2 %
	Mobilité interne ascendante	144	43 %	5 %
	Retour dans un emploi plutôt mieux rémunéré	113	34 %	4 %
	Total	334	100 %	11 %
Mobilité horizontale	Mobilité externe transversale	59	15 %	2 %
	Mobilité interne horizontale	210	52 %	7 %
	Retour dans un emploi assez différent mais de même niveau	139	34 %	4 %
	Total	408	100 %	13 %
Stabilité professionnelle	Mobilité externe vers un emploi de même nature	7	3 %	0 %
	Situation professionnelle inchangée	180	70 %	6 %
	Retour dans un emploi sensiblement équivalent au précédent	71	27 %	2 %
	Total	258	100 %	8 %
Déclassement probable	Mobilité externe vers un emploi moins rémunéré	58	33 %	2 %
	Rémunération en baisse	20	12 %	1 %
	Retour dans un emploi moins rémunéré	96	55 %	3 %
	Total	174	100 %	6 %
Entrée ou retour au chômage		240	100 %	8 %
Total		3 124		100 %

* Mobilité promotionnelle en l'absence de changement de catégorie professionnelle.

Source : Céreq.

3.3.2. Un lien très net entre précocité de l'entrée en formation et trajectoires promotionnelles

La fréquence d'apparition de ces trajectoires est étroitement liée à l'âge des enquêtés¹⁶. Chez les stagiaires demandeurs d'emploi à l'entrée en formation, les trajectoires de promotion catégorielle sont de moins en moins fréquentes au fur et à mesure que l'âge augmente : leur importance diminue fortement à 40 ans et au-delà. Les retours en emploi accompagnés d'un déclassement sont alors sensiblement plus nombreux. Les mobilités ascendantes sont caractéristiques des 40/44 ans.

¹⁶ Les âges mentionnés ici sont calculés en référence à 1997.

Tableau 33
 Âge et trajectoire : les demandeurs d'emploi à l'entrée en formation

	<30 ans*	30/34 ans	35/39 ans	40/44 ans	45 et plus
Promotion catégorielle	77 %	46 %	44 %	24 %	24 %
Mobilité ascendante	0 %	11 %	14 %	22 %	5 %
mobilité horizontale	0 %	18 %	16 %	10 %	18 %
stabilité prof.	0 %	8 %	3 %	16 %	11 %
Déclassement	0 %	4 %	7 %	20 %	26 %
Retour au chômage	23 %	13 %	16 %	8 %	16 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Total effectifs	45	307	282	144	132

* Pour mémoire en raison de la faiblesse des effectifs
 Source : Céreq.

Les différences ne sont pas moindres chez les stagiaires ayant un emploi à l'entrée en formation. Les promotions catégorielles concernent 72 % des 30/34 ans mais seulement 30 à 40 % des 40 ans et plus. Les promotions catégorielles externes sont caractéristiques des enquêtés ayant 30 à 34 ans (soit 24 à 28 ans au moment de l'inscription). Dès 35 ans la mobilité interne devient le mode privilégié de promotion et au-delà de 45 ans elle devient quasiment l'unique voie. La part des enquêtés dont la situation professionnelle est inchangée augmente nettement à partir de 40 ans. Un lien très net est établi entre la précocité de l'entrée en formation et les effets promotionnels observés.

Tableau 34
 Âge et trajectoire : les actifs occupés à l'entrée en formation

	<30 ans*	30/34 ans	35/39 ans	40/44 ans	45 ans et +
Promotion catégorielle externe	12 %	33 %	18 %	13 %	4 %
Promotion catégorielle interne	54 %	38 %	39 %	30 %	30 %
Mobilité externe ascendante	4 %	4 %	5 %	2 %	0 %
Mobilité interne ascendante	10 %	2 %	8 %	10 %	16 %
Mobilité externe transversale	0 %	3 %	3 %	4 %	3 %
Mobilité interne horizontale	0 %	3 %	12 %	20 %	12 %
Mobilité externe emploi de même nature	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Situation professionnelle inchangée	11 %	6 %	5 %	16 %	21 %
Mobilité externe déclassement	0 %	2 %	3 %	3 %	5 %
Déclassement en interne	9 %	1 %	1 %	0 %	0 %
Entrée au chômage	0 %	7 %	6 %	2 %	9 %
Total (%)	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Total effectifs	38	681	762	369	187

* Pour mémoire en raison de la faiblesse des effectifs
 Source : Céreq.

4. LE PROFIL D'EMPLOI DES STAGIAIRES

La codification des emplois fournit une indication sur la profession des anciens stagiaires mais ne renseigne guère sur les activités qu'ils développent dans le cadre du travail. Parce qu'une telle information semble utile pour apprécier le rôle des formations promotionnelles et le cas échéant appuyer la réflexion des formateurs, nous avons sollicité les enquêtés pour qu'ils nous aident à mieux appréhender leur travail : la nature de leurs activités, leur marge d'autonomie et leurs responsabilités.

Pour apprécier la nature des activités professionnelles, nous avons élaboré une typologie très simple reposant sur la distinction entre le commercial, l'économique, le management, le scientifique et le technique. L'interrogation a porté sur le temps de travail consacré à chacun de ces types d'activités puis sur les besoins de formation. Enfin nous avons fait l'hypothèse que la part du temps consacré à mettre à jour ses connaissances pendant le temps de travail constituait un élément de clivage interne aux catégories professionnelles étudiées.

De cette approche de la nature des activités des anciens stagiaires, nous faisons un certain nombre de constats. Tout d'abord, il apparaît bien que les activités techniques occupent une part prépondérante dans l'emploi du temps des enquêtés. Chez les ingénieurs, qui ont une palette d'activités assez large, elles constituent une activité souvent fortement dominante. Les demandes d'acquisition de compétences nouvelles varient bien sûr selon le profil d'activité mais on peut remarquer qu'elles ne portent pas majoritairement sur l'activité dominante dans l'emploi du temps des anciens stagiaires. On remarquera que beaucoup de demandes concernent le domaine de l'économie-gestion. La part du temps de travail consacré à mettre à jour ses connaissances varie sensiblement selon les catégories professionnelles et le type d'activité dominante. Les ingénieurs paraissent consacrer moins de temps à cette activité que les autres cadres mais cette caractéristique découle en fait moins du fait d'être ou non ingénieur que celui d'avoir une activité dominante à caractère technique.

Pour apprécier le degré de responsabilités et d'autonomie, nous avons demandé aux anciens stagiaires de choisir parmi des phrases types celles qui semblaient le mieux correspondre à leur situation professionnelle. Cette appréciation globale a été validée par l'examen d'une série d'indicateurs concernant l'exercice de fonctions hiérarchiques, les responsabilités financières, le pouvoir d'influence sur la marche de l'entreprise, le contrôle de l'activité de l'enquêté. Ces critères ont été mobilisés pour construire une échelle de responsabilités dont les résultats ont été confrontés, aux déclarations initiales des anciens stagiaires puis aux données dont nous disposons sur les rémunérations.

4.1. La nature des activités développées dans le travail

Quels sont les types d'activités développés par les anciens stagiaires dans leur travail ?

Le critère qui a été retenu est celui du temps consacré à cinq grandes catégories d'activités – scientifique, technique, économique, commercial, management. Les trois premières servent souvent à présenter le contenu des formations d'ingénieurs¹⁷. Il nous a semblé utile d'ajouter deux autres catégories d'activités, l'une orientée vers les relations externes à l'entreprise (le commercial), l'autre vers les relations internes à l'entreprise (le management).

Une telle typologie permet d'approcher de façon synthétique l'activité de travail des enquêtés. Les activités à caractère technique dominent l'emploi du temps des ingénieurs. S'y associe fréquemment des activités d'économie - gestion et de management, lesquelles viennent le plus souvent au second plan. En revanche les activités scientifiques occupent une part souvent réduite dans l'emploi du temps des ingénieurs. Cette organisation de l'activité des ingénieurs issus des formations promotionnelles, inciterait à les classer, dans la typologie du Comité des applications de l'académie des sciences (CADAS), parmi les ingénieurs occupant des emplois à fort contenu technique¹⁸.

¹⁷ Au CESI, on insiste sur la nécessité de développer des formations qui intègrent ces trois dimensions.

¹⁸ Dans son rapport commun n°1, juin 1992, le Comité des applications de l'académie des sciences (CADAS) évoque deux autres types de fonctions d'ingénieurs : celles exigeant une grande part d'abstraction et celles de recherche et développement..

On pourrait faire observer que le temps consacré à des activités ne reflète pas forcément leur importance du point de vue de la mission du salarié. Pour compléter cette approche trop restrictive, les anciens stagiaires ont été interrogés sur leurs besoins de formation " dans l'optique d'une meilleure efficacité dans l'emploi occupé ". Il s'agissait de focaliser leur attention sur l'emploi actuel en les incitant à se départir de leurs ambitions, intérêts et perspectives futures de carrière. Les réponses des stagiaires amènent à s'interroger sur le contenu des formations dont ils ont bénéficié et sur leur adaptation progressive à leur nouvel emploi : considérant que leur activité présente un fort contenu technique, les ingénieurs, pour n'évoquer qu'eux, expriment souvent des besoins de formation en économie-gestion.

Enfin, toujours dans l'objectif de mieux différencier les situations professionnelles des anciens stagiaires, nous avons tenté de mesurer la part du temps de travail consacré à la mise à jour des connaissances. Du fait de l'évolution des technologies et des marchés, la distinction entre temps de formation et temps de travail tend certes à s'estomper mais cela se produit à des rythmes très variables suivant les individus et l'emploi qu'ils occupent et cela révèle sans aucun doute des disparités importantes en matière de conditions de travail, d'identité professionnelle, de carrière.

4.1.1. L'activité dominante dans le temps de travail

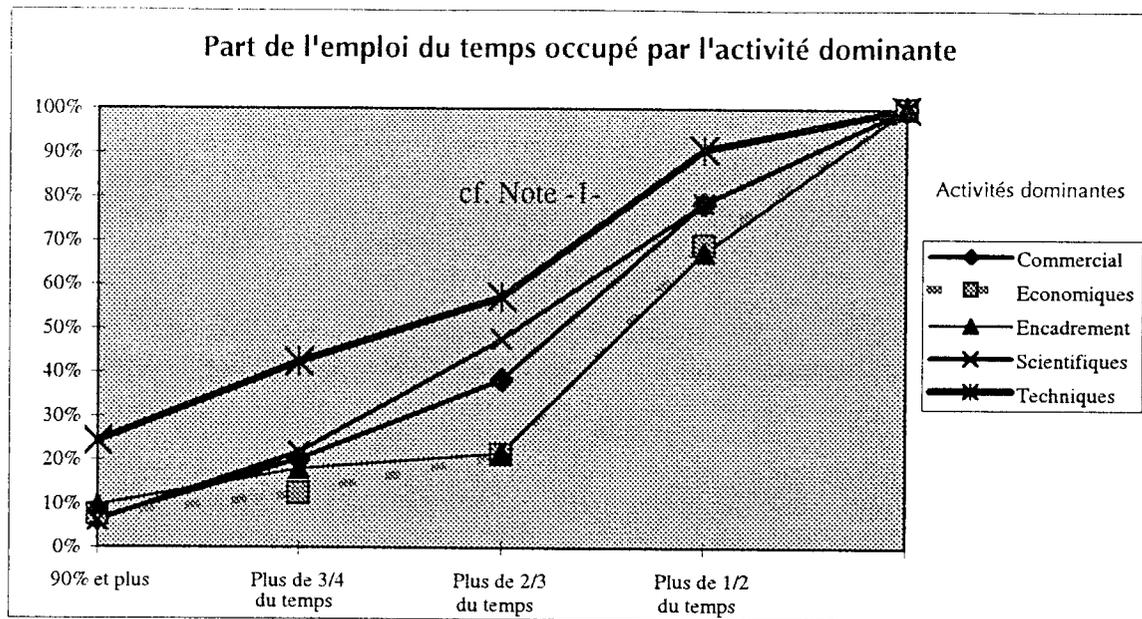
Les personnes interrogées ont classé, par ordre d'importance décroissant, le temps consacré aux cinq types d'activités : commercial, économique, management, scientifique, technique. La majorité n'est pas allée au-delà du classement des deux premières activités, peu sont allés au-delà des trois premières. Le nombre d'activités classées est plus important chez les ingénieurs. Hors techniciens et agents de maîtrise, les professions intermédiaires ne mentionnent parfois qu'une activité. Il reste que la prise en charge d'activités de nature différente caractérise moins que nous ne le pensions le niveau cadre. S'agit-il d'un trait particulier des cadres en début de carrière ou cette catégorie connaît-elle une spécialisation croissante ?

Tableau 35
Nombre d'activités classées selon la catégorie professionnelle

	Aucune	Au moins une	Au moins deux	Au moins trois	Au moins quatre
Indépendants	0 %	100 %	89 %	33 %	12 %
Cadre non ingénieurs	4 %	96 %	80 %	38 %	13 %
Ingénieurs	1 %	99 %	91 %	46 %	19 %
Prof. Intermédiaires hors techn., AM	7 %	93 %	69 %	30 %	10 %
Techniciens et agents de maîtrise	4 %	96 %	83 %	35 %	9 %
Autre	22 %	78 %	78 %	28 %	0 %
Total	3 %	97 %	84 %	40 %	15 %

Source : Céreq.

Les activités techniques occupent une place prépondérante dans l'emploi du temps des enquêtés. Dans près de la moitié des cas, elles sont classées au premier rang et prennent généralement une plus grande part dans l'emploi du temps que lorsque c'est une autre activité qui domine. En outre 21 % de ceux qui ne les ont pas classées en premier, les mentionnent en second. On observera en revanche que seules 13 % des personnes interrogées déclarent occuper la majeure partie de leur temps à des activités scientifiques.



Source : Céreq.

Note 1 : Plus de 90 % de ceux qui déclarent des activités techniques comme activité dominante, y consacrent plus de la moitié du temps ; 40 % environ y consacrent plus des 3/4 de leur temps.

Tableau 36
Le classement des activités selon leur place dans l'emploi du temps

	Cité en 1		Cité en 2		Cité en 3		Cité en 4		Cité en 5	
	Eff.	Part								
Commerciales	220	7 %	304	10 %	203	7 %	133	4 %	136	4 %
Économiques	458	15 %	616	20 %	453	14 %	88	3 %	15	0 %
Encadrement	506	16 %	751	24 %	321	10 %	82	3 %	11	0 %
Scientifiques	394	13 %	303	10 %	108	3 %	110	4 %	98	3 %
Techniques	1 450	46 %	665	20 %	168	5 %	47	1 %		0 %
Non cité	96	3 %	485	16 %	1 871	61 %	2 664	85 %	2 864	93 %
Total	3 124	100 %								

Source : Céreq.

L'activité dominante varie assez fortement selon la catégorie professionnelle. Chez les techniciens et agents de maîtrise, et chez les ingénieurs, les activités techniques sont souvent dominantes. La situation est différente chez les autres cadres et les professions intermédiaires hors techniciens et agents de maîtrise. Ces deux catégories présentent une plus grande hétérogénéité : on peut identifier quatre sous-groupes d'importance équivalente présentant des activités dominantes différentes.

Tableau 37
Activités dominantes par catégories professionnelles

	Indépendants	Cadres non- ingénieurs	Cadres ingénieurs	Professions intermédiaires (hors TAM)	Techniciens, agents de maîtrise	Autres	Total
Non cité	0 %	4 %	1 %	7 %	4 %	22 %	3 %
Scientifiques	3 %	20 %	7 %	23 %	10 %	0 %	13 %
Techniques	34 %	28 %	62 %	9 %	75 %	0 %	46 %
Économiques, gestion	12 %	21 %	12 %	21 %	5 %	22 %	15 %
Encadrement	19 %	17 %	16 %	26 %	6 %	28 %	16 %
Commerciales	32 %	10 %	2 %	14 %	0 %	28 %	7 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Céreq.

L'analyse des activités dominantes fait apparaître une grande homogénéité entre les trois filières de formation d'ingénieurs. Seules différences significatives : les ingénieurs du PICS sont un peu plus nombreux à déclarer les activités scientifiques comme dominantes alors que les ingénieurs des NFI-FC placent plus souvent les activités techniques au premier rang.

4.1.2. Activités dominantes et besoins de formation

Les souhaits de perfectionnement sont-ils susceptibles de modifier la représentation des profils des emplois occupés tels qu'ils ressortent de l'analyse des emplois du temps ? Pour quels types d'activité les enquêtés estiment souhaitable d'acquérir des compétences supplémentaires ? Les enquêtés ont très généralement accepté de classer par ordre de priorité les activités dans lesquels un perfectionnement leur permettrait d'être plus efficace dans l'emploi occupé. Presque tous ont mentionné une priorité, la moitié en a mentionné deux. Rares sont ceux qui sont allés au-delà. C'est donc essentiellement sur le premier domaine d'approfondissement que portera l'analyse.

Tableau 38
Classement des activités dans l'optique d'un perfectionnement

	Cité en 1		Cité en 2		Cité en 3	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Scientifiques	380	12 %	179	6 %	85	3 %
Techniques	814	26 %	358	11 %	110	4 %
Économiques	876	28 %	359	11 %	104	3 %
Encadrement	556	18 %	366	12 %	116	4 %
Commerciales	302	10 %	280	9 %	109	3 %
Non cité	196	6 %	1 582	51 %	2 600	83 %
Total	3 124	100 %	3 124	100 %	3 124	100 %

Source : Céreq.

Pour 41 % seulement des enquêtés, la priorité d'acquisition de compétences nouvelles porte sur l'activité dominante. Cette proportion, plus faible encore (34 %) chez les ingénieurs ne varie pas selon l'importance des changements perçus par les stagiaires dans l'exercice de leurs fonctions. Globalement on peut donc faire l'hypothèse d'une bonne adaptation aux nouvelles situations professionnelles.

