

Le congé individuel de formation dans les trajectoires professionnelles

par Jean-Jacques Paul

Démarche individuelle, l'accès au congé individuel de formation (CIF) est identique quel que soit le type d'entreprises des salariés. Plus égalitaire donc que la formation continue traditionnelle, le CIF s'insère dans une trajectoire professionnelle qui, elle, diffère selon l'entreprise, sa taille, son secteur d'activité... et les individus eux-mêmes.

La littérature économique a consacré une large place aux inégalités liées au fonctionnement du marché du travail. Ces inégalités se réfèrent aux différences de traitement que le marché réserve aux individus soit en fonction de leurs caractéristiques (sexe, race, origine ethnique...), il s'agit alors de phénomènes de discrimination ou de ségrégation, soit en fonction des caractéristiques de l'espace économique dans lequel sont insérés les individus, et notamment de leurs entreprises d'emploi, il s'agit alors de ce que nous nommerons inégalités structurelles.

Parmi les causes de différenciation des situations professionnelles sur le marché du travail, la variable de formation intervient en premier lieu. Mais les économistes ne rangent pas ce résultat parmi les phénomènes inégalitaires dans la mesure où il représente la sanction par le marché de différences de productivité, liées à la formation elle-même (hypothèse du capital humain), aux caractéristiques propres de l'individu (hypothèse du filtre) ou de l'emploi (hypothèse de la file d'attente). Néanmoins, il est admis que les opportunités d'éducation diffèrent selon les individus bien au-delà de ce que l'on pourrait admettre comme lié à des différences d'intelligence (ou d'aptitude à se soumettre aux règles d'apprentissage de l'éducation formelle, pour utiliser une terminologie

moins polémique). En particulier, il est reconnu que l'origine sociale et l'environnement culturel qui lui est lié seront des facteurs essentiels des différences inter-individuelles de formation initiale. C'est pourquoi les acteurs sociaux, syndicats et pouvoirs publics notamment, se sont préoccupés de mettre en place des mécanismes susceptibles de corriger les inégalités liées à la formation initiale. L'institutionnalisation de la formation en cours d'emploi a été vue comme l'un des moyens de réduire ces inégalités et apparaît comme l'un des objectifs explicites de la législation française en ce domaine.

Cependant, l'essentiel de la formation en cours d'emploi est du ressort de l'entreprise, ce qui provoque des disparités dans les conditions d'accès selon les caractéristiques de celle-ci. Certaines analyses ont ainsi retenu l'hypothèse selon laquelle les inégalités d'accès à la formation professionnelle continue liées aux variables individuelles (diplôme, catégorie professionnelle, sexe) étaient surdéterminées par les caractéristiques structurelles que sont la taille et le secteur d'activité de l'entreprise¹. Un résultat *a priori*

Les noms d'auteurs entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

¹ Cf. Berton et Podevin (1991).

surprenant apparaît lorsque l'on distingue la formation à l'initiative de l'employeur et celle à l'initiative du salarié. En effet, les modèles d'accès à la formation à l'initiative de l'employeur confirment l'influence des caractéristiques d'entreprise mais celles-ci se révèlent avoir également un effet, bien que plus faible, sur la poursuite de formation à l'initiative de l'individu².

Une fois établie l'influence des caractéristiques d'entreprise sur l'accès à la formation, on peut se demander dans quelle mesure elles seraient susceptibles de produire des variations dans les effets de cette formation pour l'individu. Si tel était le cas, la formation en cours d'emploi pourrait apparaître comme un vecteur d'accentuation des disparités individuelles, à travers le jeu des inégalités structurelles, et non comme un vecteur de réduction. C'est dans le cadre de cette problématique que se situe cette analyse du congé individuel de formation.

De par son esprit même, le congé devrait être peu sensible aux inégalités structurelles. En effet, ce dispositif permet aux individus de postuler à une formation indépendamment du plan de formation de l'entreprise. Cette formation, comme le salaire de l'individu au cours de celle-ci, sont financés par un fonds spécifique. On cherchera donc, dans un premier temps, à mettre en valeur les conditions d'accès au congé en fonction des caractéristiques d'entreprise avant d'examiner son impact pour l'individu à la lumière de ces mêmes caractéristiques.

LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Après avoir rappelé les caractéristiques institutionnelles du congé individuel de formation, nous examinerons ses conditions d'accès comparées à celles de la formation continue financée directement par les entreprises.

PRÉSENTATION INSTITUTIONNELLE

Le congé individuel de formation a été institué par la loi de juillet 1971 mais est resté jusqu'en 1978 un droit flou, sans support d'existence réelle. Cette année-là, le législateur réaffirma l'autonomie du congé individuel de formation par rapport au plan de formation de l'entreprise. En 1982, est instauré

² Selon Paul (1989), les travailleurs des entreprises de 500 à 2 000 salariés ont, par rapport à ceux des entreprises de moins de 10 salariés, une probabilité supérieure de 14 % de suivre une formation à l'initiative de l'employeur (toutes choses égales d'ailleurs en ce qui concerne le diplôme et l'expérience professionnelle). Pour la formation à initiative individuelle, la différence est encore significative mais s'abaisse à 1,4 %.

un système de financement spécifique du CIF. Les employeurs sont désormais tenus de verser 0,15 % (dont 0,05 % consacré au financement du crédit formation individualisé des salariés) de la masse des salaires bruts à des organismes spécialisés gérés paritairement et habilités à assurer le financement et le fonctionnement du système. Ces organismes relèvent de deux catégories. Il peut s'agir de fonds régionaux (25) qui ont une vocation interprofessionnelle ou de fonds professionnels (11) qui relèvent de branches d'activité spécifiques comme celle du transport ou du bâtiment. Trois traits sont importants pour caractériser la formule du congé individuel de formation. Le CIF est un droit propre du salarié qui ressort de son initiative individuelle ; le choix de la formation est libre ; le contrat de travail est maintenu durant la durée de la formation.

Actuellement, 40 à 50 000 salariés bénéficient annuellement du CIF. Cependant, l'importance de cette formule ressort mieux si l'on considère les durées de formation. En effet, près du dixième du nombre total d'heures de formation dispensé annuellement l'est dans le cadre du congé individuel de formation, qui représente 4 à 5 % des dépenses de formation professionnelle continue des entreprises depuis 1985.

LES CONDITIONS D'ACCÈS AU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Une étude précédente montrait que la formation continue traditionnelle redoublait les inégalités initiales car y accèdent plus fréquemment les individus des grandes entreprises déjà mieux rémunérés (Paul, 1989). Le même biais s'observe-t-il à propos du congé individuel de formation ?

Les données utilisées sont originales. Elles proviennent d'une enquête et d'une recherche réalisées en collaboration par quatre centres interrégionaux associés au CEREC (le CEJEE de Toulouse – le GESI de Rennes – le GREE de Nancy – l'IREDU de Dijon) sur l'impact des congés individuels de formation. L'enquête a concerné un échantillon de 5 000 bénéficiaires du CIF ayant achevé leur formation au cours de l'année 1985 et qui ont été interrogés par voie postale fin 1987. Le taux de réponse net a été de 49,2 %. L'échantillon comprenait 439 stagiaires de fonds professionnels et 1 389 stagiaires de fonds régionaux.

Quatre distributions sont considérées. Tout d'abord la distribution des stagiaires des fonds régionaux de l'échantillon par classe de taille de l'entreprise est comparée à celle de la population salariée de référence. L'échantillon considérant la moitié des régions, la population de référence sera celle des mêmes régions et la distribution des stagiaires par classe de taille d'entreprise sera construite en pondérant les populations de chacune des régions de

l'échantillon par le poids des populations salariées de la région correspondante. On peut ainsi tester les inégalités structurelles d'accès selon la taille de l'entreprise. Ensuite, pour la France entière, la distribution des stagiaires de la formation professionnelle continue (FPC) traditionnelle selon la taille de l'entreprise est rapportée à la distribution de l'ensemble des salariés selon cette même caractéristique.

