

# BRIEF

## FORMATION ET PROMOTION EN FRANCE DEPUIS VINGT ANS

*Les entreprises dépensent de plus en plus pour la formation d'une part croissante de leur personnel, mais les promotions ne suivent plus. Voilà ce qui ressort des déclarations d'employeurs traitées par le CEREPQ. Résultats confirmés par les enquêtes successives Formation Qualification professionnelle de l'INSEE. La formation continue, même lorsqu'elle se rapproche de la forme scolaire, s'accompagne de moins en moins souvent d'une mobilité ascendante (encadré 1). Pourtant les secteurs économiques les plus compétitifs et leurs entreprises les plus innovantes sont ceux qui ont à la fois les plus forts taux de salariés en formation et les taux de promotion les plus élevés. La coexistence de ces deux évolutions permet de comprendre les transformations essentielles qu'a connues la formation professionnelle continue en France depuis vingt ans.*

Les relations formation-mobilité débordent donc très largement la simple séquence formation → promotion. Elles impliquent des dimensions hétérogènes, structurelles et individuelles qui ne sont pas nécessairement convergentes. Elles renvoient à des transactions complexes entre l'individu et les acteurs collectifs de la relation de travail, de la gestion de l'emploi et de la formation. Elles méritent d'être reliées à la fois aux enjeux de la compétitivité économique et à ceux de la réduction des inégalités sociales.

---

### FORMATION ET MOBILITÉ VERTICALE (1980-1985)

---

**L**es deux sources statistiques existantes sur la formation professionnelle continue (FPC) (encadré 2) fournissent, depuis plus de vingt-cinq ans, des résultats très différents quant aux effectifs d'individus suivant des formations continues (Dubar 1986) :

### 1 - Le vocabulaire de la mobilité

**Mobilité promotionnelle ou promotion socioprofessionnelle :** passage d'un groupe socioprofessionnel (GSP) à un autre de niveau supérieur.

- Cette notion n'est généralement utilisée que pour les actifs salariés.

- Dans l'enquête FQP, on la mesure en comparant le GSP occupé lors de l'enquête à celui occupé cinq ans auparavant.

**Mobilité ascendante :** passage d'un emploi à un autre de niveau supérieur.

**Mobilité horizontale :** passage d'un emploi à un autre de même niveau.

**Mobilité descendante :** passage d'un emploi à un autre de niveau inférieur.

Dans FQP, ces trois dernières mobilités sont saisies au moyen de la question : "Cette formation vous a-t-elle permis d'occuper un nouvel emploi ou d'accéder à de nouvelles fonctions :

- avec une qualification ou une position hiérarchique supérieure à celle du précédent emploi ;

- avec une qualification ou une position hiérarchique équivalente à celle du précédent emploi ;

- avec une qualification ou une position hiérarchique inférieure à celle du précédent emploi ?"

**Mobilité verticale :** mobilité promotionnelle et/ou mobilité ascendante.

### 2 - Sources statistiques sur la formation professionnelle continue (FPC)

Sur le champ de la formation continue, deux sources peuvent être mobilisées :

- la première source repose sur les déclarations d'employeurs en matière de participation au financement de la formation professionnelle continue, définie par la loi de 1971 et ses décrets d'application. Ces déclarations, connues sous le nom de "déclarations 2483", concernent les entreprises d'au moins dix salariés. Elles sont saisies et traitées chaque année par le CEREQ (CEREQ 1989) ;

- la seconde source, l'enquête Formation Qualification professionnelle (FQP) est une enquête réalisée par l'INSEE auprès des individus (46 500 personnes enquêtées en 1985), échantillonnée à partir des recensements de la population. Cette enquête réalisée périodiquement (1964, 1970, 1977, 1985) retrace l'évolution des situations professionnelles durant les cinq années précédant l'enquête.

La formation continue (post-scolaire) est abordée à travers deux séries de questions :

- d'une part, la formation "à l'initiative de l'employeur" : "Après avoir interrompu ou terminé vos études, avez-vous reçu un complément de formation ou suivi un stage à l'initiative de votre employeur ?"