Les ingénieurs consacrant le plus de temps aux activités scientifiques ou d'encadrement sont les moins nombreux à demander un perfectionnement dans ce domaine comme s'ils jugeaient largement suffisantes leur formation et leur expérience professionnelle. En revanche ceux dont l'activité dominante relève de la gestion ou du commercial sont plus fréquemment demandeurs d'un perfectionnement dans ce domaine. Cette observation inciterait donc à un rééquilibrage des contenus des formations.

Tableau 39
Priorité à l'acquisition de compétences dans l'activité dominante

	Indépendants	Cadres non-ingénieurs	Ingénieurs	Professions intermédiaires non techniciens.	Techniciens, agents de maîtrise	Autres	Total
Scientifique	0 %	52 %	28 %	41 %	56 %		44 %
Technique	60 %	54 %	36 %	36 %	55 %		43 %
Économie-gestion	33 %	52 %	44 %	17 %	26 %	0 %	42 %
Encadrement	81 %	33 %	22 %	23 %	63 %	0 %	30 %
Commerciale	58 %	44 %	45 %	27 %		100 %	46 %
Ensemble	58 %	49 %	34 %	28 %	54 %	36 %	41 %

Source : Céreq.

Pour affiner l'étude des demandes de formation des ingénieurs et cadres, celles-ci ont été analysées non plus seulement en référence à la seule activité dominante mais aux deux premières activités structurant les emplois du temps. Les demandes de formation s'inscrivent naturellement plus souvent dans l'une ou l'autre de ces deux activités. Toutefois l'économie-gestion se distingue des autres domaines en ce qu'elle est très fréquemment reconnue comme une priorité même lorsque ce domaine ne figure pas dans les deux premières activités citées dans l'emploi du temps des ingénieurs ou des cadres. Ces derniers se distinguent des ingénieurs par la fréquence des demandes de formation relatives à l'encadrement lorsque cela ne constitue pas l'une des deux premières activités dans l'emploi du temps.

Tableau 40
Demande de formation des ingénieurs et cadres selon leur correspondance avec les deux activités dominantes de l'emploi du temps

	Demande de formation	Économie, gestion	Scientifique	Technique	Encadrement	Commerciale
Ingénieurs	correspondant à l'activité dominante ou seconde	43 %	21 %	30 %	26 %	23 %
	différente de l'activité dominante ou seconde	36 %	2 %	7 %	9 %	10 %
Cadres	correspondant à l'activité dominante ou seconde	39 %	48 %	32 %	19 %	22 %
	différente de l'activité dominante ou seconde	28 %	5 %	3 %	20 %	6 %

Source : Céreq.

Compte tenu de la relative homogénéité des activités qui structurent l'emploi du temps des stagiaires issus des différentes filières d'ingénieurs, on peut faire l'hypothèse que leurs demandes actuelles reflètent pour partie les différences des enseignements dont ils ont bénéficié. Les stagiaires du CESI paraissent ainsi plus fréquemment demandeurs de formation correspondant à des préoccupations techniques tandis que ceux des NFI-FC sont les plus nombreux à formuler des demandes dans le domaine économique.

Tableau 41
Demandes de formation et dispositifs

	PICS non-ingénieur		PICS ingénieur		CESI		NFI-FC		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Indéfini	126	7 %	38	4 %	19	7 %	14	8 %	197	6 %
Scientifique	202	12 %	133	14 %	32	11 %	13	8 %	380	12 %
Technique	495	29 %	199	20 %	94	33 %	26	15 %	814	26 %
Économique	385	23 %	346	36 %	76	27 %	69	40 %	876	28 %
Management	305	18 %	186	19 %	29	10 %	36	21 %	556	18 %
Commerciale	192	11 %	63	7 %	34	12 %	13	8 %	302	10 %
Total	1 705	100 %	965	100 %	284	100 %	171	100 %	3 125	100 %

Source : Céreq.

4.1.3. Les pratiques de mise à jour des connaissances sur le temps de travail

De nombreux auteurs ont mis en évidence les mutations du travail et notamment l'importance croissante des capacités d'adaptation, de créativité, d'autonomie dans les activités professionnelles. D'autres auteurs ont montré que ces mutations du travail révélaient de véritables mutations sociales, (R. Sue, 1994) perceptibles notamment dans la modification des équilibres antérieurs entre temps de travail, temps de formation et temps libéré. Ces évolutions ne vont pas sans bouleversements dans la hiérarchie des positions sociales qui concernent aussi les cadres. L'évolution des techniques, la modification des organisations des entreprises, se traduisent par des changements dans les fonctions et dans les modèles de carrière (A. Moysan-Louazel, 1995) que les indicateurs habituels d'autonomie et de responsabilités ne mettent pas toujours en évidence.

Ces constats justifient que l'on s'intéresse à la mesure du temps de travail consacré à la mise à jour des connaissances. Les écarts observés sont susceptibles d'aider à la différenciation des situations professionnelles, voire à leur positionnement les unes par rapport aux autres en fonction de critères qui s'ajoutent à ceux de la rémunération, de la position hiérarchique...

Pour surmonter la difficulté de la mesure, les enquêtés ont été amenés à identifier les différentes modalités de formation sur le temps de travail auxquelles ils avaient recours. L'objectif visé consistait à

ce qu'ils partagent une conception commune des formes de " mise à jour des connaissances ". Ainsi peut-on espérer que l'évaluation du temps de travail consacré à cette activité s'est opérée sur une base commune. Pour simplifier, trois fourchettes de temps étaient proposées : moins de 5 % (peu de temps), de 5 à 20 %, plus de 20 % (beaucoup de temps).

L'analyse des modalités de mise à jour des connaissances apporte déjà quelques informations. Une proportion importante déclare utiliser les modalités proposées. La lecture d'ouvrages et revues spécialisés vient au premier rang puisque plus de 90 % y ont recours. Vient ensuite la participation à des groupes de travail, à des stages ou des colloques. L'étude de logiciels occupe une place importante puisqu'elle concerne les deux tiers des enquêtés. Seule l'animation de stages et les interventions dans les colloques sont cités par moins de la moitié des enquêtés.

Les pratiques de mise à jour des connaissances varient selon les catégories professionnelles. Les cadres utilisent une plus large palette de moyens de mise à jour de leurs connaissances. Quelques différences apparaissent aussi au sein de ces catégories : les ingénieurs semblent utiliser un éventail moins large des modalités de formation que les autres cadres (notamment l'animation de formation ou l'intervention à des colloques), les techniciens et agents de maîtrise que les autres professions intermédiaires.

D'autres modalités de mise à jour des connaissances ont été mentionnées par les enquêtés. On retiendra parmi les plus fréquemment citées : l'utilisation d'*Internet*, les activités de veille technologique, la participation à des salons, les relations avec clients et fournisseurs, l'étude des langues étrangères. Certains évoquent en outre les études qu'ils suivent à titre personnel (préparation d'une thèse, préparation au certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (CAPET), cours par correspondance, Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)). On pourrait considérer qu'ils ont fait erreur sur le sens de la question qui leur était posée, à savoir le temps consacré, sur le temps de travail, à mettre à jour ses connaissances. On a préféré considérer que la mention de ces études suivies à titre personnel traduit un flou croissant de la frontière entre temps de travail et temps de formation et exprime d'une certaine manière la pénétration du temps de travail par un temps de formation librement choisi¹⁹.

Tableau 42
Recours aux différentes modalités de formation

	Indépendants	Cadres	Ingénieurs	PI (hors TAM)	Techniciens, agents de maîtrise	Autres	Total
Participation stages, colloques	57 %	75 %	74 %	69 %	56 %	72 %	71 %
Animation de formations, intervention colloques	41 %	50 %	37 %	41 %	30 %	0 %	40 %
Lectures d'ouvrages, revues spécialisées, documents	81 %	98 %	93 %	94 %	83 %	22 %	92 %
Étude de logiciels	32 %	70 %	70 %	62 %	60 %	22 %	66 %
Participation à des groupes de travail	67 %	81 %	74 %	70 %	58 %	22 %	73 %
Autres modalités citées par les enquêtés	6 %	17 %	15 %	12 %	11 %	0 %	14 %

Source : Céreq.

Une fois explorées ces différentes modalités de formation, les enquêtés ont évalué la part du temps de travail qu'ils consacrent à ces activités. Un tiers estime que cela représente moins de 5 % du temps de travail, tandis qu'un peu moins d'un sur cinq l'évalue à plus de 20 %. Si le temps consacré à la mise à jour des connaissances est généralement plus important chez les cadres que chez les professions

¹⁹ On observera que de plus en plus les ménages s'équipent des mêmes matériels que ceux dont ils disposent sur leur lieu de travail. Dans ce contexte, la mention de l'utilisation d'*Internet* comme moyen d'autoformation traduirait aussi cette interpénétration temps de travail-temps libre.

intermédiaires, on trouve de réelles différences au sein d'une même catégorie professionnelle²⁰ : les ingénieurs consacrent moins de temps à mettre à jour leurs connaissances que les autres cadres et pas davantage que les non-cadres. Ils sont moins nombreux que les cadres à consacrer plus de 20 % de leur temps à se former et sensiblement plus nombreux à y passer moins de 5 %.

Tableau 43
Part du temps de travail consacré à la mise à jour des connaissances

	Indépendants		Cadres		Ingénieurs		PI (hors TAM)		Techniciens, agents de maîtrise		Autres		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
NSP	0	0 %	14	2 %	37	3 %	0	0 %	15	4 %	0	0 %	66	2 %
<5 %	53	43 %	198	22 %	541	38 %	103	34 %	116	34 %	21	72 %	1 032	33 %
5 à 20 %	55	44 %	436	49 %	691	48 %	136	45 %	174	50 %	8	28 %	1 500	48 %
>20 %	17	13 %	241	27 %	156	11 %	65	21 %	42	12 %	0	0 %	521	17 %
Total	125	100 %	889	100 %	1 425	100 %	304	100 %	347	100 %	29	100 %	3 119	100 %

Source : Céreq.

Ces différences entre les cadres et les ingénieurs doivent être rapprochées des activités dominantes qui structurent leur emploi du temps. Le tableau qui suit indique la part de temps consacré à mettre à jour ses connaissances en fonction des deux activités dominantes du travail des cadres. Un quart des cadres pour lesquels l'activité scientifique est mentionnée comme l'une des deux activités dominantes déclare consacrer plus de 20 % de leur temps à mettre à jour leurs connaissances et seulement un cinquième moins de 5 %. Parmi ces cadres, ceux pour lesquels l'activité scientifique est citée en premier sont un tiers à déclarer passer plus de 20 % de leur temps de travail à mettre à jour leurs connaissances. À l'inverse les cadres dont les techniques ou l'encadrement constituent une des deux activités dominantes, consacrent généralement peu de temps à mettre à jour leurs connaissances. Plus du tiers y consacraient moins de 5 % de leur temps. Ce n'est donc pas tant le fait d'être ingénieur ou non qui déterminerait le temps passé à se former sur le temps de travail mais la nature des activités.

²⁰ Les professionnels dont l'activité scientifique domine leur emploi du temps sont naturellement proportionnellement deux fois plus nombreux que les autres à déclarer consacrer plus de 20 % de leur temps de travail à mettre à jour leurs connaissances.

Tableau 44
Activités dominantes et temps de mise à jour des connaissances

	Ind.		<5 %		5 à 20 %		>20 %		Total	
Scientifique 1^{er} ou 2^e rang	8	1 %	116	22 %	286	53 %	126	24 %	536	100 %
Scientifique 1er rang	8	3 %	50	17 %	135	47 %	93	33 %	286	100 %
Scientifique 2 ^e rang	0	0 %	66	26 %	151	61 %	33	13 %	250	100 %
Technique 1^{er} ou 2^e rang	37	2 %	536	33 %	835	51 %	227	14 %	1 635	100 %
Technique 1er rang	36	3 %	387	34 %	572	51 %	129	12 %	1 124	100 %
Technique 2nd rang	2	0 %	149	29 %	262	51 %	99	20 %	512	100 %
Économique 1^{er} ou 2^e rang	11	2 %	236	31 %	360	48 %	145	19 %	752	100 %
Économique 1er rang	0	0 %	141	40 %	132	37 %	83	23 %	356	100 %
Économique 2 ^e rang	11	3 %	95	24 %	228	57 %	62	16 %	396	100 %
Encadrement 1^{er} ou 2^e rang	17	2 %	368	38 %	445	46 %	143	14 %	973	100 %
Encadrement 1 ^{er} rang	0	0 %	136	36 %	190	51 %	48	13 %	374	100 %
Encadrement 2 ^e rang	17	3 %	232	39 %	255	42 %	95	16 %	599	100 %
Commercial 1^{er} ou 2^e rang	0	0 %	128	35 %	161	44 %	75	21 %	364	100 %
Commercial 1 ^{er} rang	0	0 %	19	15 %	76	62 %	28	23 %	123	100 %
Commercial 2 ^e rang	0	0 %	109	45 %	85	35 %	47	20 %	241	100 %

Source : Céreq.

4.2. Le niveau de responsabilité et d'autonomie

Complémentaire de l'analyse du type d'activités exercées dans le travail, la mesure du niveau de responsabilité et d'autonomie permet d'affiner notre connaissance de la nature des emplois occupés par les anciens stagiaires. Le point de départ a été fourni par l'élaboration d'une typologie au sein de laquelle les intéressés ont eu à se situer. Pour pallier la dimension subjective d'un tel classement, des questions portant sur différents aspects de l'autonomie et des responsabilités assumées par les cadres ont été posées. Les réponses ont conduit à classer les emplois occupés par les stagiaires sur une échelle de responsabilité et d'autonomie. Ce classement semble concorder tant avec le classement initial opéré par les enquêtés qu'avec les données dont nous disposons sur les rémunérations.

4.2.1. L'appréciation globale des enquêtés sur leurs responsabilités et autonomie

Afin d'apprécier de façon synthétique les responsabilités et l'autonomie dans le travail, les enquêtés ont choisi parmi un certain nombre de propositions, celle qui semblait le mieux décrire leur situation professionnelle. Les propositions présentées diffèrent selon que l'enquêté occupe ou non un emploi de cadre.

Propositions soumises aux enquêtés ne se déclarant pas cadres

Ces propositions diffèrent selon que l'enquêté déclare diriger ou ne pas diriger une équipe. Dans le premier cas, deux niveaux sont distingués : un niveau d'autonomie élevé si la personne décide de procédures techniques et d'organisation, un niveau d'autonomie moindre si procédures techniques et organisation ne dépendent pas de lui.

Lorsque les enquêtés déclarent ne pas diriger d'équipe, deux situations précises sont envisagées : celle d'une forte autonomie dans le champ d'activité propre, celle d'adjoint d'un cadre. Une dernière proposition rassemble ceux qui ne se situent dans aucune des deux catégories précédentes. En principe les tenants de cette catégorie se caractérisent à la fois par une faible autonomie dans leur champ d'activité et un certain éloignement du pouvoir de décision. Ils connaîtraient donc la situation la moins valorisée.

Propositions soumises aux enquêtés se déclarant cadres

Une première distinction a été établie selon que l'enquêté exerce une fonction de direction, une fonction d'encadrement, ou aucune des deux. Parmi ceux qui déclarent exercer des fonctions de direction, on a cherché à différencier les responsables de "services fonctionnels" et de "services opérationnels". Pour les fonctions d'encadrement, on a cherché à mesurer le niveau de responsabilité par rapport aux résultats de l'activité de l'entreprise : sont-ils responsables d'un produit ou de projets, ou seulement chargés de faire respecter des procédures et des principes d'organisation ? Enfin, pour les cadres n'ayant ni fonction de direction, d'encadrement, on s'est efforcé d'apprécier le niveau d'autonomie : bénéficient-ils d'une quasi-indépendance ou seulement d'une relative autonomie ? Comme pour les non-cadres, une dernière catégorie rassemble ceux qui se refusent à se situer et dont on peut supposer que le niveau de responsabilité et d'autonomie est faible.

Tableau 45
Autonomie et responsabilités dans l'emploi occupé

Cadres			Non-cadres		
	Effectifs	Part		Effectifs	Part
Fonction de direction	401	15 %	Dirige une équipe	88	19 %
Dont service opérationnel	146	36 %	Dont forte marge de décision	78	89 %
Dont service fonctionnel	255	64 %	Dont faible marge de décision	10	11 %
Fonction d'encadrement	1 224	46 %	Ne dirige pas d'équipe	370	81 %
Dont responsabilité de produits ou de projets	858	70 %	Dont forte autonomie	242	66 %
Dont application procédures et principes d'organisation	245	20 %	Dont activité dirigée	95	26 %
Dont (sans précision)	121	10 %	Dont (sans précision)	33	8 %
Ni direction, ni encadrement	1 047	39 %			
Dont quasi-indépendance dans son domaine	264	25 %			
Dont autonomie dans son domaine	689	66 %			
Dont (sans précision)	94	9 %			
Total cadres	2 672	100 %	Total non-cadres	458	100 %

Source : Céreq.

Une minorité de cadres (15 %) occupe une fonction de direction. Parmi eux, les deux tiers ont la charge d'un service fonctionnel. Environ la moitié des cadres exerce une fonction d'encadrement. 70 % auraient la responsabilité de projets ou de produits, 20 % auraient surtout en charge d'appliquer des procédures et principes d'organisation définis ailleurs. Un quart des cadres n'ayant ni fonction d'encadrement, ni responsabilité de direction, considèrent qu'ils sont quasi indépendants dans leur domaine et les deux tiers qu'ils bénéficient d'une certaine autonomie.

Une minorité (20 %) des non-cadres dirige une équipe. Ils bénéficient généralement d'une forte marge de décision puisqu'ils décident le plus souvent de procédures techniques ou d'organisation. Ceux qui ne dirigent pas d'équipe représentent les 4/5 des effectifs. Les deux tiers estiment être autonomes dans leur activité, 25 % secondent un cadre.