Tableau 1
Distribution de l'ensemble des salariés, des bénéficiaires de CIF et des stagiaires de FPC à l'initiative de l'employeur selon la taille de l'entreprise (1985)

(en %)

	< 50 sal.	50-499 sal.	≥ 500 sal.	Total
Salariés échantillon ⁽¹⁾	21	30	49	100
Stagiaires CIF échantillon ⁽²⁾	18	31	51	100
Salariés France entière ⁽³⁾	22	31	47	100
Stagiaires FPC entreprise France entière ⁽³⁾	7	21	72	100

(1) CEREQ (1988), p. 94.

(2) Données de l'enquête.

(3) CEREQ (1988), p. 67.

Les résultats sont explicites. Alors que l'accès à la formation continue dispensée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise est fortement biaisé par les inégalités structurelles, l'accès au congé individuel de formation ne l'est pas du tout. Ainsi, les travailleurs des entreprises de plus de 500 salariés représentent 47 % de la population salariée totale, et constituent 72 % de l'ensemble des stagiaires pris en charge par l'employeur dans le cadre du plan de formation. Au contraire, les distributions des salariés et des bénéficiaires de congé individuel de formation selon la taille de l'entreprise sont identiques (un test de X^2 ne permet pas de les différencier).

Si le départ en congé individuel de formation ne semble pas biaisé par les caractéristiques de l'entreprise du salarié, il reste à s'interroger sur l'impact qu'une telle formation peut avoir sur la trajectoire du salarié.

ÉVALUATION DE L'IMPACT DU CIF À PARTIR DE L'EXAMEN DES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES

L'examen du concept de trajectoire professionnelle précède son application à l'évaluation de l'impact du congé et la présentation des résultats globaux.

À PROPOS DU CONCEPT ET DE LA MÉTHODE

Le concept de trajectoire professionnelle permet de considérer l'ensemble des événements professionnels qui marquent le cheminement d'un individu et de leur donner un sens en les rapportant aux mouvements d'ensemble qui structurent le marché du travail.

Développé par Spilerman (1977) ³, ce concept permet de réinsérer l'histoire professionnelle dans le système global d'emploi. En effet, la trajectoire est étroitement associée à la vision d'un marché du travail structuré (*patterned*). Les trajectoires sont modelées par la nature des activités industrielles et notamment par la distribution des professions qui leur correspond, ainsi que par la démographie institutionnelle du marché du travail (par exemple la combinaison de différentes activités économiques dont certaines croissent et d'autres régressent). Ce dernier point prend une certaine importance dans la mesure où il est posé que les trajectoires peuvent traverser plusieurs entreprises ou plusieurs activités économiques.

3: Un historique du concept est réalisé dans Paul (1989).

La trajectoire apparaît donc comme « *un lien stratégique entre les traits structuraux du marché du travail et le parcours socio-économique des individus* » (Spilerman, 1977, p. 553). Et pour Spilerman, les segments de la théorie du marché dual peuvent être interprétés comme des regroupements de trajectoires de formes communes. Nous retiendrons donc du concept l'idée de la liaison entre l'histoire professionnelle individuelle et la structure du marché du travail qui produit des trajectoires, archétypes des cheminements professionnels.

Une analyse du cheminement professionnel fondée exclusivement sur la stratégie individuelle conduirait à escamoter les phénomènes de structuration du marché du travail qui, au mieux, balisent, au pire canalisent, cette stratégie. Les recherches qui partent d'une hypothèse de structuration du marché du travail par la demande raisonnent différemment. Si nous nous référons aux travaux de Piore (1975), les caractéristiques de l'emploi vont modeler celles du travailleur tant et si bien que les mobilités professionnelles ne seront pas aléatoires mais s'effectueront le long de lignes préétablies dénommées *chaînes de mobilité*. Si l'on admet cette hypothèse, on doit rechercher la disparité des trajectoires dans la mise en valeur respective de la stratégie individuelle et des facteurs liés à l'organisation du marché du travail. Dans la mesure où les caractéristiques du marché où évolue l'individu sont influencées par celles de l'entreprise d'emploi, on se doit de rapporter la trajectoire à ces caractéristiques. C'est pourquoi les variables de taille et de secteur de l'entreprise doivent constituer des repères obligés de l'analyse de l'impact du congé sur la trajectoire.