- d'autre part, la formation "à l'initiative personnelle" : "Après avoir interrompu ou terminé vos études, avez-vous suivi un nouvel enseignement en dehors de votre entreprise (ou administration) à titre personnel ou en tant que demandeur d'emploi orienté par l'ANPE, l'APEC ou une ASSEDIC."

- sur la période 1980-85, les déclarations d'employeurs recensent chaque année environ 2 millions de stagiaires pour 2,3 millions de stages. Ceux-ci sont, dans près de 70 % des cas, d'une durée inférieure à quarante heures ;

- en 1985, 2 millions d'individus déclarent lors de l'enquête Formation Qualification professionnelle (FQP) avoir terminé une formation continue "à l'initiative de leur employeur" entre 1980 et 1985, soit une moyenne annuelle de 400 000 stagiaires. Mais la proportion de stages de courte durée est ici beaucoup plus faible : 24 % ont moins de 40 heures.

Cet écart considérable (de 1 à 5) s'explique principalement par la conception étroite de la formation continue sous-jacente à l'enquête FQP : elle réduit celle-ci à des stages longs de type scolaire, se déroulant à l'extérieur de l'entreprise et pouvant conduire à une certification. Il est donc probable qu'une grande partie des enquêtés n'ont pas déclaré de formation lorsqu'ils avaient suivi des stages courts et éloignés du modèle scolaire, considérés en quelque sorte comme faisant partie de leur travail. De plus, sur cette période de cinq ans, des individus peuvent avoir bénéficié de plusieurs stages (67 % ne déclarent qu'une seule formation) alors que l'enquête FQP ne retient que celui "de niveau le plus élevé ou de durée la plus longue."

Les deux sources s'accordent cependant sur un point : les caractéristiques structurelles des entreprises (taille, secteur d'activité...) pèsent nettement plus sur les

chances d'accès à la formation à "l'initiative de l'employeur" que les caractéristiques individuelles des stagiaires (Laulhe 1990, Dubar 1986). Ainsi, en 1985, un salarié du secteur de l'énergie avait, en moyenne, dix fois plus de chances d'aller en formation qu'un salarié du secteur hôtels-café-restaurants, quelle que soit la mesure adoptée. En moyenne, un cadre avait quatre fois plus de chances d'accéder à la formation qu'un ouvrier non qualifié (ONQ) mais cette différence était très variable selon les secteurs.

#### ■ De fortes relations au niveau sectoriel

Parmi les facteurs structurels pesant sur les chances de promotion figurent en premier lieu les modes de gestion sectoriels de l'emploi (Podevin 1989). Les secteurs les plus formateurs sont ceux où l'on observe le plus de mobilités internes (Podevin 1990). En outre, les disparités d'accès à la formation d'une catégorie de salariés à l'autre y sont les plus faibles. Les secteurs de la transformation de l'acier, la chimie, la parachimie, l'électronique, la construction aéronautique et les industries du verre sont exemplaires de cette relation forte entre formation et mobilité. Même si les flux promotionnels ne représentent guère plus de 3 % de l'ensemble des salariés chaque année, des dépenses importantes pour la formation continue s'accompagnent de taux significatifs de promotion entre les groupes socioprofessionnels. A l'opposé, les secteurs qui dépensent le moins pour la FPC (hôtels-café-restaurants, services marchands aux particuliers) se caractérisent par la promotion interne la plus faible.

## ■ mais de faibles relations au niveau individuel...

Cette relation se vérifie-t-elle au niveau individuel ? Seule l'enquête FQP permet de fournir des éléments de réponse à cette question, aussi bien en termes de mobilité promotionnelle que de mobilité ascendante (encadré 1).