4.2.2. Quelques indicateurs d'autonomie et de responsabilités

Pour conforter cette première approche du niveau de responsabilité et d'autonomie, nous avons interrogé les anciens stagiaires sur les caractéristiques des équipes encadrées, sur leurs responsabilités financières, sur leur influence par rapport à la marche de l'entreprise, et sur le contrôle de leur activité.

Les fonctions hiérarchiques

Un petit pourcentage de cadres ayant déclaré assumer des fonctions de direction ou d'encadrement n'ont pas précisé la catégorie professionnelle de leurs subordonnés. Cela nous a conduit à corriger le classement initial. Pour les autres, la taille, voire la composition des équipes dirigés, permettent de préciser les conditions d'exercices de ces fonctions.

La dimension des équipes placées sous les ordres des cadres dirigeants ou encadrants est généralement restreinte. La moitié environ dirige des équipes inférieures à dix personnes, souvent formées de personnes hautement qualifiées. Par contre, lorsque la taille de l'équipe dépasse les vingt personnes, les subordonnés sont essentiellement des ouvriers ou employés.

Les non-cadres dirigent des équipes dont la taille paraît souvent plus importante : 39 % travaillent avec des équipes de 20 personnes et plus, contre 17 % pour les cadres encadrants. Toutefois le nombre des personnes interrogées est trop faible pour que l'on puisse confirmer ce résultat.

Tableau 46
Taille et composition des équipes dirigées par les cadres

Cadres dirigeants			Cadres encadrants		
	Effectifs	Part		Effectifs	Part
Personne	66	17 %	Personne	77	7 %
Moins de 10 personnes	169	42 %	Moins de 10 personnes	614	57 %
Dont dominante cadres/techniciens	34	20 %	Dont dominante cadres/techniciens	253	41 %
Dont dominante techniciens/ouvriers - employés	76	45 %	Dont dominante techniciens/ouvriers-employés	331	54 %
Dont ouvriers - employés seuls	59	35 %	Dont ouvriers - employés seuls	30	5 %
10 à 20 personnes	54	13 %	10 à 20 personnes	201	19 %
			Dont dominante cadres/techniciens	118	59 %
			Dont dominante techniciens/ouvriers-employés	83	41 %
20 personnes et plus	113	28 %	20 personnes et plus	182	17 %
Dont dominante cadres/techniciens	49	43 %	Dont dominante cadres/techniciens	28	15 %
Dont dominante ouvriers - employés	64	57 %	Dont dominante ouvriers - employés	154	85 %
Total cadres dirigeants	402	100 %	Total cadres encadrants	1 074	100 %

Source : Céreq.

La participation des enquêtés aux activités de recrutement de personnel vient d'une certaine manière vérifier la pertinence de leur classement. Sa fréquence rejoint ce que les enquêtés disent de leurs responsabilités d'encadrement : les deux tiers des cadres dirigeants et la moitié des cadres encadrants ont participé au recrutement de salariés contre seulement un quart des autres cadres. Chez les non-cadres, un tiers de ceux qui dirigent une équipe ont participé à des recrutements contre moins d'un sur dix pour ceux qui ne dirigent pas d'équipe. L'examen des catégories visées par l'activité de recrutement consolide ce résultat. Le tableau qui suit a retenu la catégorie professionnelle la plus élevée visée par cette activité de recrutement. Les cadres dirigeants ou encadrants sont les seuls à avoir fréquemment participé au recrutement de cadres.

Tableau 47
Catégorie la plus élevée concernée par la participation au recrutement

	Au niveau cadre		Au niveau technicien - PI		Au niveau ouvrier - employé		Total	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
Cadres dirigeants	119	44 %	94	35 %	57	21 %	270	100 %
Cadres encadrants	235	37 %	331	51 %	78	12 %	644	100 %
Autres cadres	58	23 %	121	49 %	70	28 %	249	100 %
Non-cadres dirigeant une équipe	0	0 %	10	33 %	21	67 %	31	100 %
Non-cadres ne dirigeant pas d'équipe	0	0 %	23	79 %	6	21 %	29	100 %

Source : Céreq.

Les responsabilités financières

Le traitement des questions portant sur les responsabilités financières a distingué trois niveaux et types de responsabilité :

- Premier niveau : la responsabilité d'élaboration du budget est associée à la réalisation d'un objectif financier ou commercial (chiffre d'affaires ou marge bénéficiaire) ;
- Deuxième niveau : la charge de réaliser un chiffre d'affaires ou une marge bénéficiaire n'est pas accompagnée de responsabilités dans l'élaboration d'un budget ;
- Troisième niveau : l'enquêté a la charge d'élaborer un budget sans être tenu à réaliser un chiffre d'affaires ou une marge.

Les résultats reflètent assez fidèlement l'échelle des responsabilités précédemment élaborée. Dans la plupart des cas, les cadres dirigeants exercent une responsabilité financière. Ceux qui travaillent dans un service opérationnel ont une fois sur deux une responsabilité de premier niveau tandis que les deux tiers de ceux qui travaillent dans un service fonctionnel ont une responsabilité de troisième niveau.

Les deux tiers des cadres encadrants exercent une responsabilité financière. Celle-ci consiste le plus souvent à élaborer un budget, responsabilité rarement assumée par les non-encadrants. Ces derniers ont des responsabilités financières plus limitées que les non-cadres dirigeant une équipe.

Tableau 48
Les responsabilités financières

	1 ^{er} niveau		2 ^e niveau		3 ^e niveau		Ensemble		Total
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.
Cadres dirigeants									
Service fonctionnel	52	21 %	13	5 %	155	61 %	220	87 %	255
Service opérationnel	78	54 %	6	4 %	33	23 %	117	81 %	146
Ensemble	130	32 %	19	5 %	188	47 %	337	84 %	401
Cadres encadrants									
Respect des procédures	29	12 %	22	9 %	95	39 %	146	60 %	245
Responsabilité produits/projets	153	18 %	107	13 %	339	40 %	599	71 %	857
Autres	7	5 %	9	7 %	40	33 %	56	45 %	121
Ensemble	189	15 %	138	11 %	474	39 %	801	65 %	1 223
Cadres non-encadrants									
Quasi indépendants	19	7 %	35	13 %	50	19 %	104	39 %	264
Autonomie	49	7 %	73	11 %	119	17 %	241	35 %	689
Autre		0 %	8	9 %	7	8 %	15	17 %	94
Ensemble	68	6 %	116	11 %	176	17 %	360	34 %	1 047
Non-cadres dirigeant une équipe	26	30 %	20	23 %	10	11 %	56	64 %	88
Non-cadres ne dirigeant pas d'équipe									
Autonomes	6	2 %	29	12 %	17	7 %	52	21 %	238
Secondent un cadre	5	6 %	2	2 %	10	10 %	17	18 %	95
Autre		0 %		0 %		0 %	0	0 %	33
Ensemble	11	3 %	31	8 %	27	7 %	69	18 %	366
Total	424	14 %	324	10 %	875	28 %	1 623	52 %	3 125

Source : Céreq.

Pour compléter cette approche deux questions d'opinions ont été posées aux personnes ayant déclaré avoir une responsabilité financière. La première question a trait à leur degré d'autonomie dans la définition des objectifs financiers : les objectifs financiers leur sont-ils imposés, contribuent-ils à leur définition ou en décident-ils quasiment seuls ? La seconde question a trait à l'importance de leur contribution aux résultats : leur activité est-elle déterminante, contribuent-ils à l'atteinte des objectifs ou ont-ils seulement une incidence indirecte sur les résultats ?

Globalement 18 % des enquêtés ayant quelques responsabilités financières estiment que les objectifs financiers leurs sont imposés, 69 % qu'ils contribuent à leur définition, 13 % qu'ils en décident quasiment seuls. Les cadres dirigeants et les cadres non-encadrants estimant être quasi indépendants sont deux fois plus nombreux à être seuls à décider des objectifs financiers. À l'inverse, les adjoints de cadres, les cadres encadrants chargés du respect des procédures et de l'organisation et les cadres non-encadrants estimant bénéficier d'une certaine autonomie n'ont presque jamais cette liberté.

Tableau 49
Participation à la définition des objectifs financiers

	Objectifs financiers imposés		Contribution à leur définition		Quasiment seul à en décider		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Cadres dirigeants								
Service fonctionnel	19	9 %	145	65 %	57	26 %	22	100 %
Service opérationnel	-	0 %	88	74 %	30	26 %	11	100 %
Cadres encadrants								
Respect des procédures	27	19 %	113	77 %	6	4 %	14	100 %
Responsabilité produits/projets	106	18 %	429	71 %	65	11 %	60	100 %
Autres	15	27 %	40	73 %	-	-	5	100 %
Cadres non-encadrants								
Quasi indépendants	16	15 %	58	56 %	30	29 %	10	100 %
Autonomie	68	28 %	165	69 %	6	3 %	23	100 %
Autre	-	0 %	8	53 %	7	47 %	1	100 %
Non-cadres dirigeant une équipe	14	25 %	34	61 %	8	14 %	5	100 %
Non-cadres ne dirigeant pas d'équipe								
Autonomes	27	54 %	18	35 %	6	11 %	5	100 %
Secondent un cadre	-	0 %	17	100 %	-	0 %	1	100 %
Total	292	18 %	1 115	69 %	215	13 %	1 62	100 %

Source : Céreq.

Comment les enquêtés apprécient l'incidence de leur activité sur l'atteinte des objectifs financiers ? 50 % des enquêtés ayant des responsabilités financières estiment que leur activité est déterminante et seulement 10 % qu'elle n'a qu'une incidence indirecte. Plus des trois quarts des dirigeants de services opérationnels, des cadres se déclarant quasi indépendants et des non-cadres dirigeant une équipe pensent que leur activité est déterminante.

Tableau 50
Contribution à l'atteinte des objectifs financiers

	Activité déterminante		Contribution à l'atteinte des objectifs		Incidence directe sur les résultats		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Cadres dirigeants								
Service fonctionnel	119	54 %	98	44 %	4	2 %	221	100 %
Service opérationnel	90	77 %	27	23 %		0 %	117	100 %
Cadres encadrants								
Respect des procédures	56	38 %	69	48 %	20	14 %	145	100 %
Responsabilité produits/projets	254	42 %	266	45 %	80	13 %	600	100 %
Autres	26	47 %	25	45 %	4	8 %	55	100 %
Cadres non-encadrants								
Quasi indépendants	85	81 %	8	8 %	12	11 %	105	100 %
Autonomie	97	40 %	105	44 %	38	16 %	240	100 %
Autre	8	53 %	7	47 %		0 %	15	100 %
Non-cadres dirigeant une équipe	42	76 %	14	24 %	0	0 %	56	100 %
Non-cadres ne dirigeant pas d'équipe								
Autonomes	23	45 %	22	43 %	6	12 %	51	100 %
Secondent un cadre	10	58 %	7	42 %		0 %	17	100 %
Total	810	50 %	648	40 %	164	10 %	1 622	100 %

Source : Céreq.

Influence sur la marche de l'entreprise

Qu'ils aient ou non des responsabilités financières, il était intéressant de demander aux enquêtés d'évaluer leur influence sur les décisions qui orientent et déterminent la marche de l'entreprise. Les réponses sont en cohérence avec les indications données sur leurs responsabilités. Les cadres dirigeants, et plus encore ceux qui travaillent dans un service opérationnel estiment avoir beaucoup d'influence sur les décisions de l'entreprise. La majorité des personnes ayant une responsabilité d'encadrement estime avoir un peu d'influence alors que les non-encadrants estiment n'en avoir pratiquement pas.

Tableau 51
Participation aux décisions concernant la marche de l'entreprise

	Beaucoup		Un peu		Pratiquement pas		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Cadres dirigeants								
Service fonctionnel	168	66 %	78	31 %	9	3 %	255	100 %
Service opérationnel	131	89 %	5	3 %	11	8 %	147	100 %
Ensemble	299	75 %	83	21 %	20	5 %	402	100 %
Cadres encadrants								
Respect des procédures	79	32 %	93	38 %	73	30 %	245	100 %
Responsabilité produits/projets	147	17 %	465	54 %	245	29 %	857	100 %
Autres	4	4 %	87	71 %	30	25 %	121	100 %
Ensemble	230	19 %	645	53 %	348	28 %	1 223	100 %
Cadres non-encadrants								
Quasi indépendants	81	31 %	90	34 %	93	35 %	264	100 %
Autonomie	93	14 %	323	47 %	265	39 %	681	100 %
Autre	27	28 %	9	10 %	59	62 %	95	100 %
Ensemble	201	19 %	422	41 %	417	40 %	1 040	100 %
Non-cadres dirigeant une équipe	8	9 %	52	59 %	28	32 %	88	100 %
Non-cadres ne dirigeant pas d'équipe								
Autonomes	44	19 %	84	37 %	101	44 %	229	100 %
Secondent un cadre	9	10 %	12	12 %	74	78 %	95	100 %
Autre*		0 %	19	59 %	13	41 %	32	100 %
Ensemble	53	15 %	115	32 %	188	53 %	356	100 %
Total	791	26 %	1 317	42 %	1 001	32 %	3 109	100 %

Source : Céreq.

Contrôle et autocontrôle de l'activité

En demandant aux enquêtés quelle serait la catégorie susceptible de s'apercevoir en premier d'une erreur commise dans leurs fonctions²¹, notre intention était d'apprécier le degré d'autonomie dans l'emploi occupé. Environ la moitié des personnes enquêtées répondent qu'elles seraient les premières à s'en rendre compte. Les scores les plus élevés sont atteints par les personnes ayant exprimé une forte autonomie. Viennent ensuite les clients et les supérieurs hiérarchiques, ces derniers étant très souvent cités par les adjoints de cadres.

²¹ Cette question a été empruntée à " Recherche sur la fonction d'encadrement : les relations entre techniques, organisation et division du travail chez les techniciens, ingénieurs et cadres de l'industrie ", G. Benguigui, A. Griset, A. Jacob, D. Monjardet, groupe de sociologie du travail, Paris, 1975.

Tableau 52
Autonomie et contrôle

	Supérieurs	Subordonnés	Soi-même	Client	Autre	Total
Cadres dirigeants	20 %	8 %	49 %	13 %	10 %	100 %
Cadres encadrants						
Respect des procédures	8 %	11 %	50 %	19 %	12 %	100 %
Responsable de produits/projets	18 %	9 %	44 %	19 %	10 %	100 %
Autres	19 %	6 %	32 %	14 %	29 %	100 %
Cadres non-encadrants						
Indépendants ou autonomes	11 %	2 %	57 %	17 %	13 %	100 %
Autre	13 %	0 %	26 %	33 %	28 %	100 %
Non-cadres						
Dirigeant une équipe	8 %	36 %	24 %	25 %	7 %	100 %
Autonomes	21 %	0 %	53 %	18 %	8 %	100 %
Secondent un cadre	40 %	0 %	45 %	8 %	6 %	100 %
Autre	18 %	24 %	35 %	0 %	23 %	100 %
Total	16 %	6 %	48 %	17 %	13 %	100 %

Source : Céreq.

4.2.3. Classement initial et échelle de responsabilités

Les indicateurs qui précèdent ont été utilisés pour construire une échelle de responsabilités en cinq niveaux. Trois séries d'indicateurs ont été retenus, chaque série ayant un poids identique : les responsabilités d'encadrement, l'appréciation de la capacité d'influence sur la marche de l'entreprise, l'importance des responsabilités financières. La notation qui s'étend de 0 à 18 points a permis la constitution de cinq niveaux de responsabilités rassemblant des effectifs du même ordre de grandeur. La correspondance entre la position des enquêtés sur cette échelle et ce que l'on pouvait déduire de leur classement initial est assez nette. Les cadres dirigeants sont absents ou quasiment absents des deux niveaux de responsabilités les plus faibles. Les non-cadres ne dirigeant pas d'équipe sont quasiment absents des deux niveaux de responsabilités les plus élevés.

Tableau 53
Classement et positionnement sur l'échelle de responsabilités

	Très faible	Faible	Moyenne	Élevée	Très élevée	Total
Non-cadres dirigeant une équipe						
Faible autonomie	6	4	0	0	0	10
forte autonomie	5	27	8	25	12	78
Total	10	31	8	25	12	88
Non-cadres sans direction d'équipe						
Activité autonome	104	50	77	6	0	238
Adjoint d'un cadre	69	10	16	0	0	95
Autres	13	19	0	0	0	33
Total	186	79	94	6	0	365
Cadres dirigeants						
Service. fonctionnel	0	19	70	87	79	255
Service. opérationnel	0	6	35	21	84	146
Total	0	25	105	108	163	401
Cadres encadrants						
Applications procédures	46	43	54	70	33	245
Responsable projets ou produits	84	193	272	230	79	858
Autres	28	34	52	3	4	121
Total	158	270	377	303	116	1 224
Cadres non-encadrants						
Quasi-indépendance	83	76	67	34	5	264
Autonomie	239	233	163	48	6	689
Autres	50	17	27	0	0	94
Total	372	326	256	81	11	1 047

Source : Céreq.

L'échelle de responsabilités permet de consolider les distinctions opérées *a priori* entre les trois catégories de cadres. Une forte proportion de cadres dirigeants occupe le niveau de responsabilités le plus élevé, niveau où l'on retrouve seulement une minorité de cadres encadrants. La proportion d'anciens stagiaires occupant les niveaux de responsabilités faible et très faible varie sensiblement selon que l'on considère les cadres dirigeants, les cadres encadrants ou les cadres non-encadrants. Les différences semblent tout aussi marquées entre les deux catégories de non-cadres. La moitié de ceux qui ne dirigent pas d'équipe occupent le niveau de responsabilité le plus faible.