Le recours au concept de trajectoire professionnelle peut sembler restrictif pour apprécier l'impact du congé. Il présente cependant l'avantage de permettre d'établir des critères relativement objectifs des évolutions individuelles. Par ailleurs, on peut objecter qu'imputer au congé des changements qui lui ont été concomitants relève d'une vision réductrice des phénomènes. Néanmoins, la notion de trajectoire retenue va au-delà d'une simple observation de l'emploi avant le départ en CIF et de celui après. Si des évolutions sont antérieures, elles doivent être prises en compte. Le congé est alors resitué par rapport à l'ensemble de la trajectoire. D'autre part, selon l'opinion même des individus, 78 % de stagiaires des fonds régionaux imputent leur changement professionnel au congé, ce taux atteignant les 100 % pour les stagiaires de certains fonds professionnels.

Il est vrai que l'analyse de la place du congé dans la trajectoire peut conduire à imputer à celui-ci l'ensemble de la causalité alors qu'il n'est en réalité qu'un

élément au sein d'une chaîne de causalités. En ce sens, le CIF ne crée pas la mobilité ; il est l'instrument d'un projet mais il n'est pas toujours suffisant. D'où l'importance de l'étudier conjointement avec les variables de structuration de l'espace de l'individu.

La construction de la trajectoire elle-même passe par une lecture de l'ensemble de la vie professionnelle et nécessite, dans un premier temps, l'élaboration d'une typologie *ad hoc* susceptible de constituer pour l'observateur un instrument en même temps qu'un protocole de codage des divers cheminements. Pour repérer l'impact du CIF sur la trajectoire professionnelle, nous avons classé les individus selon le déroulement de leur vie professionnelle dans des trajectoires types définies *a priori*. Le principe de la définition de ces trajectoires types repose sur l'observation des emplois occupés et des formations suivies en termes de contenu ou de spécialité et de niveau (niveau de formation, catégorie d'emploi) en six étapes :

- formation initiale,
- premier emploi,
- premier emploi dans l'entreprise qui a autorisé le CIF,
- emploi occupé au moment du départ en CIF,
- CIF,
- emploi occupé après le CIF.

Pour analyser l'impact du CIF sur la situation professionnelle du salarié, il est apparu nécessaire de replacer cette formation par rapport à l'ensemble de son histoire professionnelle de façon, en particulier, à rechercher une logique de la trajectoire (en termes de mobilité ascendante, de famille professionnelle) avant le CIF afin de situer celui-ci et le segment de trajectoire qui le suit.

La multiplicité des combinaisons possibles conduit à construire les trajectoires selon trois axes : niveau hiérarchique, famille professionnelle et mobilité professionnelle.

L'ensemble des données présentées, comme les résultats des modèles, font référence aux seuls stagiaires des fonds régionaux. Ce parti pris méthodologique s'explique par le fait qu'aux fonds sectoriels peuvent correspondre des comportements spécifiques qui risqueraient de grever la généralité de l'analyse. Un exemple paradigmatique d'une telle situation sera fourni ensuite à partir du cas des stagiaires du fonds d'assurance formation du secteur des transports.

LES TRAJECTOIRES EN TERMES DE NIVEAU

Elles se subdivisent en deux groupes : celles qui correspondent à une évolution hiérarchique (on pro-

gresse dans son emploi, on reste au même niveau ou éventuellement on régresse) et celles qui correspondent à un changement de statut (passage d'ouvrier à employé ou de salarié à non-salarié).

L'ensemble des combinaisons d'évolution, en incluant le chômage et les études à temps plein comme situations au moment de l'enquête, représente trente-neuf possibilités qui ont été regroupées en sept trajectoires types :

- trajectoire sans évolution : 40,2 % ;
- trajectoire ascendante après le CIF : 25,4 % ;
- trajectoire ascendante avant et après le CIF : 20,1 % ;
- passage ouvrier → employé après le CIF : 3,7 % ;
- passage salarié → non-salarié après le CIF : 4,3 % ;
- chômeur à l'enquête : 5,2 % ;
- reprise d'études à temps plein à la suite du CIF : 1 %.