Tableau 1  
Mobilité promotionnelle et ascendante entre 1980 et 1985 (en %)

Catégories	Avec formation continue à l'initiative de l'employeur		Avec formation post-scolaire à l'initiative personnelle		Sans formation continue ni formation post-scolaire
	Mobilité ascendante déclarée	Taux de mobilité promotionnelle	Mobilité ascendante déclarée	Taux de mobilité promotionnelle	Taux de mobilité promotionnelle
Ensemble	25,1	13,8	21,2	16,9	6,7
OND	27,5	55,4	21,1	58,3	19,6
OQ	24,9	12,9	36,3	14,0	3,7
Employés	31,2	14,2	25,8	15,6	4,8
Techniciens	25,6	9,3	25,0	14,3	6,4
Cadres et Ingénieurs	21,5	-	22,5	-	-

Source : INSEE, Enquête FQP 1985 - Traitements CEREO

Ainsi, de 1980 à 1985, les salariés envoyés en formation ont eu deux fois plus souvent (13,8 %) une promotion socioprofessionnelle que les salariés non formés (6,7 %) (tableau 1) ; et trois fois plus souvent s'agissant des ouvriers non qualifiés devenant ouvriers qualifiés. Pour ces derniers, ce changement de groupe professionnel est souvent lié à un reclassement suite à une embauche déqualifiée. C'est pourquoi beaucoup ne le signalent pas comme mobilité ascendante. Par ailleurs, 25,1 % des enquêtés ont déclaré avoir eu une mobilité ascendante grâce à la formation suivie : cette proportion varie peu selon les catégories d'appartenance mais elle est un peu plus forte chez les employés. Les taux de promotion semblent un peu plus élevés pour les formés à leur "initiative personnelle" (16,9 %) mais le taux de mobilité ascendante déclaré semble un peu plus faible (21,2 %). Ce sont les OQ qui déclarent le plus fréquemment avoir eu une mobilité ascendante grâce à leur formation. Une autre différence très significative apparaît entre les deux types de formation : alors que 5 % des salariés promus à la suite d'une formation "à l'initiative de l'employeur" changent d'entreprise, 46 % sont dans ce cas parmi les promus à la suite d'une formation "à leur initiative personnelle". Mais quelle que soit la formation suivie, trois "formés" sur quatre ne connaissent ni promotion professionnelle ni mobilité ascendante dans la période qui suit immédiatement leur formation...

La corrélation individuelle entre "accès à la formation" et "mobilité verticale" apparaît ainsi beaucoup plus faible que les relations structurelles précédemment constatées. Ce n'est pas parce que les entreprises des secteurs les plus "formateurs" sont aussi les plus "promotionnelles" que la majorité de leurs salariés formés sont promus. Même dans le secteur public et nationalisé, où les formations sont les plus "rentables", les taux de mobilité ascendante des "formés", entre 1980 et 1985, ne dépassent guère un tiers (Laulhe 1990).

## ■ Les diplômes favorisent la promotion

La rentabilité promotionnelle est nettement plus forte pour les formations "diplômantes" : ceux qui ont obtenu une certification (diplôme d'État ou titre homologué...) déclarent une mobilité ascendante une fois sur deux contre une fois sur cinq pour les "formés" non diplômés. Le diplôme acquis en formation continue offre donc des chances supplémentaires de mobilité verticale sans assurer pour autant une promotion automatique. Toutefois, près des deux tiers des "formés", diplômés en formation continue, l'étaient déjà en formation initiale.

### FORMATION ET MOBILITÉ ASCENDANTE : L'ÉVOLUTION 1970-1985

On constate une forte baisse de la mobilité ascendante : d'un sur deux, lors de l'enquête FQP 1977, on passe à un sur quatre lors de l'enquête FQP 1985 en ce qui concerne la formation "à l'initiative de l'employeur" (tableau 2a) ; d'un sur trois on descend à un sur cinq pour la formation "à initiative personnelle" (tableau 2b). Certes, le nombre de salariés ayant déclaré avoir suivi au moins une formation dans les cinq années précédentes a augmenté entre 1970 et 1985 mais cet accroissement s'accompagne d'une diminution absolue des salariés "formés" qui s'estiment en mobilité ascendante grâce à la formation suivie. De plus en plus de salariés sont passés en formation, notamment dans les secteurs les plus actifs, sans que celle-ci s'accompagne, à court terme, d'une mobilité ascendante, déclarée comme telle.