Tableau 54
Classement et positionnement sur l'échelle de responsabilités (en %)

	Très faible	Faible	Moyenne	Élevée	Très élevée	Total
Non-cadres dirigeant une équipe						
Faible autonomie	59 %	41 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Forte autonomie	6 %	35 %	11 %	32 %	16 %	100 %
Total	12 %	35 %	10 %	29 %	14 %	100 %
Non-cadres sans direction d'équipe						
Activité autonome	44 %	21 %	33 %	2 %	0 %	100 %
Adjoint d'un cadre	73 %	10 %	17 %	0 %	0 %	100 %
Autres	41 %	59 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Total	51 %	22 %	26 %	2 %	0 %	100 %
Cadres dirigeants						
Service. fonctionnel	0 %	7 %	28 %	34 %	31 %	100 %
Service. opérationnel	0 %	4 %	24 %	14 %	58 %	100 %
Total	0 %	6 %	26 %	27 %	41 %	100 %
Cadres encadrants						
Applications procédures	19 %	18 %	22 %	29 %	13 %	100 %
Responsable projets ou produits	10 %	22 %	32 %	27 %	9 %	100 %
Autres	23 %	28 %	43 %	3 %	4 %	100 %
Total	13 %	22 %	31 %	25 %	9 %	100 %
Cadres non-encadrants						
Quasi-indépendance	31 %	29 %	25 %	13 %	2 %	100 %
Autonomie	35 %	34 %	24 %	7 %	1 %	100 %
Autres	53 %	18 %	28 %	0 %	0 %	100 %
Total	36 %	31 %	24 %	8 %	1 %	100 %

Source : Céreq.

4.2.4. Les rémunérations

Les rémunérations sont un indicateur du niveau de responsabilité mais leur mesure présente quelques difficultés. Pour cerner au mieux la question des rémunérations, les enquêtés ont été interrogés sur leur salaire brut annuel primes incluses²², les compléments de rémunération (participation légale aux résultats, intéressement, stock-option), les rémunérations provenant d'activités annexes (cours, conférences, droit d'auteur, expertise...). La rémunération mentionnée ici rassemble l'ensemble de ces éléments. Les avantages en nature qui concernent environ 10 % de la population, ont été recensés mais leur équivalent financier n'a pas fait l'objet d'une évaluation.

Au-delà de la mesure se pose la question de la comparabilité des informations. Cela a conduit à n'interroger que les stagiaires ayant travaillé à temps plein en 1996 et à écarter ceux qui occupaient

²² Trop peu nombreuses, les réponses des indépendants ayant déclaré un bénéfice non commercial ou un bénéfice industriel et commercial ne sont pas traitées ici.

alors un emploi différent de celui qu'ils occupent actuellement. Enfin nous avons écarté quelques individus mentionnant une rémunération annuelle brute inférieure à 70 KF. Deux indicateurs rendent compte de la façon dont il a été répondu aux questions concernant les rémunérations : un taux de réponse brut rapportant les réponses exploitables à l'effectif des enquêtés, un taux de réponse net rapportant les réponses à l'effectif des personnes ayant travaillé à temps plein au cours de l'année 1996.

La hiérarchie des rémunérations recoupe celle des catégories professionnelles. La rémunération annuelle brute des professions intermédiaires s'établit autour de 150 KF, celle des cadres autour de 200 KF. À titre de comparaison on observera que le salaire brut annuel moyen des cadres d'entreprises s'élève respectivement à 210 KF dans la tranche d'âge des 26 à 30 ans et à 250 KF dans la tranche d'âge des 31 à 35 ans²³. Ainsi, les stagiaires devenus ingénieurs ou cadres paraissent être rémunérés comme des ingénieurs ou cadres débutants et valoriseraient donc mal l'expérience acquise comme techniciens.

Au sein des cadres, les ingénieurs semblent en moyenne bénéficier d'une rémunération brute supérieure. Cette différence s'explique en partie par les écarts de rémunération entre administrations et entreprises. En effet le salaire brut moyen des cadres travaillant en entreprises s'élève à 190 KF contre 170 KF pour ceux qui travaillent dans les administrations, secteur dont les ingénieurs sont quasi absents.

Tableau 55
Rémunération brute annuelle selon la catégorie professionnelle

	Salaire brut annuel moyen	Réponses	Effectif de l'enquête	Ont travaillé à temps plein en 1996	Taux de réponse brut	Taux de réponse net
Indépendants salariés	188 KF	12	21	19	57 %	63 %
Cadres	180 KF	76	143	115	53 %	66 %
Ingénieurs	210 KF	188	271	237	69 %	79 %
Prof. intermédiaires (hors techniciens, agents de maîtrise)	154 KF	32	47	36	68 %	89 %
Techniciens et agents de maîtrise	147 KF	39	52	42	75 %	93 %
Autres	92 KF	1	4	2	25 %	50 %
Total		348	538	451	65 %	77 %

Source : Céreq.

La hiérarchie des rémunérations recouvre grossièrement le classement par fonction : les cadres dirigeants ou encadrants sont un peu mieux rémunérés que les autres ; parmi les cadres non-encadrants, les responsables de projets ou de lignes de produits sont davantage payés. Toutefois les salariés non-cadres qui dirigent une équipe n'apparaissent en moyenne pas mieux payés que ceux qui n'en dirigent pas.

²³ Guigon Christian, " La structure des salaires en 1992 ", INSEE résultats, n°122, 1997.

Tableau 56
Rémunération brute annuelle selon le classement par fonction

	Salaire annuel brut moyen	Réponses	Effectif de l'enquête	Ont travaillé à temps plein en 1996	Taux de réponse brut	Taux de réponse net
Cadres dirigeants	201 KF	32	63	57	51 %	56 %
Cadres encadrants	204 KF	125	220	195	57 %	64 %
Cadres ni dirigeants ni encadrants	190 KF	115	188	147	61 %	78 %
Non-cadres dirigeant une équipe	151 KF	12	13	13	92 %	92 %
Non-cadres ne dirigeant pas d'équipe	155 KF	36	54	39	67 %	92 %
Total	190 KF	320	538	451	59 %	71 %

Source : Céreq.

La taille de l'échantillon est trop faible pour que l'on tente de croiser classement par fonction, rémunération et échelle de responsabilité. Les facteurs déterminants des rémunérations sont nombreux et seul un échantillon important permettant de neutraliser l'effet d'autres variables (l'âge, le secteur d'activité...) pourrait permettre de mesurer précisément l'apport de l'étude des niveaux de responsabilité à la catégorisation effectuée par les stagiaires. On se contentera de vérifier l'existence d'une relation entre une échelle de responsabilité que nous avons ramenée à trois niveaux (faible, moyen, élevé) et les rémunérations des cadres exerçant hors Administration. De fait les deux tiers des anciens stagiaires les moins payés sont situés à un niveau de responsabilité faible et seulement 15 % à un niveau de responsabilité élevé. La proportion de stagiaires situés à un niveau de responsabilité élevé est deux fois plus importante chez les salariés les mieux payés.

Tableau 57
Écart de rémunération et échelle de responsabilité chez les cadres

Hors Administration

		Faible	Moyen	Élevé	Total
1/4 les moins payés (70 à 165 KF)	Eff. %	43 65 %	13 20 %	10 15 %	66 100 %
Intermédiaire (166 à 238 KF)	Eff. %	61 46 %	39 29 %	33 25 %	133 100 %
1/4 les mieux payés (240 à 310 KF)	Eff. %	28 41 %	19 28 %	21 31 %	68 100 %

Source : Céreq.

5. BILAN PÉDAGOGIQUE ET FINANCIER DE LA FORMATION

Les stagiaires des formations promotionnelles ont consacré une part importante de leur temps libre et de leur congé à se former. On peut chiffrer cet investissement à une vingtaine d'heures hebdomadaires. À cela s'ajoute un effort financier, très variable selon les formations, leur durée et le statut des stagiaires. En effet, malgré les diverses prises en charge, les stagiaires ont souvent à assumer une perte de rémunération, des frais pédagogiques, d'équipement, d'hébergement et de transports. En moyenne le montant des dépenses personnels s'élève à 40 000F mais dépasse 100 000F dans 10 % des cas. Pendant le passage en formation, beaucoup de stagiaires estiment avoir réduit leur train de vie, une proportion significative a emprunté de l'argent à leur entourage ou à une banque. Aujourd'hui près des trois quarts estiment avoir rentabilisé cet investissement financier.

Sur le plan pédagogique le passage en formation s'est généralement conclu par l'obtention du diplôme préparé. Mais si les échecs sont peu nombreux, les abandons en cours de formation sont plus fréquents, notamment au cours des cycles préparatoires précédant l'entrée en formation d'ingénieur. Les anciens stagiaires portent un jugement généralement positif sur les formations dont ils ont bénéficié. Ils émettent néanmoins quelques critiques et suggestions. Regrettant souvent la nature trop théorique des enseignements, ils demandent que l'on tienne davantage compte des conditions concrètes d'exercice du métier pour parvenir à un autre équilibre entre les matières scientifiques, techniques et économiques et mieux adapter les contenus aux pratiques professionnelles et aux besoins de l'économie.

5.1. Bilan financier

Le sondage effectué auprès d'un petit nombre de stagiaires à l'occasion de l'étude des formations d'ingénieurs généralistes du CESI avait mis en évidence la diversité des modalités de prise en charge des frais de formation et leur impact sur les situations individuelles. L'enquête actuelle était l'occasion d'interroger un plus large échantillon de stagiaires sur le montant de l'effort financier qu'ils ont fourni lors de leur passage en formation. L'interrogation a porté sur les dépenses et coûts n'ayant fait l'objet d'aucune prise en charge ou remboursement ultérieur. Environ le tiers des enquêtés déclare avoir subi une baisse de rémunération, les deux tiers ont payé des frais d'équipement, plus de la moitié des frais pédagogiques ou de logistique. Peu d'autres frais ont été mentionnés : garde d'enfants, frais induits par les stages...

Tableau 58
Les différents chapitres des frais assumés par les stagiaires

	Perte de salaire	Frais pédagogiques	Frais d'équipement	Frais de logistique	Autres frais
Inconnu	17	22	17	17	17
Eff. concerné	1 166	1 782	1 995	1 604	160
%	37 %	57 %	64 %	51 %	5 %

Source : Céreq.

Peu de personnes (6 %) se sont refusées à évaluer le montant de leur frais. Le calcul de l'effort financier fourni par les stagiaires a pris en compte la perte de rémunération, les frais pédagogiques et les frais d'équipement. Les frais de logistique n'ont pas été comptabilisés car il semblait difficile de les évaluer correctement. En fait, les enquêtés ont souvent utilisé la catégorie "Autres frais" pour évaluer spontanément leurs frais de transport, d'hébergement, de nourriture, et cela les a conduit à rectifier le total des frais calculés par l'enquêteur. En moyenne, le montant des dépenses approche les 40 000 F ; il n'est qu'approximativement proportionnel à la durée du passage en formation. L'effort financier assumé par les stagiaires est de fait extrêmement variable. Il dépasse 100 000 F pour 10 % des enquêtés tandis que la même proportion déclare n'avoir assumé aucun frais. Cette variabilité s'explique principalement par le poids que représentent les pertes de rémunération et les frais pédagogiques dans les dépenses des stagiaires.

Tableau 59
Effort financier des stagiaires selon la durée du passage en formation

	Au plus 1 an		Un à deux ans		Deux à trois ans et plus		Total	
	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part	Eff.	Part
Pas de frais	129	14 %	127	9 %	120	17 %	376	13 %
<5000 F	208	23 %	241	18 %	124	18 %	573	20 %
De 5 000 à 20 000 F	169	19 %	329	24 %	187	27 %	685	23 %
De 20 000 à 50 000 F	134	15 %	274	21 %	79	11 %	487	16 %
De 50 000 à 100 000 F	148	17 %	222	17 %	126	18 %	496	17 %
De 100 000 à 150 000 F	79	9 %	63	5 %	28	4 %	170	6 %
De 150 000 à 200 000 F	0	0 %	36	3 %	24	3 %	60	2 %
200 000 F et plus	24	3 %	40	3 %	12	2 %	76	3 %
Total	891	100 %	1 332	100 %	700	100 %	2 923	100 %

Source : Céreq.

Le coût financier du passage en formation restant somme toute souvent modeste, 44 % environ des stagiaires n'ont fait appel ni à leur épargne, ni au soutien financier de la famille, ni à un emprunt bancaire. Ils déclarent cependant souvent avoir réduit leur train de vie. Lorsque le coût financier est plus élevé, les stagiaires ont fait appel d'abord à leur épargne puis au soutien financier de la famille. Il reste que, sur l'ensemble des stagiaires, 14 % déclarent avoir eu recours à un emprunt bancaire. Parmi ces derniers beaucoup ont parallèlement réduit leur train de vie et mobilisé leur épargne, peu ont fait appel au soutien financier de l'entourage. Il semble donc que les stagiaires n'aient recours aux emprunts que de façon limitée et lorsque l'entourage ne peut venir en aide.

Tableau 60
Le financement de l'effort financier des stagiaires

	Réduction train de vie			Pas de réduction train de vie			Ensemble		
	Emprunt			Emprunt			Emprunt		
	Oui	Non	Total	Oui	Non	Total	Oui	Non	Total
Épargne et soutien de l'entourage	1 %	8 %	9 %	0 %	2 %	2 %	1 %	10 %	11 %
Épargne	6 %	16 %	22 %	2 %	7 %	9 %	8 %	23 %	31 %
Soutien de l'entourage	1 %	7 %	8 %	0 %	3 %	3 %	1 %	10 %	11 %
Ni épargne, ni soutien de l'entourage	2 %	19 %	21 %	1 %	25 %	26 %	3 %	44 %	47 %
Total	10 %	50 %	60 %	3 %	37 %	40 %	13 %	87 %	100 %

Source : Céreq.

Pour les stagiaires qui n'étaient pas au chômage à l'entrée en formation, ces dépenses peuvent être assimilées à un investissement. La question ne peut se poser dans les mêmes termes pour les demandeurs d'emploi. Leur entrée en formation peut répondre à d'autres impératifs, comme par exemple celui de sortir du chômage. Aussi la question portant sur la rentabilité de l'investissement consenti par les stagiaires n'a été posée qu'aux seuls actifs occupés à ces deux dates. Les réponses des stagiaires sont peu sensibles au montant de l'effort financier. Globalement près de trois sur quatre estiment avoir rentabilisé leur investissement : ils sont quatre sur cinq parmi ceux ayant assumé un effort financier minime (moins de 5 000 F) et deux sur trois parmi ceux ayant fourni un effort très important (plus de 100 000 F).

5.2. Bilan pédagogique

5.2.1. Réussite au diplôme

Le taux de réussite au diplôme préparé en 1991 est généralement élevé : globalement trois stagiaires sur quatre ont obtenu le diplôme. Il est cependant sensiblement plus faible pour les formations d'ingénieurs. La cause réside essentiellement dans l'abandon des études, généralement à l'issue du cycle préparatoire. Un peu plus de la moitié déclare avoir abandonné ou échoué à ce stade. Encore faut-il signaler que les stagiaires en cycle préparatoire n'ont pas fait l'objet d'une saisie exhaustive dans le fichier ayant servi de base à la constitution de l'échantillon et la sélection est donc en réalité plus importante qu'il n'y paraît.

Tableau 61
Sanction des formations engagées

		Réussite	Échec	En cours	Abandon	Total
Formations hors ingénieur	Effectifs	1 338	187	17	96	1 638
	%	82 %	11 %	1 %	6 %	100 %
Ingénieur et cycle préparatoire	Effectifs	931	175	68	311	1 485
	%	63 %	12 %	4 %	21 %	100 %
Ensemble	Effectifs	2 269	362	85	407	3 123
	%	73 %	11 %	3 %	13 %	100 %

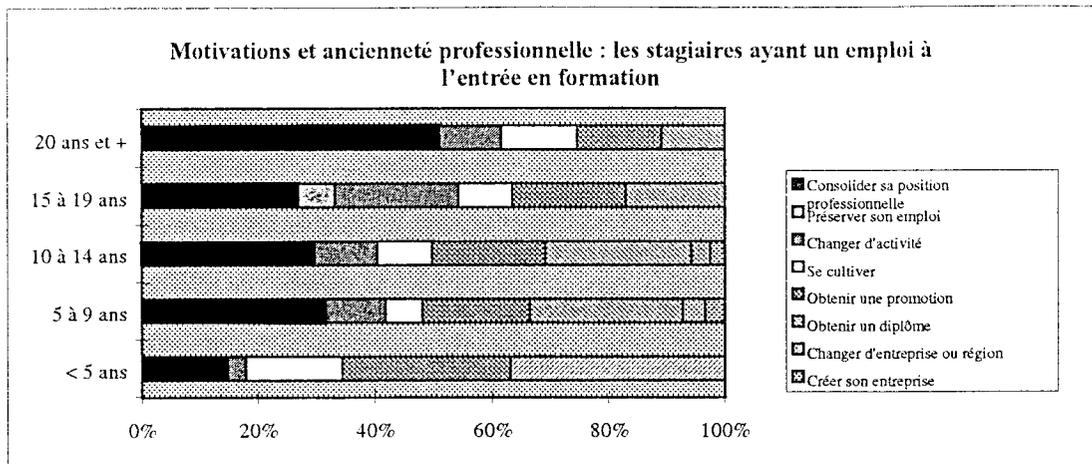
Source : Céreq.