Ces informations prennent plus de relief si on les rapporte à quelques données de cadrage. Ainsi, selon les résultats de l'enquête FQP analysés par F. Berton et G. Podevin (1991), 28 % des bénéficiaires d'une formation à « l'initiative de l'employeur » entre 1980 et 1985 ont connu une mobilité promotionnelle sur la période et 21,2 % pour les bénéficiaires d'une formation à initiative personnelle⁴. Comme les données de FQP ne permettent pas de distinguer, au sein des mobilités ascensionnelles postformation, celles qui étaient déjà amorcées avant la formation de celles qui naissent après la formation, il faut comparer ces données aux 45,5 % d'individus en situation de mobilité ascendante après le CIF. Le congé serait donc associé à une mobilité bien plus forte que la moyenne des formations postinitiales.

Une limite importante doit être signalée à propos de la construction de cet axe de mouvement hiérarchique. En effet, selon la structure de qualification des différents secteurs, l'organisation de l'entreprise, l'échelle des rémunérations, tous les mouvements de progression professionnelle ne s'effectuent pas toujours à travers une hiérarchie facilement perceptible ou des cheminements d'emploi facilement interprétables, surtout quand il s'agit de questionnaires postaux.

4 Ces auteurs ont dû reprendre la définition de l'enquête qui inclut le CIF dans les formations « à initiative de l'employeur ». L'enquête Formation Qualification professionnelle (FQP) en préparation considère le CIF en tant que tel.

LES TRAJECTOIRES EN TERMES DE FAMILLE PROFESSIONNELLE

La notion de famille professionnelle utilisée ici s'appuie sur une typologie empirique des professions occupées et des formations suivies en termes de spécialité : travail des métaux, boulangerie-pâtisserie-chocolaterie, secrétariat, etc. Les trajectoires sont donc construites de façon à pouvoir repérer les changements survenus du point de vue de la spécialité exercée avant et après le CIF, elle-même mise en relation avec la spécialité des formations suivies, avant le CIF comme dans le cadre du CIF. Dans cette optique, le CIF peut être un moyen de poursuivre un itinéraire déjà engagé, ou peut être destiné à modifier cet itinéraire. Il faut en outre retenir deux cas de figure spécifiques : celui où n'apparaît pas un itinéraire précis en termes de famille professionnelle et celui où le CIF ne se définit pas en termes professionnels. L'absence d'itinéraire en termes de famille professionnelle fait référence aux individus qui ont occupé une succession d'emplois sans qu'un lien de spécialité apparaisse entre eux. Le CIF qui ne se définit pas en termes professionnels correspond au cas des individus qui déclarent chercher, à travers le congé, à découvrir ou à approfondir une activité culturelle ou sociale.

Au sein des parcours possibles, six formes de trajectoires permettent de regrouper l'ensemble de la population :

- même famille tout au long de la trajectoire, CIF inclus : 52,2 % ;
- famille postérieure au premier emploi, CIF inclus : 11,9 % ;
- famille unique jusqu'au CIF et reconversion réussie (le CIF entraîne une nouvelle famille ou un emploi en accord avec sa spécialité) : 10,8 % ;
- tentative de reconversion ayant échoué (le CIF, hors famille, ne débouche pas) : 10,2 % ;
- CIF qui ne se définit pas en termes de famille professionnelle : 9,9 % ;
- absence de famille : 5 %.

Il faut noter que dans 64,1 % des cas le congé s'inscrit parfaitement dans la famille professionnelle de l'individu, alors que dans 20,7 % des cas il vise une reconversion. Mais un projet de reconversion sur deux n'aboutira pas.

Si certaines trajectoires, notamment celles de reconversion, impliquent presque toujours une mobilité interne ou externe, notamment celles de reconversion, la trajectoire définie par l'ancrage dans une famille professionnelle unique ne signifie pas l'absence de mobilité. Ainsi, l'individu a pu connaître une mobilité interne ou externe tout en restant dans la même famille professionnelle.