Tableau 2  
(a) Effets des formations "à l'initiative de l'employeur",  
déclarés par les actifs selon les enquêtes FQP

(en %)

Enquêtes	Mobilité ascendante	Mobilité horizontale	Pas de mobilité déclarée	Autres	Total
FQP 1970	55,4	3,4	39,2	2,0	100,0
FQP 1977	51,8	11,2	35,2	1,8	100,0
FQP 1985	25,1	6,9	57,1	0,9	100,0

(b) Effets des formations "à l'initiative personnelle",  
déclarés par les individus selon les enquêtes FQP

(en %)

Enquêtes	Mobilité ascendante	Mobilité horizontale	Pas de mobilité déclarée	Trouver un premier emploi	Total
FQP 1970	35,2	4,1	60,7		100,0
FQP 1977	33,1	11,2	40,2	12,5	100,0
FQP 1985	21,2	6,7	57,2	13,5	100,0

Source : INSEE, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 - Traitements CEREO.

L'accélération des transformations de l'organisation du travail et de gestion de l'emploi, au cours de la période 1980-1985, peut expliquer partiellement ce fait, surtout si on le rapporte à l'augmentation des formations "adaptatives" ou "innovantes" que les entreprises ont mis en place en dehors de toute référence au modèle scolaire (Podevin et Verdier 1989, Dubar 1990), et à la faible place laissée par ces réorganisations aux catégories peu qualifiées (400 000 emplois d'ouvriers non qualifiés disparaissent entre 1980 et 1985). Cette période pourrait donc être caractérisée par une inflexion très nette des objectifs et modes de fonctionnement de la formation continue en France : fortement orientée vers la promotion sociale dans la période antérieure, elle est beaucoup plus liée à la gestion de l'emploi et aux transformations de l'organisation du travail à partir des années 80. D'ailleurs, le poids des formations "diplômantes" (1) ne fait que baisser, au cours de la période, dans l'ensemble des formations déclarées : alors qu'elles concernaient 550 000 stagiaires (sur 1,2 millions de stagiaires déclarés) au début des années 70, elles ne concernent plus que 480 000 stagiaires (sur 4 millions de stagiaires déclarés) à la fin des années 80 (Dubar 1990).

mique - liée à des projets industriels précis - qu'à une volonté de promouvoir.

Le recours à la formation semble de plus en plus se situer dans une logique d'anticipation de l'organisation à venir sans entraîner forcément de modification à court terme des positions individuelles. Dans ce sens, outre son aspect sélectif, la formation ne pourrait au mieux qu'être considérée comme une promotion retardée.

Pour les salariés, le désir de promotion ne se traduit pas nécessairement en démarches de formation : lorsque des opportunités apparaissent, la promotion peut résulter d'autres critères que le passage en formation. Celui-ci peut suivre la promotion et non la précéder, être lié à des mobilités horizontales ou à des renforcements de compétence dans l'emploi.

Claude Dubar et Gérard Podevin

### LA FORMATION VISE PLUS L'ORGANISATION QUE LA PROMOTION

### BIBLIOGRAPHIE

**L**a mobilité verticale dépend de la rencontre de deux ordres de facteurs hétérogènes : des facteurs structurels liés aux modes de gestion de l'emploi des entreprises ou des administrations et des facteurs individuels liés aux caractéristiques socioprofessionnelles et aux visions d'avenir des salariés. La formation intervient dans ces deux aspects mais de manière non nécessairement convergente.

Pour les entreprises, la place qu'occupent les promotions dans le renouvellement de la main-d'oeuvre demeure somme toute assez réduite, même si la faiblesse des embauches dans une situation de réduction globale des effectifs peut donner parfois l'illusion de mobilités internes actives. Une enquête récente du CEREO corrobore pour partie cette remarque : 90 % des entreprises enquêtées déclarent ne pas faire du déroulement de carrière et des promotions un des objectifs prioritaires de leurs actions de formation, même lorsqu'elles apparaissent les plus formatrices. Ainsi, la formation correspond désormais davantage à une logique d'efficacité écono-

(1) Classées sous la rubrique "promotion".

CEREO (1989), *Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises* (traitement des déclarations d'employeurs n° 2483), Années 1987-1988, La Documentation française, décembre.