5.2.2. Motivations à l'entrée et trajectoires effectives

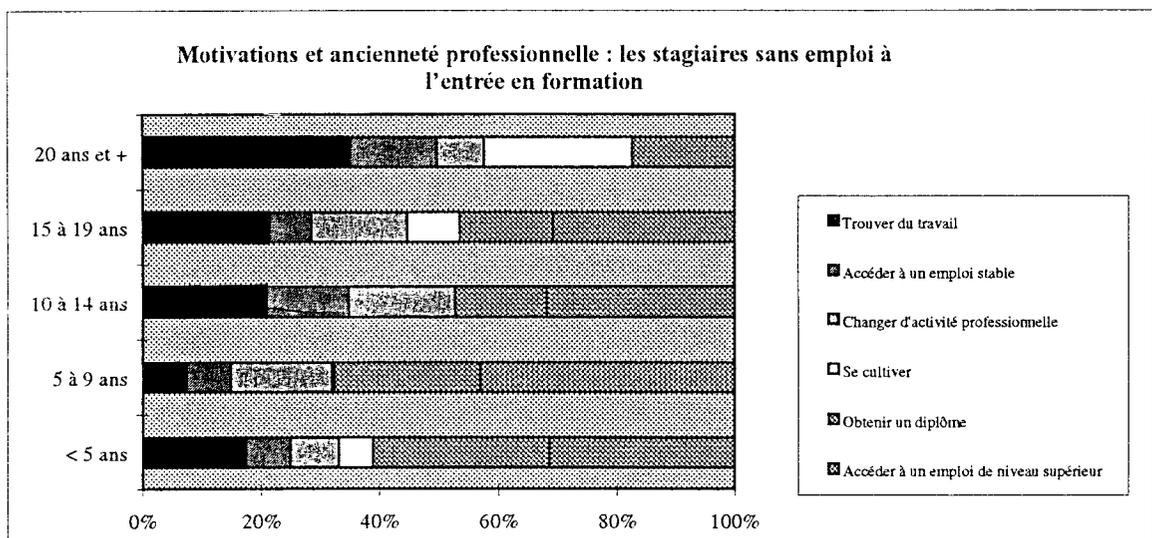
La satisfaction des stagiaires à l'égard des formations suivies peut être liée à la correspondance entre les motivations des stagiaires et leurs trajectoires effectives. Avant de juger du degré de correspondance entre les attentes et les trajectoires effectives, il est utile de rappeler les motifs que les stagiaires donnent à leur entrée en formation.

Les stagiaires des formations promotionnelles n'ont pas seulement pour objectif de " passer cadre ". Interrogés en 1993, ils ont fourni des indications sur leurs motivations en s'appuyant sur la sélection de phrases types qui leur étaient proposées. Il s'agissait de choisir la formulation qui leur était la mieux adaptée.

Parmi ceux qui ont un emploi à l'entrée en formation, l'objectif promotionnel occupe une place importante. Il s'exprime souvent directement, parfois par l'importance accordée à l'acquisition d'un diplôme. L'objectif de consolidation d'une position professionnelle acquise vient au second rang et concerne au moins un quart de ces stagiaires. L'objectif de mobilité sans référence explicite à une éventuelle promotion vient ensuite. Enfin 10 % des stagiaires n'ont apparemment pas d'autres motivations que celle de se cultiver. Ces motivations varient en fonction de la durée d'expérience professionnelle.



L'objectif promotionnel reste très présent chez les stagiaires sans emploi à l'entrée en formation. Il ne cède la place à la recherche d'un emploi que chez ceux qui ont une ancienneté professionnelle très importante.



On observe une correspondance assez nette entre les motivations exprimées et les trajectoires effectives. Parmi les stagiaires ayant un emploi à l'entrée en formation, ceux dont l'objectif était d'obtenir une promotion ou d'acquérir un diplôme sont les plus nombreux à bénéficier d'une promotion catégorielle. Les trajectoires de ceux qui voulaient consolider leur position professionnelle, voire préserver leur emploi, présentent une dimension promotionnelle moins fréquente mais néanmoins importante. Ces stagiaires sont parmi les plus nombreux à ne pas avoir changé de situation, tout comme ceux dont l'objectif était de se cultiver. Enfin les stagiaires qui désiraient changer d'activité, d'entreprise ou de région, voire de diriger leur propre entreprise, présentent une mobilité externe importante.

Tableau 62
 Motivations et trajectoires professionnelles des stagiaires
 ayant un emploi à l'entrée en formation

		Consolider sa position Préserver son emploi	Obtenir une promotion	Se cultiver	Acquérir un diplôme	Changer d'activité, d'entreprise ou de région Créer son entreprise
Promotion catégorielle	Externe	14 %	19 %	27	25 %	20 %
	Interne	39 %	51 %	33	42 %	25 %
	Total	53 %	70 %	60	67 %	45 %
Mobilité ascendante	Externe	1 %	6 %	1	3 %	8 %
	Interne	13 %	6 %	9	4 %	4 %
	Total	14 %	12 %	10	7 %	12 %
Mobilité horizontale	Externe	3 %	0 %	6	0 %	7 %
	Interne	10 %	8 %	3	10 %	16 %
	Total	13 %	8 %	9	10 %	22 %
Stabilité professionnelle	Externe	1 %	0 %	0	1 %	0 %
	Stabilité	15 %	7 %	12	3 %	5 %
	Total	16 %	7 %	12	4 %	5 %
Déclassement probable	Externe	0 %	0 %	0	4 %	2 %
	Interne	0 %	0 %	6	1 %	2 %
	Total	0 %	0 %	6	5 %	4 %
Entrée au chômage		4 %	3 %	3	7 %	12 %
Total		100 %	100 %	100	100 %	100 %

Source : Céreq.

Chez les stagiaires sans emploi à l'entrée en formation, ceux dont l'objectif consistait à obtenir un diplôme ou à accéder à un emploi de niveau supérieur présentent les promotions catégorielles les plus fréquentes. Ceux qui souhaitent changer d'activité sont également nombreux à bénéficier d'une promotion catégorielle mais leur mobilité s'accompagne parfois d'une perte de salaire. Les itinéraires promotionnels sont moins fréquents pour ceux dont l'objectif était de trouver du travail ou d'accéder à un emploi stable.

Tableau 63
**Motivations et trajectoires professionnelles des stagiaires
sans emploi à l'entrée en formation**

	Trouver du travail	Changer d'activité	Accéder à un emploi stable	Se cultiver	Acquérir un diplôme	Accéder à un emploi supérieur
Promotion catégorielle	28 %	38 %	26 %	19 %	48 %	41 %
Mobilité ascendante	10 %	0 %	9 %	26 %	24 %	10 %
Mobilité horizontale	21 %	17 %	9 %	12 %	13 %	17 %
Stabilité professionnelle	5 %	7 %	18 %	13 %	4 %	9 %
Perte de salaire	18 %	27 %	9 %	15 %	4 %	9 %
Retour au chômage	18 %	11 %	29 %	15 %	7 %	14 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Céreq.

La comparaison de ces données permet d'établir un degré de correspondance entre motivations à l'entrée et trajectoires effectives pour la grande majorité des stagiaires (91 %). 69 % des stagiaires connaîtraient une correspondance nette entre motivations exprimées et trajectoires objectives, 8 % une correspondance probable et 14 % un décalage.

5.2.3. Une satisfaction à l'égard de la formation reçue non exempt de critiques

Les stagiaires consacrent une part importante de leur temps libre à leurs études. En moyenne ils évaluent à une vingtaine d'heures hebdomadaires, le temps consacré à se former sur leur temps libre et leur congé²⁴. Ceux qui sont en formations d'ingénieurs fournissent le plus d'efforts : 22 heures contre 14 heures pour ceux qui préparent un autre diplôme. L'évaluation du temps de formation personnel varie toutefois fortement selon les stagiaires (de un à trois).

Dans l'ensemble, les enquêtés portent un jugement favorable sur la formation qu'ils ont suivie. Une très faible proportion, 4 à 5 %, remet en cause le principe même de s'engager dans une formation. Environ un quart ferait aujourd'hui le choix d'une autre formation. La grande majorité ne regrette rien et, si cela était à refaire, s'inscrirait dans la même formation. Du point de vue de ce critère, les bénéficiaires d'une NFI sont les plus souvent satisfaits.

Tableau 64
Jugement global sur la formation suivie

Compte tenu de votre expérience, si cela était à refaire...	PICS non-ingénieur		PICS Ingénieur		CESI		NFI-FC		Total	
	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%
Vous vous inscririez dans la même formation	1 158	68 %	742	77 %	202	72 %	153	89 %	2 255	72 %
Vous choisiriez une autre formation	458	27 %	179	18 %	65	23 %	12	7 %	714	23 %
Vous renoncerez à suivre une formation	80	5 %	36	4 %	15	5 %	6	4 %	137	4 %
Non-réponse	8	0 %	8	1 %		0 %		0 %	16	1 %
Total	1 704	100 %	965	100 %	282	100 %	171	100 %	3 122	100 %

Source : Céreq.

²⁴ Calcul effectué sur les stagiaires n'ayant pas abandonné la formation en cours d'études.

Ce jugement globalement très positif s'accompagne néanmoins de nombreuses observations relatives à l'adaptation des contenus à leur situation personnelle. 70 % des stagiaires regrettent de ne pas avoir acquis certaines compétences ; 40 % estiment que certains enseignements ne présentent pas d'intérêts pour leur évolution professionnelle.

Tableau 65
Critique portant sur les formations reçues

	PICS non-ingénieur		PICS ingénieur		CESI		NFI-FC		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Certaines compétences n'ont pu être acquises en formation	943	55 %	659	68 %	173	61 %	110	64 %	1 887	60 %
Certains enseignements ne présentent pas d'intérêt pour mon évolution professionnelle	531	31 %	293	30 %	97	34 %	69	40 %	991	32 %
Les 2	349	20 %	218	23 %	62	22 %	49	28 %	678	22 %
Total	1 703		965		283		172		3 124	

Source : Céreq.

Quelles sont les compétences que les anciens stagiaires regrettent de n'avoir pas acquises en formation ? Les réponses portent souvent sur des domaines de formation. Parmi ceux-ci, reviennent le plus souvent la gestion et la comptabilité, l'informatique, les langues étrangères. Les enquêtés ont souvent pris soin de préciser le domaine d'application de ces formations. Ils formulent des demandes qui renvoient souvent plus à une activité professionnelle qu'à un champ disciplinaire : management, commercial, relations publiques, techniques industrielles. Dans certains cas ils évoquent des compétences en prise directe sur leur mission qu'il est difficile de rattacher à un champ disciplinaire (conduite de projet, par exemple). Un classement tenant compte de cette distinction entre le disciplinaire et le professionnel a été tenté. Il est certainement très approximatif et les données chiffrées sont purement indicatives. On retiendra que les enquêtés souhaitent que l'on donne une orientation davantage professionnelle aux enseignements dispensés.

Tableau 66
Des compétences que la formation n'a pas permis d'acquérir

	PICS non-ingénieur	PICS ingénieur	CESI	NFI-FC	Total
Connotation disciplinaire	48 %	45 %	46 %	55 %	48 %
Gestion, finances, comptabilité	17 %	19 %	15 %	22 %	18 %
Informatique	19 %	13 %	11 %	11 %	16 %
Langues étrangères	11 %	12 %	17 %	15 %	12 %
Domaine scientifique ou théorique	1 %	1 %	3 %	7 %	2 %
Connotation professionnelle	45 %	49 %	51 %	39 %	45 %
Diverses techniques industrielles	3 %	11 %	17 %	1 %	7 %
Management, Ressources humaines.	11 %	21 %	14 %	16 %	15 %
Domaine professionnel (ex : conduite de projet)	17 %	5 %	7 %	10 %	11 %
Communication, relations publiques	3 %	4 %	3 %	5 %	3 %
Commercial	4 %	5 %	10 %	5 %	5 %
Droit appliqué à	6 %	1 %	0 %	2 %	3 %
Statistiques	1 %	2 %	0 %	0 %	1 %
Autres	6 %	5 %	3 %	4 %	6 %
Indéfini	1 %	1 %	0 %	2 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Céreq.

Les réponses à la question sur les enseignements qui se sont révélés inutiles dans l'optique d'une évolution professionnelle confirme la remarque précédente. Les enquêtés s'en prennent aux enseignements scientifiques (mathématiques, physique) mais pas exclusivement.

Il ne s'agit pas tant d'une mise en cause de la discipline que d'une interrogation sur son utilité en situation professionnelle et de critiques adressées à un enseignement trop théorique où la mise en relation avec l'activité professionnelle est souvent absente :

“ Des matières scientifiques trop poussées par rapport au travail actuel ” ; “ Trop de mathématiques ” ; “ J'aurais souhaité apprendre des choses moins théoriques ” ; “ Des calculs en excès ” ; “ Des cours trop théoriques (maths, économie...) ” ; “ Études trop théoriques mais parallèlement pas assez approfondies ” ; “ Mathématiques non appliquées ” ; “ Mathématiques pures ” ; “ Théorie informatique ” ; “ Manque de mise en pratique ” ; “ Formation au management très loin de la réalité du terrain ” ; “ Enseignement trop scolaire, pas axé sur l'entreprise ”.

La professionnalisation insuffisante des formations se traduit également par des critiques relatives à l'obsolescence des enseignements, en particulier dans le domaine de l'informatique. Elles visent notamment des langages de programmation ou des logiciels qui ne sont plus guère employés.

Enfin certaines observations incitent à réfléchir au développement de l'individualisation de la formation : *“ Dans mon cas, l'informatique était inutile ; on est reparti trop bas dans certaines formations ; toute la partie gestion et commerciale était inutile vue mon expérience professionnelle. ”*

Le classement des observations a tenté de distinguer les propos ayant une portée générale (enseignement trop poussé ou trop théorique, contenus obsolètes ou mal adaptés aux situations professionnelles concrètes, individualisation de la formation) et ceux relatifs à une spécialité.

Tableau 67
L'utilité des enseignements dispensés

	PICS non-ing.	PICS ing.	CESI	NFI-FC	Total
Observations de portée générale	47 %	52 %	59 %	51 %	50 %
Enseignement trop théorique par rapport à pratique professionnelle	22 %	45 %	43 %	44 %	32 %
Adaptation de la formation aux besoins de l'économie	14 %	2 %	7 %	7 %	10 %
Individualisation de la formation	4 %	5 %	9 %	0 %	4 %
La majeure partie de la formation a été inutile	7 %	0 %	0 %	0 %	4 %
Observations relatives à des spécialités	36 %	31 %	17 %	37 %	33 %
Techniques industrielles	9 %	22 %	5 %	29 %	14 %
Informatique	5 %	5 %	8 %	2 %	5 %
Langues étrangères	6 %	4 %	0 %	0 %	4 %
Gestion, finances, comptabilité	6 %	0 %	4 %	6 %	4 %
Commercial	6 %	0 %	0 %	0 %	3 %
Communication, relations publiques	2 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Droit	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Management, Gestion des Ressources Humaines	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Divers	17 %	17 %	24 %	12 %	17 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Céreq.

CONCLUSION

Commencé en 1992 le suivi d'un panel de stagiaires entrés en formation promotionnelle en 1991 s'achève avec cette étude centrée sur l'analyse des situations professionnelles après le passage en formation. L'enquête précédente avait apporté un éclairage sur les origines sociales des stagiaires, leurs cursus de formation et leurs parcours professionnels antérieurs à l'entrée en formation promotionnelle.

Ces travaux ont confirmé la dimension promotionnelle de ces formations. Bien que recrutant parmi les salariés des professions intermédiaires les mieux dotés culturellement et socialement, et même si les femmes en bénéficient plus rarement, ces formations sont un facteur de démocratisation de l'accès aux diplômes de l'enseignement supérieur. Souvent plus difficiles d'accès en raison de la sélection opérée par les cycles préparatoires, les formations d'ingénieurs apparaissent comme les plus promotionnelles. Les autres formations, bien que donnant également lieu à des mobilités ascensionnelles, accueillent un public dont les caractéristiques s'écartent du modèle des jeunes techniciens en quête d'un diplôme d'ingénieur. Les demandeurs d'emploi, les salariés plus âgés constituent une part croissante du public de ces formations. La rareté des trajectoires descendantes montre que les formations étudiées remplissent efficacement d'autres fonctions : retour et stabilisation dans l'emploi, consolidation des situations professionnelles, reconversion. Toutefois les difficultés plus fréquentes rencontrées par les stagiaires demandeurs d'emploi et la raréfaction des itinéraires promotionnels avec l'âge, obligent à une certaine modestie quant à l'impact de ces formations sur les trajectoires professionnelles.

Les formations dispensées, les publics qui s'y inscrivent ne sont aujourd'hui plus tout à fait les mêmes qu'en 1991. La part des stagiaires préparant un diplôme d'ingénieur a diminué, le nombre des demandeurs d'emploi augmente ainsi que l'âge moyen des bénéficiaires. La vocation promotionnelle de l'ensemble du dispositif s'en trouve amoindrie en même temps que le prestige accordé aux diplômes. Le contexte économique et social a lui aussi changé. Les craintes d'une surpopulation de diplômés, la dissociation croissante entre diplômes et qualification, la diffusion des moyens de formation au sein des entreprises, obligent à une révision du dispositif. Les procédures de validation des acquis professionnels, le développement de l'autoformation assistée à distance, n'en sont que les premiers signes. Malgré ces évolutions, les nouvelles perspectives de gestion du marché interne dans les entreprises, que manifeste le regain d'intérêt pour la notion de compétence, la redistribution nécessaire des fonds pour permettre l'accès de tous à la formation continue, rendent l'avenir des formations promotionnelles incertain. Incités à se mobiliser pour faire évoluer leurs compétences et à faire preuve de mobilité, les salariés bénéficieront-ils de la lisibilité nécessaire pour envisager une évolution de carrière ? Disposeront-ils, quel que soit leur entreprise d'origine, des moyens de leur ambition ?

BIBLIOGRAPHIE

Association des ingénieurs diplômés de l'ESIM (1997), *L'ingénieur en questions*, mars.

Baret C., Bouillot N., Jean M., Landrieau M., Perona P., Suide A-M. (1991), *Les cadres maison*, ANDCP Provence.

Benguigui G., Griset A., Jacob A., Monjardet D. (1975), *Recherche sur la fonction d'encadrement : les relations entre techniques, organisation et division du travail chez les techniciens, ingénieurs et cadres de l'industrie*, Groupe de sociologie du travail, Paris.

Coutrot L., Gautier F., Kalck P., Maillard D. (1997), *Le CESI et l'évolution des politiques de formation continue des ingénieurs*, Céreq, document n° 123, Marseille.

Comité des applications de l'académie des sciences (1992), *Rapport commun n° 1*, juin.

CNAM (1992), " Les nouvelles filières d'ingénieurs. Quelles évolutions pour les techniciens supérieurs ? ", *Entreprise et personnel*.

Guigon C. (1997), " La structure des salaires en 1992 ", *INSEE résultats*, n°122.

Hunout P. (1992), " Les méthodes d'évaluation des emplois : du classement des emplois à la mesure des compétences ", *Formation Emploi*, n° 39.

Kalck P., Gautier F. (1995), *Du technicien au cadre : le rôle des formations continues diplômantes*, Céreq, document n° 109, Marseille.

Kalck P. (1998), *Données sur les stagiaires des formations continues d'ingénieurs et cadres supérieurs*, Céreq, document ronéoté, janvier.

Moysan-Louazel A. (1995), " Le modèle de carrière des ingénieurs à l'épreuve des mutations techniques et organisationnelles des entreprises ", *Sciences de la société*, n°36.

Sarfaty D., Darsch C. (1994), *Quels ingénieurs pour quels PME-PMI ? L'encadrement technique des entreprises de taille petite et moyenne*, CEFI, février.

Sue R. (1994), *Temps et ordre social. Sociologie des temps sociaux*, PUF, Paris.

ANNEXE 1 : MÉTHODOLOGIE

ANALYSE DES RÉSULTATS ET CALCULS DE PONDÉRATION

Parmi les 886 stagiaires interrogés en décembre 1993, 539 ont pu être enquêtés en juin 1997, soit un taux de réponse d'un peu plus de 60 %. Leurs caractéristiques ont été comparées à celle de la population ayant répondu à la précédente interrogation. Cette comparaison a porté dans un premier temps sur les critères utilisés pour la pondération des résultats de l'enquête de 1993. De ce point de vue les distorsions qui pourraient être causées par les différences d'âge, de sexe ou de formation préparée sont faibles. D'autres informations, recueillies lors de la première enquête, ont été ensuite mobilisées pour tenter d'expliquer l'attrition du panel. Le statut des stagiaires à leur entrée en formation, les projets de mobilité géographique dont ils avaient pu faire part, ont eu des répercussions sur la qualité du suivi. Les organismes de formation ont été contactés pour retrouver la trace des stagiaires les plus " mobiles ". Lorsque les promotions sont régulières et suffisamment importantes, ces organismes disposent en effet de fichiers ou d'annuaires d'anciens élèves. Ces contacts sont venus s'ajouter aux précautions prises lors de la première enquête pour suivre les stagiaires dans leur mobilité future. Cela a permis de limiter les effets de ce qui demeure toutefois un facteur important d'attrition du panel.

Analyse de la qualité du suivi du panel

Analyse selon les critères utilisés pour la pondération des résultats de 1993

La répartition par sexe et âge de la population interrogée en 1997 est proche de la population de référence interrogée en 1993. 61 % des hommes et des femmes enquêtés en décembre 1993 l'ont pu être à nouveau. La proportion de réinterrogés est un peu plus forte parmi les stagiaires âgés de 30 à 39 ans à l'entrée en formation. Elle est un peu plus faible dans les tranches d'âge les plus jeunes et, à l'exception des femmes, dans les tranches d'âge de 40 ans et plus.

Tableau 68
Qualité du suivi selon l'âge en 1991 et le sexe

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	Pop. 97	Pop. 93	Pop.97/93	Pop. 97	Pop. 93	Pop.97/93	Pop. 97	Pop. 93	Pop.97/93
<25 ans	36	68	53 %	12	27	44 %	48	95	51 %
25/29 ans	131	226	58 %	37	62	60 %	168	288	58 %
30/34 ans	167	263	63 %	22	36	61 %	189	299	63 %
35/39 ans	73	108	68 %	13	18	72 %	86	126	68 %
40/44 ans	23	42	55 %	11	13	85 %	34	55	62 %
45 ans et plus	12	21	57 %	2	2	100 %	14	23	61 %
Total	442	728	61 %	97	158	61 %	539	886	61 %

Source : Céreq.

Le taux de réinterrogation varie légèrement selon le dispositif étudié : il est de 59 % pour le PICS, de 62 % pour les formations d'ingénieurs du CESI et de 72 % pour les NFI.

Tableau 69
Qualité du suivi selon le dispositif et le type de diplôme préparé en 1991

	Type de diplôme	Population 97 (effectifs)	Population 93 (effectifs)	Pop. 97/93
PICS	Non-ingénieurs	296	509	50 %
	Ingénieurs	85	142	60 %
CESI	Ingénieurs	67	108	62 %
NFI-FC	Ingénieurs	91	127	72 %

Source : Céreq

Le taux légèrement plus faible de réinterrogation des stagiaires du PICS tient surtout aux difficultés rencontrées dans le suivi des stagiaires qui ne préparent pas un diplôme d'ingénieur. Globalement les modifications apportées à la structure de l'échantillon du fait de l'attrition du panel sont peu importantes. Il reste à mieux appréhender les causes de la déperdition d'une partie de la population enquêtée en 1993 en se basant sur les informations recueillies alors sur la situation et les caractéristiques du public.

Analyse selon diverses caractéristiques des enquêtés en 1993

Le taux de réponse à l'enquête de 1997 varie selon la situation sur le marché du travail que connaissent les stagiaires en décembre 1993 : il est plus faible pour les demandeurs d'emploi que pour les salariés. Le temps écoulé depuis la sortie de formation contribue à l'attrition de l'échantillon. On peut le vérifier en observant que le taux de réinterrogation est généralement plus faible chez les stagiaires qui étaient déjà sortis de formation en 1993 (59 % contre 65 %).

Tableau 70
**Qualité du suivi selon la situation des stagiaires
 par rapport à la formation et au marché du travail en 1993**

	Toujours inscrits en 1993			Plus inscrits en 1993			Total		
	Pop. 97	Pop. 93	Pop.97/93	Pop. 97	Pop. 93	Pop.97/93	Pop. 97	Pop. 93	Pop.97/93
Salarié	133	200	67 %	288	470	61 %	421	670	63 %
Non-salarié	4	4	100 %	11	16	69 %	15	20	75 %
Demandeur d'emploi	17	28	61 %	56	112	50 %	73	140	52 %
Inactif	11	17	65 %	6	8	75 %	17	25	68 %
Autre	9	19	47 %	4	12	33 %	13	31	42 %
Total	174	268	65 %	365	618	59 %	539	886	61 %

Source : Céreq.

La difficulté à assurer un suivi des stagiaires dans la durée tient à la mobilité géographique. Malgré les mesures prises pour la maintenance du fichier d'adresses, la mobilité géographique des stagiaires reste une cause d'attrition du panel. Ceux qui préoyaient en décembre 1993 de changer de résidence ont été un peu plus difficile à joindre.

Tableau 71
Qualité du suivi selon les prévisions de mobilité des stagiaires en 1993

	Pop. 97	Pop. 93	Pop. 97/Pop.93
Ne sait pas	11	18	61 %
Changement de commune de résidence envisagée dans les trois ans	170	305	56 %
Pas de changement de résidence	358	563	64 %
Total	539	886	61 %

Source : Céreq.

Pondération des résultats

Les informations antérieurement collectées sur les stagiaires ont permis de redresser la population des 539 répondants afin de se rapprocher des caractéristiques des 886 interrogés en 1993. Une fois ce redressement opéré, nous avons appliqué la pondération utilisée lors de la constitution de l'échantillon initial. Le tableau qui suit, présente pour chaque dispositif et type de formation, les effectifs bruts de réponse à l'enquête, les effectifs après redressement et pondération et le taux de sondage défini comme le rapport effectifs bruts/effectifs pondérés. Ce taux de sondage varie entre 14 % et 22 % selon le type de formation. Il est toutefois nettement supérieur pour les stagiaires issus des NFI en raison du choix que nous avons fait d'interroger une forte proportion des premières promotions de cette filière.

Tableau 72
Répartition des effectifs bruts et pondérés par dispositif et formation

	PICS			CESI			NFI			Total		
	Brut	Pond.	Taux sondage	Brut	Pond.	Taux sondage	Brut	Pond.	Taux sondage	Brut	Pond.	Taux sondage
Autres diplômes	45	302	15 %							45	302	15 %
2° cycle	80	513	16 %							80	513	16 %
3° cycle	107	765	14 %							107	765	14 %
Ingénieur	85	640	13 %	67	283	24 %	91	172	53 %	243	1 095	22 %
Post-ingénieur	11	76	15 %							11	76	15 %
Cycle préparatoire	53	373	14 %							53	373	14 %
Ensemble	381	2 669	14 %	67	283	24 %	91	172	53 %	539	3 124	17 %

Source : Céreq.

ANNEXE 2 :QUESTIONNAIRES

QUESTIONNAIRE ADRESSÉ AUX STAGIAIRES NFI INTERROGÉS POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 1993

Note : le questionnaire adressé aux stagiaires du PICS ou des formations d'ingénieur généraliste du CESI était sensiblement plus court puisque ceux-ci avaient pu être interrogés une première fois en 1992.

Nom de l'enquêteur :

Code de l'interviewé :

Le Céreq effectue une enquête à laquelle nous vous serions reconnaissant de bien vouloir collaborer. Il s'agit de connaître votre trajectoire sociale et professionnelle avant l'entrée en formation promotionnelle et de recueillir des informations sur votre situation professionnelle actuelle.

Q.1/ Date de naissance :

Q.2/ En 1993 vous étiez en formation d'ingénieur NFI. Pouvez-vous indiquer précisément la date de votre entrée dans cette formation :

SITUATION FAMILIALE, ORIGINE SOCIALE

Q.3/ À votre entrée en formation, viviez-vous ?

- en couple (marié, concubin) avec enfant 1
- en couple sans enfant 2
- seul avec enfants ou parents 3
- seul sans enfant 4

Q.4/ Indiquer la date de naissance des enfants :

- premier enfant
- deuxième enfant
- troisième enfant
- quatrième enfant

Q.5/ Quelle était alors la profession de votre conjoint ?

Q.6/ Quel était le diplôme le plus élevé de votre conjoint ?

- Aucun diplôme 1
- Certificat d'études primaires 2
- CAP 3
- BEP 4
- Baccalauréat, brevet professionnel, brevet de technicien 5
- Diplôme de 1^{er} cycle, BTS, DUT, DPCT, diplôme des professions sociales ou de la santé 6
- Diplôme de 2^e ou 3^e cycle, DEST, diplôme d'ingénieur, diplôme de grande école 7
- NSP 8

Q7/ Depuis votre entrée en formation, s'est-il produit des changements dans votre situation familiale ?

- Aucun changement 1
- Naissance d'un enfant (ou plus) 2
- Vous avez formé un couple 3
- Vous ne vivez plus en couple 4
- Autre, préciser : 5

Q.8/ Quelle est la profession de vos parents ou leur dernière profession s'ils ne sont plus actifs ?

Non salarié :

Salarié :

Q.9/ Quel est le diplôme le plus élevé obtenu par vos parents ?

	Père	Mère
- Aucun diplôme	1	1
- Certificat d'études primaires	2	2
- CAP	3	3
- BEP	4	4
- Bac, brevet professionnel, brevet de technicien, équivalent	5	5
- Dipl. universitaire de 2 ^e ou 3 ^e cycle, DEST, diplôme des prof. sociales ou de la santé	6	6
- Diplôme d'ingénieur, diplôme de grande école	7	7
- NSP	8	8

ETUDES

Q.10/ Êtes-vous titulaire du baccalauréat ?

Oui.....1

Non.....2

Quelle est la série de votre baccalauréat ?

A ; F 12	01	F3	08
B	02	F4 ; F9	09
C	03	F5 ; F6 ; F7 ; F7'	10
D	04	D'	11
E	05	G1 ; G2 ; G3 ; F8 ; H	12
F1 ; F10	06 ;	Autres (bac pro)	13
F2	07		

Quelle est l'année d'obtention ?

Q.11/ Êtes-vous titulaire d'un diplôme équivalent au bac ?

ESEU, BT, Capacité en droit	1
Autre équivalent	2

Quelle est l'année d'obtention de ce diplôme ?

Q.12/ Au cours de votre formation initiale avez-vous tenté en vain une formation ?

Oui.....1 Non.....2

En quelle année ?

Pour obtenir quel diplôme ?

Q.13/ De quels autres diplômes que le bac ou de quel concours êtes-vous titulaire ?

Je vais vous citer un certain nombre de diplômes qui peuvent être préparés en formation initiale ou continue. Pour chacun d'eux, vous me direz si vous l'avez obtenu ou non, et si oui quand vous l'avez obtenu et dans quelle spécialité ?

Diplômes	Obtenu		Date	Spécialités	Relecture
	OUI	NON			
CAP, CFPA	1	2			{TE " CA
BEP	1	2	{TE "	BEP	1 2
Brevet professionnel	1	2	{TE "	Brevet Professionnel	1 2
Brevet de technicien	{TE "Brevet de Technicien"}				
DEUG, DUEL	1	2	{TE "	DEUG, DUEL	1 2
BTS	1	2	{TE "	BTS	1 2
DUT	1	2	{TE "	DUT	1 2
DPCT, DPCE	1	2	{TE "	DPCT, DPCE	1 2
Licence	1	2	{TE "	Licence	1 2
Maîtrise, MST	1	2	{TE "	Maitrise, MST	1 2
DEST, DESE	1	2	{TE "	DEST, DESE	1 2
DEA	1	2	{TE "	DEA	1 2
DESS	1	2	{TE "	DESS	1 2
Doctorat	1	2	{TE "	Doctorat	1 2
Diplôme ingénieur	1	2	{TE "	Diplôme Ingénieur	1 2
Autres diplômes ou {TE "Autres diplômes ou"}					
concours. Préciser :	1	2	{TE "	concours. Préciser \:	1 2
.....{TE "....."}					

Q.14/ Avant 1993, étiez-vous inscrit dans un cycle de formation continue débouchant sur un diplôme ?

Oui.....1 Non.....2

Pendant combien d'années en tout ?

Dans quel organisme ? CNAM 1
CESI 2
Autre, préciser : 3

Q.15/ Pendant votre formation initiale, avez-vous exercé une activité professionnelle rémunérée.

Si OUI à partir de quelle année ?

PREMIER EMPLOI APRÈS LA FORMATION INITIALE

Q.16/ À quelle date avez-vous été embauché pour votre premier emploi ?

Jusqu'à quelle date ?

Q.17/ De quel emploi s'agissait-il (soyez précis)

Q.18/ Quelle était votre catégorie professionnelle ?

- Ouvrier 1
- Employé 2
- Agent de maîtrise 3
- Technicien 4
- Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B) 5
- Professions intermédiaires administratives ou commerciales des entreprises 6
- Ingénieur ou cadre technique 7
- Cadres administratifs et commerciaux des entreprises 8
- Professeur et personnel de la catégorie A de la fonction publique 9
- Autres cas, préciser : 0

Q. 19/ Quelle était l'activité principale de l'établissement dans lequel vous travailliez ?

Q. 20/ Quel était le code postal de cet établissement ?

Q. 21/ Étiez-vous salarié ?

- OUI 1
- NON 2 **Passer à Q.25**

Q.22/ Votre employeur était-il ?

- un agriculteur 1
- un commerçant 2
- une personne exerçant une activité libérale 3
- un particulier 4
- une entreprise d'intérim 5
- une autre entreprise privée 6
- une entreprise publique 7
- une administration ou collectivité locale 8
- une association 9

Q.23/ Quelle était la taille d'effectifs de cet établissement ?

- 1 à 9 salariés 1
- 10 à 49 salariés 2
- 50 à 499 salariés 3
- 500 salariés et plus 4

Q.24/ Cet établissement appartenait-il à une entreprise comprenant plusieurs établissements ?

Oui.....1 Non.....2

Q.25/ Quel était votre statut ?

- Agriculteur 1
- Artisan 2
- Commerçant 3
- Profession libérale 4
- Chef d'entreprise de 10 salariés ou plus 5
- Aide familiale, conjoint indépendant 6
- Autre, préciser : 7

Q.26/ Combien aviez-vous de salariés en tout sans tenir compte des aides familiaux ?

Q.27/ Au moment de l'inscription dans la formation suivie en 1993, quelle était votre situation ?

- Vous étiez en activité salariée 1
- Vous étiez en activité non salariée 2
- Vous étiez demandeur d'emploi 3 Depuis quelle date ?
- Vous étiez en inactivité: sans emploi 4 Depuis quelle date ?
et sans en rechercher un
- Vous n'aviez jamais occupé d'emploi 5

Q.28/ Quel est le motif d'abandon du dernier emploi avant votre inscription en formation ?

- Fin de contrat 1
- Licenciement 2
- Raison familiale (maternité, éducation des enfants) 3
- Pour vous rapprocher de votre conjoint 4
- Pour reprendre ou poursuivre des études 5
- Raisons de santé 6
- Autre, préciser :7

EMPLOI AU MOMENT DE L'INSCRIPTION

Q.29/ Quel est l'emploi que vous occupiez au moment de l'inscription (TE "Q.29/ Quel est l'emploi que vous occupiez au moment de l'inscription") (ou votre dernier emploi avant le chômage ou l'inactivité) ?

Q.30/ Quelle était votre catégorie professionnelle ?

Cadres et professions intellectuelles supérieures

- Cadres de la fonction publique (catégorie A) 1
- Professeurs et professions scientifiques 2
- Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise 3
- Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise 4
- Autres cadres 5

Professions intermédiaires

- de la santé et du travail social 6
- administratives de la fonction publique (catégorie B) 7
- administratives et commerciales des entreprises 8
- Techniciens 9

- Agents de maîtrise dirigeant des ouvriers 10
- Agents de maîtrise dirigeant des techniciens ou d'autres agents de maîtrise 11
- Autres professions intermédiaires 12

Autres cas, préciser : 0

Q.31/ En quoi consistait votre travail ou vos fonctions principales ?