DUBAR C. (1986), *La formation professionnelle continue en France : 1970-1980. Une évaluation sociologique*, tome 1 : première partie et tome 2 : quatrième partie, Aux Amateurs du Livre, Paris.

DUBAR C. (1990), *La formation professionnelle continue*, La Découverte, Collection Repères, 2ème édition (1ère édition 1985).

LAULHE P. (1990), "La formation continue : un avantage pour les promotions et un accès privilégié pour les jeunes et les techniciens", *Économie et Statistique*, janvier 1990, pp.3-8

PODEVIN G. (1989), "La contribution de la mobilité interne à la déformation des structures de l'emploi dans l'industrie", *Formation Emploi* n° 25, janvier-mars, pp. 39-55.

PODEVIN G. (1990), "Mobilité interne, promotions et renouvellement de la main-d'oeuvre", *Travail et Emploi* n°46, 4/90.

PODEVIN G. et VERDIER E. (1989), *Formation continue et compétitivité économique*, Collection des études n° 51, CEREO, septembre.

# ERRATUM

BREF n° 59  
(Novembre 1990)

LE NUMÉRO 59 DE BREF (novembre 1990), "Formation et promotion en France depuis vingt ans" a surestimé l'importance des mobilités ascendantes consécutives à une formation (passage d'un emploi à un autre de niveau supérieur) entre 1972 et 1977 (FQP 1977), en particulier pour les formations à l'initiative de l'employeur. Les écarts observés avec les premiers tableaux publiés proviennent de l'hétérogénéité, d'une période à l'autre, des indicateurs qui avaient alors été retenus. Après homogénéisation de la population de référence (salariés ayant terminé leurs formations au cours des cinq années précédant chaque enquête, salariés actifs l'année de l'enquête et formations en cours de carrière professionnelle pour celles qui relèvent de "l'initiative des employeurs", excluant donc les formations liées à un contrat "emploi-formation" ou qui se seraient déroulées dès l'entrée dans l'entreprise), les tableaux 2 a et 2 b sont ainsi modifiés.

TABLEAU 2

(a) Effets des formations "à l'initiative de l'employeur" achevées durant les cinq années précédant l'enquête et déclarées par les salariés actifs au moment de l'enquête

(en %)

Enquêtes	Mobilité ascendante	Mobilité horizontale	Pas de mobilité déclarée	Autres	Total
FQP 1970	55,4	3,4	39,2	2,0	100
FQP 1977	33,6	5,9	59,9	0,6	100
FQP 1985	28,0	7,7	64,1	0,2	100

(b) Effets des formations "à l'initiative personnelle" achevées durant les cinq années précédant l'enquête et déclarées par les salariés actifs au moment de l'enquête

(en %)

Enquêtes	Mobilité ascendante	Mobilité horizontale	Pas de mobilité déclarée	Trouver un premier emploi	Autres	Total
FQP 1970	35,2	4,1	60,7		3,0	100
FQP 1977	29,6	4,4	54,8	8,8	2,4	100
FQP 1985	21,2	6,7	57,2	13,5	1,4	100

Source : INSEE, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 - Traitements CEREQ

On constate bien une diminution des mobilités ascendantes entre 1977 et 1985, mais avec une ampleur nettement moindre que celle que nous avons soulignée dans le BREF n° 59. En revanche, une rupture importante se produit pour les formations à "l'initiative de l'employeur" entre 1970 et 1977. Si les interprétations que nous avons avancées pour la période 1977-1985 ne sont pas de nature à être fondamentalement remises en cause, il convient de corriger sensiblement celles qui portaient sur la période 1970-1977. La loi de 1971 semble bien avoir joué comme un formidable effet de levier jusqu'en 1977, ce qui ne ressortait pas des données précédemment publiées. La réduction brutale de la proportion de formations "promouvantes" (de 55,4 % à 33,6 %) n'est donc pas le résultat, sur cette période, d'une diminution du volume de salariés formés s'estimant en mobilité ascendante (puisque celui-ci est multiplié par 2,5), mais la conséquence de l'accroissement considérable du nombre des bénéficiaires d'actions de formation (multiplié par près de 4,5).