- Recherches 01
- Études 02
- Conseil en entreprise 03
- Formation, enseignement 04
- Achat, vente, commercialisation (négociations commerciales) 05
- Méthodes, gestion de production 06
- Fabrication, assemblage 07
- Entretien, diagnostic 08
- Contrôle, analyses, essais, mesures (gestion qualité, maintenance) 09
- Traitement de l'information (informatique, documentation ...) 10
- Direction 11
- Encadrement, coordination 12
- Autre, préciser : 13

Q. 32/ Depuis quelle date occupiez-vous cet emploi ?

Q. 33/ Quelle était l'activité principale de l'établissement dans lequel vous travailliez ?

Q. 34/ Quel était le code postal de cet établissement ?

Q. 35/ Étiez-vous salarié ?

OUI 1
NON 2 **Passer à Q. 39**

Q. 36/ Quelle était la taille d'effectifs de cet établissement ?

- 1 à 9 salariés 1
- 10 à 49 salariés 2
- 50 à 499 salariés 3
- 500 salariés et plus 4

Nom de l'établissement :

Q.37/ Votre employeur était-il ?

- un agriculteur 1
- un commerçant 2
- une personne exerçant une activité libérale 3
- un particulier 3
- une entreprise d'intérim 5
- une autre entreprise privée 6
- une entreprise publique 7
- une administration ou collectivité locale 8
- une association 9

Q.38/ Cet établissement appartenait-il à une entreprise comportant plusieurs établissements ?

Oui.....1 Non.....2

Nom de l'entreprise

Q.39/ Quel était votre statut ?

- Agriculteur 1
- Artisan 2
- Commerçant 3
- Profession libérale 4
- Chef d'entreprise de 10 salariés ou plus 5
- Aide familiale, conjoint indépendant 6
- Autre, préciser :7

Q.40/ Combien aviez-vous de salariés en tout sans tenir compte des aides familiaux ?

Q.41/ Au moment de votre inscription, combien aviez-vous eu d'employeurs en tout ?
(en comptant le premier et en considérant le passage de salarié vers non salarié ou l'inverse
comme un changement d'employeur)

Q.42/ Au moment de votre inscription, combien de mois de chômage aviez-vous connu en tout depuis
votre premier emploi ?

LA FORMATION SUIVIE DEPUIS 1991

Q.43/ Quel était votre statut pendant la formation ?

- Salarié pris en charge dans le cadre du plan de formation de l'entreprise 1 {TE "-
- Salarié pris en charge dans le cadre du plan de formation de l'entreprise 1"}
- Salarié en congé individuel de formation 2
- Salarié dont la formation n'est prise en charge ni par l'employeur, ni par le CIF 3
- Demandeur d'emploi bénéficiaire d'une allocation de formation 4
- Demandeur d'emploi non indemnisé 5
- Stagiaire de la formation professionnelle 6
- Autre cas, préciser : 7

Q. 44/ Pendant la période de formation, avez-vous changé de statut ?

Oui.....1 Non.....2

Si OUI, quel a été ensuite votre statut ?

Q.45/ La formation en centre se déroule-t-elle ?

- Par semaines complètes 1
- 1 ou 2 jours/semaine 2
- Autre, préciser : 3

Q.46/ Les enseignements se déroulent-ils avec des étudiants de formation initiale ?

- Une partie 1

- La totalité 2
- Pas du tout 3

Q. 47/ Quel était votre objectif initial en vous inscrivant dans cette formation : choisissez la phrase qui convient le mieux

Si vous aviez un emploi au moment de l'inscription :

- Consolider votre position professionnelle 1
- Préserver votre emploi 2
- Obtenir une promotion 3
- Vous cultiver 4
- Obtenir en formation continue un diplôme que vous n'avez pu acquérir en formation initiale 5
- Changer d'activité professionnelle 6
- Changer d'entreprise ou de région 7
- Devenir indépendant, créer ou diriger une entreprise 8

Si vous étiez demandeur d'emploi ou inactif au moment de l'inscription

- Trouver du travail 1
- Changer d'activité professionnelle 6
- Accéder à un emploi stable 3
- Vous cultiver 4
- Obtenir en formation continue un diplôme que vous n'avez pu acquérir en formation initiale 5
- Accéder à un emploi de niveau supérieur 6

Q.48/ Désirez-vous formuler vous-même votre objectif initial ?

SITUATION ACTUELLE

Q.49/ Avez-vous obtenu le diplôme d'ingénieur ?

- OUI 1
- NON 2
- Pas encore présenté à l'examen 3
- abandon 4

À quelle date l'avez-vous obtenu ?

Rappeler l'intitulé du diplôme obtenu (indiquer aussi la spécialité)

Q.50/ Quelle est votre situation professionnelle actuelle ?

- En activité salariée 1
- En activité non salariée 2
- Au chômage 3
- Sans emploi et n'en cherchant pas 4
- Autre, préciser : 5

Q.51/ Depuis votre entrée en formation, avez-vous changé d'emploi ou trouvé un emploi ?

Oui.....1 Non.....2

Q.52/ À quelle date avez-vous été embauché dans l'emploi actuel ? (ou le dernier emploi)

Q.53/ De quel emploi s'agit-il (soyez précis) ?

Q.54/ Quelle est votre catégorie professionnelle ?

Cadres et professions intellectuelles supérieures

- Cadres de la fonction publique (catégorie A) 1
- Professeurs et professions scientifiques 2
- Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise 3
- Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise 4
- Autres cadres 5

Professions intermédiaires

- de la santé et du travail social 6
- administratives de la fonction publique (catégorie B) 7
- administratives et commerciales des entreprises 8
- Techniciens 9
- Agents de maîtrise dirigeant des ouvriers 10
- Agents de maîtrise dirigeant des techniciens ou d'autres agents de maîtrise 11
- Autres professions intermédiaires 12

Autres cas, préciser : 0

Q.55/ En quoi consiste votre travail ou vos fonctions principales ?

- Recherches 01
- Études 02
- Conseil en entreprise 03
- Formation, enseignement 04
- Achat, vente, commercialisation (négociations commerciales) 05
- Méthodes, gestion de production 06
- Fabrication, assemblage 07
- Entretien, diagnostic 08
- Contrôle, analyses, essais, mesures (gestion qualité, maintenance) 09
- Traitement de l'information (informatique, documentation ...) 10
- Direction 11
- Encadrement, coordination 12
- Autre, préciser :

Q.56/ Avez-vous changé d'employeur entre le moment de l'inscription et l'emploi actuel

Oui.....1 Non.....2

Q. 57/ Quel est le motif de ce changement ?

- Fin de contrat 1
- Licenciement 2
- Raison familiale (maternité, éducation des enfants) 3
- Pour vous rapprocher de votre conjoint ou famille 4
- Pour occuper un autre emploi 5
- Raisons de santé 6
- Autre, préciser : 7

Q.58/ Quelle est l'activité principale de l'établissement dans lequel vous travaillez ?

Q.59/ Quelle est la taille d'effectifs de cet établissement

- 1 à 9 salariés 1
- 10 à 49 salariés 2
- 50 à 499 salariés 3
- 500 salariés et plus 4

Quel est le code postal de cet établissement ?

Q.60/ Êtes-vous salarié ?

- OUI 1
- NON 2 **Passer à Q.63**

Q.61/ Votre employeur est-il ?

- un agriculteur 1
- un commerçant 2
- une personne exerçant une activité libérale 3
- un particulier 4
- une entreprise d'intérim 5
- une autre entreprise privée 6
- une entreprise publique 7
- une administration ou collectivité locale 8
- une association 9

Q.62/ Cet établissement appartient-il à une entreprise comportant plusieurs établissements ?

Oui.....1 Non.....2

Nom de l'entreprise

Q.63/ Quel est votre statut ?

- Agriculteur 1
- Artisan 2
- Commerçant 3
- Profession libérale 4
- Chef d'entreprise de 10 salariés ou plus 5
- Aide familiale, conjoint indépendant 6
- Autre, préciser : 7

Q.64/ Combien aviez-vous de salariés en tout sans tenir compte des aides familiaux ?

Q.65/ Cet emploi représente-t-il une promotion par rapport à votre situation antérieure ?

- Oui, nettement 1
- Pas vraiment 2
- Pas du tout 3
- Premier emploi 4

Q.66/ La formation vous a-t-elle été utile pour accéder à cet emploi ?

- Très utile 1
- Un peu utile 2

- Pas utile du tout

3

Q.67/ Avez-vous quitté cet employeur ?

Oui.....1 Non.....2

Si OUI, à quelle date ?

Q.68/ Quel est le motif de votre départ ?

- Fin de contrat 1
- Licenciement 2
- Raison familiale 3
- Pour vous rapprocher de votre conjoint 4
- Pour occuper un autre emploi 5
- Pour poursuivre des études 6
- Autre, préciser : 7

Q.69/ Entre le moment de l'inscription et maintenant, avez-vous connu une période de chômage ?

Oui.....1 Non.....2

Si OUI, quelles sont les dates de début et de fin de votre chômage ?
(si plusieurs périodes de chômage, prendre la plus récente)

- Début de période de chômage

- Fin de période de chômage

(Ne pas remplir la date de fin si la période n'est pas terminée)

Q.70/ Quel est l'emploi ou la fonction que vous souhaitez obtenir dans un avenir proche ?

Q.71/ Quel est l'emploi ou la fonction que vous souhaitez obtenir à plus long terme ?

Q.72/ Avez-vous changé de commune de résidence entre 1992 et aujourd'hui ?

- Quand ?

- Code postal commune d'origine

- Code postal commune d'accueil

Q.73/ Quel est le montant de votre rémunération annuelle brute dans le dernier emploi occupé ?

Q. 74/ À combien évaluez-vous le montant de l'effort financier que vous avez dû consentir pour suivre cette formation ?

Q.75/ Combien de temps vous semble nécessaire pour amortir cet investissement ?

QUESTIONNAIRE ADRESSE EN 1997 À L'ENSEMBLE DES STAGIAIRES

NOM DE L'ENQUETEUR :

CODE DE LA PERSONNE ENQUETEE :

Vous avez répondu en décembre 1993 à l'enquête du Céreq sur votre passage en formation continue. Le Céreq souhaite actualiser les données concernant votre situation professionnelle et faire avec vous le bilan de la formation engagée en 1991. Un courrier vous a été adressé pour vous en avertir. Merci de bien vouloir apporter votre collaboration.

VOTRE SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE

Q.1/ Quelle est votre situation au regard de l'emploi ?

- | | |
|--|---|
| Vous occupez un emploi | 1 |
| Vous êtes au chômage | 2 |
| Vous êtes sans emploi et n'en cherchez pas | 3 |

depuis quand : (mois, année) : - - / - -

Si 1

Parlons de votre emploi actuel

Si 2 ou 3

Parlons du dernier emploi que vous avez occupé

Q.2/ Quelle est alors votre profession principale (soyez précis) ?

.....
.....
.....
.....

Q.3/ À quelle date avez-vous commencé dans cet emploi ?

mois, année : - - / - -

Q.4/ S'agit-il d'un emploi salarié ?

Oui

Non

Si Oui, poser Q5 et passer Q6 et Q.7

Si non, passer Q5 et poser Q6 et Q7

Q.5/ votre employeur est-il ?

- | | |
|---|---|
| - une entreprise privée | 6 |
| - une entreprise publique | 7 |
| - une administration ou collectivité locale | 8 |
| - une association | 9 |
| - vous êtes votre propre employeur | 1 |
| - Autre | 2 |

Q.6/ quel est votre statut ?

- | | |
|---|---|
| - Profession libérale | 4 |
| - Chef d'entreprise de 10 salariés ou plus | 5 |
| - chef d'entreprise de moins de 10 salariés : | |
| - Agriculteur | 1 |
| - Artisan | 2 |
| - Commerçant | 3 |
| - Autre, préciser : | 6 |

Q.7/ Combien aviez-vous de salariés en tout (sans tenir compte des aides familiaux) : - -

Q.8/ Quelles sont vos fonctions principales (une seule réponse, donnez quelques exemples sans lire toute la liste : études, encadrement, maintenance ...)

- | | |
|---|----|
| - Recherches | 01 |
| - Études | 02 |
| - Conseil en entreprise | 03 |
| - Formation, enseignement | 04 |
| - Achat, vente, commercialisation | 05 |
| - Méthodes, gestion de production | 06 |
| - Fabrication, assemblage | 07 |
| - Maintenance, entretien, diagnostic | 08 |
| - Contrôle, analyses, essais, mesures | 09 |
| - Traitement de l'information (informatique, documentation ...) | 10 |
| - Direction | 11 |
| - Encadrement, coordination | 12 |
| - Autre, préciser : | 13 |

Q.9/ À quelle catégorie professionnelle appartenez-vous ?

- | | |
|--|---|
| Technicien | 1 |
| Agent de maîtrise | 2 |
| Personnel de catégorie B de la fonction publique | 3 |
| Cadres : | |
| Cadres administratifs ou commerciaux | 4 |
| Ingénieurs ou cadres techniques | 5 |
| Cadres de la fonction publique | 6 |
| Personnel de direction | 7 |
| Vous n'entrez dans aucune de ces catégories | 8 |

Si Q9 = 1,2,3 poser Q.10 et passer Q.11

Sinon, passer Q.10 et poser Q.11

Q.10/ Pouvez-vous préciser votre position professionnelle en indiquant la phrase qui correspond le mieux à votre situation

- | | | |
|--------------------------------|---|----|
| Vous dirigez une équipe : | les procédures techniques, l'organisation ne dépendent pas de vous | 01 |
| | vous êtes amenés à décider de procédures techniques, d'organisation | 02 |
| Vous ne dirigez pas d'équipe : | vous êtes autonomes dans votre activité | 03 |
| | vous secondez un cadre dans son travail | 04 |
| | Rien de cela | 05 |

Q.11/ Pouvez-vous préciser votre position professionnelle en indiquant la phrase qui correspond le mieux à votre situation

Vous occupez une fonction de direction : d'un service fonctionnel 01
 d'une unité de production 02

Vous avez une fonction d'encadrement :
 vous veillez au respect de procédures et de principes d'organisation définis par d'autres 03
 vous avez la responsabilité de conduire des projets 04
 vous avez la responsabilité d'une ligne de produits 05
 Rien de cela 06

Vous n'avez ni une fonction de direction, ni une fonction d'encadrement :
 vous êtes quasiment indépendant dans votre domaine (image du consultant) 07
 vous bénéficiez d'une certaine autonomie dans votre domaine 08
 Rien de cela 09

Q. 12/ Dans le cadre de relations professionnelles, comment vous présentez-vous pour que l'on identifie vos responsabilités ?

.....

Q.13/ L'établissement dans lequel vous travaillez est-il une filiale d'un grand groupe ?

Oui Non

Si oui, passer Q.14 et poser Q.15
Si non poser Q.14 et passer Q.15

Q.14/ Vous travaillez :

- dans une entreprise comptant un seul établissement 1
 - au siège social d'une entreprise comptant plusieurs unités locales 2
 - dans un établissement d'une entreprise qui en compte plusieurs 3

Si Q.14 = 3, poser Q.16 à Q.23 et passer à Q.26
Si Q.14 =1 ou 2, poser Q.20 à Q.23 et passer à Q.26

Q.15/ la plus petite unité au sein de laquelle vous travaillez est-elle :

- l'établissement 4
 - l'entreprise 5
 - le groupe 6

Si Q.15 = 4, poser Q.16 à Q.25
Si Q.15=5, poser Q.20 à Q.25
Si Q.15=6, poser Q.24 à Q.25

Q.16/ Quelle est l'activité principale de l'établissement dans lequel vous travaillez ?

..... Code NAF (2ch.)

Q.17/ Quelle est la taille de cet établissement ?

- 1 à 9 salariés 1
 - 10 à 49 salariés 2

- 50 à 499 salariés	3
- 500 à 999 salariés	4
- 1000 à 4999 salariés	6
- 5000 sal. et plus	7

Q.18/ Quel est le nom de l'établissement :

.....

Q.19/Dans quel département ou pays cet établissement est-il situé ?

N° du département si en France

Pays si étranger

Q.20/ Quelle est l'activité principale de l'entreprise dans laquelle vous travaillez ?
(Entreprise = Société et non l'établissement ou le groupe)

.....

Code NAF (2ch.)

Q.21/ Quelle est la taille de cette entreprise

- 1 à 9 salariés	1
- 10 à 49 salariés	2
- 50 à 499 salariés	3
- 500 à 999 salariés	4
- 1000 à 4999 salariés	6
- 5000 sal. et plus	7

Q.22/ Nom de l'entreprise :

Q.23/ Dans quel département ou pays cette entreprise est-elle située ?

Pays si étranger

Deux premiers chiffres du code postal : - -

Q.24/ Quel est le nom du groupe dans lequel vous travaillez (si cascade de groupe, l'enquêté choisit le niveau le plus pertinent dans sa situation) :

Q.25/ Quelle est la taille d'effectifs de ce groupe en France :

Nous souhaitons cerner avec vous le contenu de votre activité dans l'emploi actuel (ou le dernier emploi occupé)

Si Q.10 = 01 ou 02 ou si Q.11 = 01, 02, 03, 04, 05 poser Q.30
sinon passer à Q.31

Q.30/ Parmi les personnes que vous encadrez :

Combien y a-t-il de cadres :	---
Combien d'agents de maîtrise, techniciens	---
Combien d'ouvriers et employés :	---

Q.31/ Ordonnez les types d'activités qui suivent en classant en 1 celle qui vous prend la plus grande partie de votre temps.

Scientifiques
Techniques
Économiques et de gestion
Encadrement
Commercial

Q. 32/ Quelle part de votre temps consacrez-vous aux deux activités principales que vous avez signalées ? en %

Activité citée en 1 :
Activité citée en 2

Q.33/ Dans quels domaines l'acquisition de compétences nouvelles pourrait améliorer (aurait pu) votre efficacité dans l'emploi. Classer les 5 domaines cités par ordre de priorité :

Scientifiques
Techniques
Économiques et de gestion
Encadrement
Commercial

Q. 34/ Pour mettre à jour vos connaissances,

Vous participez à des stages de formation, colloques	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Vous animez des formations, intervenez à des colloques	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Vous lisez des ouvrages, revues spécialisées, documents internes	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Vous étudiez des logiciels	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Vous participez à des groupes de travail	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>

Quoi d'autres: 1

2

Q. 35/ Au total, quelle part de votre temps de travail consacrez-vous à mettre à jour vos connaissances ?

- Moins de 5 %
5 à 20 %
Plus de 20 %

Q.36/

- Êtes-vous tenu de réaliser un chiffre d'affaires ?

Non Oui

- ... une marge bénéficiaire

Non Oui

- Avez-vous la responsabilité d'un budget de fonctionnement ou d'investissement

Non Oui

Si un Oui, poser Q.37 et Q.38

Si pas de Oui, passer à Q.39

Q.37/ Dans quelle mesure contribuez-vous à définir les objectifs financiers concernant votre activité.

- Les objectifs vous sont totalement imposés
Vous contribuez partiellement à leur définition
Vous êtes quasiment seul à en décidez

Q.38/ Dans quelle mesure contribuez-vous à réaliser ces objectifs ?

- Votre activité est déterminante
Vous contribuez en partie à l'atteinte des objectifs
Votre activité n'a qu'une incidence indirecte sur les résultats

Q.39/ D'une façon plus générale, estimez-vous avoir la possibilité d'influer sur les décisions qui orientent et déterminent la marche de l'entreprise ?

- beaucoup
Un peu
Pratiquement pas

Q. 40/ Dans votre emploi, avez-vous déjà été en situation ... de recruter du personnel

Oui Non

Si oui, poser Q.41

Si non, passer à Q.42

Q.41/ À quel niveau ?

Ouvrier, employé technicien, agent de maîtrise Cadres

Q.42/ Qui serait le premier à s'apercevoir d'une erreur que vous auriez commise dans vos fonctions ?

-
- | | |
|------------------------|--------------------------|
| Vos supérieurs | <input type="checkbox"/> |
| Vos subordonnés | <input type="checkbox"/> |
| vous-même | <input type="checkbox"/> |
| Un service fonctionnel | <input type="checkbox"/> |
| Le client | <input type="checkbox"/> |

VOTRE TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE ENTRE DECEMBRE 93 ET AUJOURD'HUI

Q. 43/ Entre décembre 93 et date Q3, avez-vous :

- changé d'employeur ? Oui Combien de fois :
- occupé d'autres emplois ? Oui Combien :
- Connue une ou des périodes de chômage ? Oui

Première période : Durée en mois :

Deuxième période : Durée en mois :

Troisième période : Durée en mois :

BILAN FINANCIER DE LA FORMATION QUE VOUS AVEZ ENGAGÉE EN 1991

Si ETUD2 =1 et DIPOBT=1 ou 2, ou si ETUD2=2, passer à Q.46

Si ETUD2 =1 et DIPOBT=3, poser Q44 et Q.45

Q.44/ En décembre 93, vous n'aviez pas achevé la formation decommencée en 91. À quelle date êtes-vous sorti de cette formation ?

Mois, année : - - / - -

Q.45/ Avez-vous obtenu le diplôme correspondant à cette formation ?

- Oui 1
- Non 2
- Abandon en cours d'études 3

Q.46/ D'après les informations que vous nous avez données, la formation de que vous aviez engagée s'est déroulée entre (INA, INM) et (Q.44 ou FINFA, FINFM), soit environ mois
En moyenne durant cette période, combien d'heures hebdomadaires avez-vous consacré à vous former pendant votre temps libre et vos congés ?

Nbre d'heures hebdomadaires :

*Nous allons vous demander d'évaluer l'effort financier que vous avez **personnellement** fourni ? (Il s'agit des dépenses qui n'ont fait l'objet d'aucune prise en charge ou remboursement ultérieur). **Pour la durée de la formation** (rappeler la durée)...*

Q47/ Avez-vous subi une baisse de rémunération ? citer : perte de primes ou d'heures supplémentaires, diminution de salaire, etc.

Oui Non

Si oui, poser Q48

Si non passer à Q49

Q.48/ De quel montant estimé en brut : - - - - - F

Si l'enquête a des difficultés à évaluer seul le montant, faire le calcul avec lui en demandant d'estimer la diminution de salaire par mois et en multipliant par le nombre de mois, puis ajouter le montant correspondant aux rémunérations non mensuelles.

Q.49/ Avez-vous assumé des frais de formation ou d'inscription ?

Oui Non

Si oui, poser Q50
Si non passer à Q51

Q.50/ De quel montant estimé : - - - - - F

Q.51/ Acheté des fournitures et équipements ?

Oui Non

Si oui, poser Q52
Si non passer à Q53

Q.52/ Montant estimé : - - - - - F

Q.53/Avez-vous eu en outre des frais de logistique (hébergement, transports, voyages à l'étranger) ?

Oui Non

Q.54/ Y a t-il d'autres frais à prendre en compte ?

Oui Non

Si oui, poser Q55
Si non passer à Q56

Q.55/ Lesquels :

Q.56/ Si l'on prend en compte la perte de rémunération, les frais pédagogiques et d'équipement, le montant de vos dépenses s'élève à : - - - - - F.

Cela reflète t-il bien les dépenses que vous avez personnellement assumées ?

Oui Non

Si oui, passer à Q.58
Si non poser Q57

Q.57/ Quel montant vous semble mieux refléter la réalité ?

Q.58/ Pour faire face à ces dépenses personnelles, vous avez :

- | | | |
|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| • Réduit votre train de vie | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| • Mobilisé votre épargne ? | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| • Fait appel à la famille ? | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| • Emprunté à une banque | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |

Si MISITU = 3,4,5 et Q.1=2,3 ne pas poser Q.59

Q.59/ Estimez-vous avoir **rentabilisé** votre investissement personnel ?

Oui Non

Q.60/ Depuis (date indiquée en Q44 ou valeur de FINFA FINFM), avez-vous suivi des formations organisées

- | | |
|--|--------------------------|
| • au titre du plan de formation de l'entreprise | <input type="checkbox"/> |
| • dans le cadre d'un congé individuel de formation | <input type="checkbox"/> |
| • en dehors temps de travail | <input type="checkbox"/> |
| • destinées à des demandeurs d'emploi | <input type="checkbox"/> |

Q.61/ L'une de ces formations a t-elle débouché sur l'obtention d'un diplôme ?

Non Oui

Si oui, poser Q.62 63 64

Si non passer à Q.65

Q.62/ Quel était l'intitulé de ce diplôme ? (et sa spécialité)

Diplôme : Spécialité :

Q.63/ La date d'entrée en formation

date d'entrée, (mois, année) : - - / - -

Q.64/ La date de sortie de la formation

date de sortie, (mois, année) : - - / - -

{TE "Si Oui, date d'entrée dans cette formation"}

Si Q.29 = Oui, annoncer les questions sur les rémunérations perçues

Si Q29= Non, passer à Q.70

Si Q4 = Oui, poser Q.65 et passer à Q.67

Si Q4 = Non poser Q.66 et passer à Q.69

Q.65/ Quel est le montant de votre salaire annuel brut primes incluses en 96

Salaire et prime en annuel brut :

KF

Q.66/ Quel est le montant que vous avez déclaré au titre de 96

comme Bénéfice non commercial (BNC) :

.....KF

ou comme Bénéfice industriel et commercial (BIC) :

.....KF

Q.67/ Avez-vous en plus perçu des compléments de rémunération comme

- participation légale aux résultats :

.....KF

- intéressement aux résultats, stock-option ou autre élément de même nature :

.....KF

Q.68/ Bénéficiez-vous d'avantages en nature qui ne sont pas inclus dans les rémunérations indiquées précédemment, par exemple :

- Logement
- Chauffage, d'éclairage
- Voiture
- Téléphone
- Retraite supplémentaire

Q.69/ Avez-vous en outre perçu une rémunération provenant d'activités annexes (conférences, cours, droit d'auteur, expertises, jeton de présence...)

Montant pour 96 :

KF

BILAN

Entre l'emploi que vous occupiez avant le départ en formation en 1991 et votre dernier emploi,

Q.70/ votre rémunération

- a diminué 1
- est resté stable 2
- a augmenté 3

Si Q.70 = 3 poser Q.71

Si Q.74 = 1 ou 2, passer à Q.72

Q.71/ De combien ?

- Moins de 20 %
- 20 % à 50 %
- 50 % à 75 %
- Plus de 75 %

Q.72/ Vos fonctions ont-elles

- Radicalement changé 1
- Évolué sensiblement 2
- Peu évolué 3

Si Q.72 = 1 ou 2, poser Q.73

Si Q.72=3, passer à Q.74

Q.73/ En quoi ont-elles changé ? (ne pas citer)

- Plus de management
- de relations extérieures à l'entreprises
- d'activités internationales
- d'études
- d'objectifs opérationnels
- Autre, préciser :

Q. 74/ Vous estimez que votre façon de travailler

- a beaucoup changé
- a peu changé

Q.75/ Avez-vous changé d'employeur entre le moment de votre inscription et aujourd'hui ?

Oui Non

Si Oui et MISITU=1, poser Q.76 et Q.77 et passer à Q.80

Si Non et MISITU=1, poser Q.78

Si MISITU différent de 1, passer à Q.80

Avec le recul, quel sens donnez-vous à ce changement d'employeur :

Q.76/ choisissez la phrase qui traduit le mieux vos raisons personnelles

- Votre projet professionnel vous amenait logiquement à quitter l'entreprise
- Pour vraiment changer de fonction, il valait mieux ne pas y retourner
- Vos possibilités de progression étaient plus importantes ailleurs
- Vous aviez l'intention de quitter l'entreprise dès votre entrée en formation
- Autre, préciser :

Q.77/ À votre avis quel était le point de vue de votre ancien employeur ?

- Votre entrée en formation annonçait ou accompagnait votre départ
- Votre retour était prévu mais votre absence prolongée vous a mis hors circuit
- Votre employeur n'était pas disposé à reconnaître vos nouvelles compétences
- Autre, préciser :

Q.78/ Aviez-vous un prédécesseur dans ce poste ?

Non Pas vraiment car le poste a été créé ou transformé Oui

Si oui, poser Q.79

Si non, passer à Q.80

Q.79/ Votre prédécesseur avait-il le statut de cadre ?

Oui Non

Q. 80/ Avec le recul, quelles compétences nouvelles regrettez-vous de n'avoir pas acquises en formation ?

.....

.....

Q.81/ A l'inverse, que vous a-t-on enseigné et qui ne vous semble présenter aucun intérêt pour votre évolution professionnelle ?

.....

.....

Q.82/ Compte tenu de votre expérience, si c'était à refaire,

- Vous vous inscririez dans la même formation
- Vous choisiriez une autre formation

Vous renoncerez à suivre une formation

Q. 83/ Aujourd'hui, jugez-vous :

- Être au sommet de votre carrière
- Avoir franchi un cap et d'autres étapes vous attendent
- Devoir changer d'entreprise pour continuer à progresser
- NSP
- Autre, préciser :

LISTE RÉCAPITULATIVE DES TABLEAUX

	Page
1 - Les employeurs (ou derniers employeurs si les stagiaires sont actuellement au chômage)	19
2 - Taille des administrations, collectivités, organismes consulaires	19
3 - Secteurs d'activité des entreprises	20
4 - Répartition par catégorie d'entreprises des salariés (hors Administration et collectivités)	21
5 - Catégorie d'employeurs et taille des entreprises (ou groupes)	22
6 - Salariés d'entreprises : taille de l'unité de travail la plus proche	23
7 - Catégorie d'employeurs et taille de l'unité de travail la plus proche	23
8- Codification du dernier emploi occupé selon le sexe	24
9 - Emplois et secteurs d'activité	25
10 - Topographie des employeurs selon le sexe et la catégorie professionnelle (sal. d'entrep.)	26
11 - Part de stagiaires se déclarant cadres au dernier emploi occupé	27
12 - Codification du dernier emploi selon le dispositif étudié	28
13 - Emploi et secteur d'activité à l'issue des formations non-ingénieurs	29
14 - Emploi et secteur d'activité à l'issue des formations d'ingénieurs	29
15 - Filières de formation et topographie d'employeurs	30
16 - Comparaison de la situation sur le marché du travail (1991/1997)	32
17 - Évolution professionnelle avant l'entrée ou le retour au chômage	33
18 - Catégorie professionnelle des actifs occupés aux deux dates	34
19 - Catégorie professionnelle des stagiaires ayant retrouvé un emploi	34
20 - Catégorie professionnelle des stagiaires n'ayant pas encore travaillé au moment de leur entrée en formation	35
21 - Statut des salariés en formation et changement d'employeur chez les stagiaires occupant un emploi en 1991 et en 1997	35
22 - Motifs professionnels expliquant le changement d'employeur	36
23 - Dispositifs de formation et trajectoires professionnelles	38
24 - Évolution des rémunérations entre 1991 et 1997	39
25 - Évolution des rémunérations et évolution professionnelle entre 1991 et 1997	40
26 - Évolution des rémunérations selon la situation à l'entrée et la formation préparée	41

27 - Évolution catégorielle et changement de fonctions	42
28 - Évolution des rémunérations et changement perçu dans les fonctions	43
29 - Principaux changements observés dans les fonctions	43
30 - Opinion des enquêtés sur les changements affectant leur activité	44
31 - Perspectives professionnelles des actifs occupés en juin 1997	45
32 - Trajectoires professionnelles	46
33 - Âge et trajectoire : les demandeurs d'emploi à l'entrée en formation	47
34 - Âge et trajectoire : les actifs occupés à l'entrée en formation	47
35 - Nombre d'activités classées selon la catégorie professionnelle	50
36 - Le classement des activités selon leur place dans l'emploi du temps	52
37 - Activités dominantes par catégories professionnelles	52
38 - Classement des activités dans l'optique d'un perfectionnement	53
39 - Priorité à l'acquisition de compétences dans l'activité dominante	53
40 - Demande de formation des ingénieurs et cadres selon leur correspondance avec les deux activités dominantes de l'emploi du temps	54
41 - Demandes de formation et dispositifs	54
42 - Recours aux différentes modalités de formation	55
43 - Part du temps de travail consacré à la mise à jour des connaissances	56
44 - Activités dominantes et temps de mise à jour des connaissances	57
45 - Autonomie et responsabilités dans l'emploi occupé	59
46 - Taille et composition des équipes dirigées par les cadres	60
47 - Catégorie la plus élevée concernée par la participation au recrutement	61
48 - Les responsabilités financières	62
49 - Participation à la définition des objectifs financiers	63
50 - Contribution à l'atteinte des objectifs financiers	64
51 - Participation aux décisions concernant la marche de l'entreprise	65
52 - Autonomie et contrôle	66
53 - Classement et positionnement sur l'échelle de responsabilités	67
54 - Classement et positionnement sur l'échelle de responsabilités (en %)	68
55 - Rémunération brute annuelle selon la catégorie professionnelle	69

56 - Rémunération brute annuelle selon le classement par fonction	70
57 - Écart de rémunération et échelle de responsabilité chez les cadres	70
58 - Les différents chapitres des frais assumés par les stagiaires	71
59 - Effort financier des stagiaires selon la durée du passage en formation	72
60 - Le financement de l'effort financier des stagiaires	72
61 - Sanction des formations engagées	73
62 - Motivations et trajectoires professionnelles des stagiaires ayant un emploi à l'entrée en formation	75
63 - Motivations et trajectoires professionnelles des stagiaires sans emploi à l'entrée en formation	76
64 - Jugement global sur la formation suivie	76
65 - Critique portant sur les formations reçues	77
66 - Des compétences que la formation n'a pas permis d'acquérir	78
67 - L'utilité des enseignements dispensés	79
68 - Qualité du suivi selon l'âge en 1991 et le sexe	87
69 - Qualité du suivi selon le dispositif et le type de diplôme préparé en 1991	88
70 - Qualité du suivi selon la situation des stagiaires par rapport à la formation et au marché du travail en 1993	88
71 - Qualité du suivi selon les prévisions de mobilité des stagiaires en 1993	89
72 - Répartition des effectifs bruts et pondérés par dispositif et formation	89

CÉREQ
Dépôt légal 2^{ème} trimestre 1999

ette étude rend compte du suivi d'un panel de stagiaires entrés en 1991, au titre de la formation continue, dans des formations diplômantes qui font l'objet d'une aide de l'État. Ces formations, qui débouchent sur un titre d'ingénieur diplômé ou sur des diplômes de deuxième ou troisième cycle de l'enseignement supérieur, relèvent de trois dispositifs : les formations d'ingénieurs généralistes du Centre d'études supérieures industrielles (CESI), le Programme ingénieurs et cadres supérieurs (PICS), et les Nouvelles formations d'ingénieurs (NFI).

Ce document comporte cinq parties. Tout d'abord, en s'appuyant sur les caractéristiques des formations promotionnelles, le rapport interroge sur leur place dans un contexte marqué par la référence croissante à la notion de " formation tout au long de la vie " et par l'émergence de pratiques de gestion des ressources humaines inspirées de la " logique compétence ".

Il analyse ensuite la situation professionnelle, en 1997, des anciens stagiaires, puis retrace leur trajectoire depuis leur entrée en formation, mettant en évidence un fort caractère promotionnel. Dans un quatrième temps, l'enquête cherche à préciser les profils des emplois occupés par les anciens stagiaires. Enfin, le dernier chapitre porte sur le bilan effectué par les stagiaires eux-mêmes de leur passage en formation promotionnelle. Il s'efforce de mesurer l'investissement des stagiaires dans leur formation avant de se faire le relais de leurs opinions et suggestions sur les contenus de formation.

ISBN : 2-11-090-937-4

ISSN : EN COURS

10, place de la Joliette
BP 21321 - 13567 Marseille Cedex 02
Tél. : 04 91 13 28 28 / Fax : 04 91 13 28 80