LES TRAJECTOIRES DÉCRITES À PARTIR DE LA MOBILITÉ

La mobilité repérée ici concerne les deux phases de la vie professionnelle que définit le départ en CIF : avant le congé et après le congé. Elle peut être externe, quand l'individu a connu une autre entreprise que celle du congé, ou interne, définie ici par la mobilité au sein de l'entreprise qui a autorisé le CIF.

La population parfaitement immobile, tant avant qu'après le congé, ne constitue qu'une minorité, 17,2 %. Le CIF semble déclencher une mobilité pour 64,6 % des stagiaires, mobilité bien plus élevée que celle repérée pour les formés dans FQP (de 27,9 % à 35,7 % selon le type de formation). Il faut néanmoins nuancer cette vision, dans la mesure où 56,9 % des individus avaient déjà connu une quelconque forme de mobilité avant le départ en congé.

Cependant, la prise en considération du type de mobilité indique des nuances selon celui-ci. Alors que la mobilité interne augmente avec le congé, la mobilité externe diminue. En effet, 21,4 % des individus avaient connu une mobilité interne avant le congé ; ils sont 38 % après. Par contre, 45,3 % des individus avaient connu une mobilité externe avant le congé ; ils sont 35,5 % après.

Il semble exister en outre des liens entre les différents types de mobilité. Il semblerait en particulier que la mobilité appelle la mobilité de même nature : la mobilité externe appelle la mobilité externe et la mobilité interne appelle la mobilité interne. Ainsi, 40,6 % de ceux qui ont connu une mobilité externe avant le congé connaissent une mobilité externe après ; cette fréquence n'est que de 31,3 % pour ceux qui n'avaient pas connu de mobilité externe avant. De même, 30 % de ceux qui avaient connu une mobilité interne avant le congé en ont connu une après contre 23 % pour ceux qui n'en avaient pas connue.

L'absence de mobilité interne est, quant à elle, un facteur de mobilité externe. Quand on en a la possibilité, on quitte l'entreprise qui n'offre pas la mobilité souhaitée. Ainsi, 30 % de ceux qui avaient connu une mobilité interne avant le congé quittent leur entreprise après ; cette fréquence s'élève à 38,3 % pour ceux qui n'avaient pas connu de mobilité interne. Cependant, une telle analyse nécessiterait la prise en compte simultanée d'autres facteurs explicatifs car ces mobilités peuvent dissimuler des mouvements propres à certaines catégories d'entreprises ou de professions. Un modèle multivarié s'impose alors.

LES DÉTERMINANTS STRUCTURELS DES TRAJECTOIRES

La méthodologie utilisée pour étudier les changements apparus dans la trajectoire après le congé ainsi que les variables sélectionnées sont présentées dans l'encadré. Nous discuterons tout d'abord des hypothèses avant d'exposer les résultats des modèles.

LES HYPOTHÈSES QUANT À L'INFLUENCE DES VARIABLES D'ENTREPRISE

Comme nous l'avons rappelé, les comportements des entreprises en matière de formation continue sont fortement liés au secteur et à la taille. La plupart des analyses ont retenu l'influence de ces variables sur l'accès individuel à la formation. Ici, il s'agira d'en examiner l'influence sur l'impact du congé. Si nous pouvons retenir l'hypothèse que l'intérêt d'une entreprise pour la formation est fonction de l'étendue de son marché interne, il n'est pas certain *a priori* que les mêmes hypothèses valent pour l'impact de la formation. En effet, on peut penser que les possibilités de promotion sont « endogénéisées » dans le choix de formation et que les individus qui ont décidé de poursuivre une formation ont déjà évalué favorablement l'impact qu'elle pourra avoir. Ainsi, les effets structurels peuvent être plus faibles en ce qui concerne l'impact de la formation qu'en ce qui concerne son accès. Une attention particulière devra donc être portée aux secteurs peu ouverts à la formation comme celui des biens de consommation ainsi qu'aux entreprises de petite taille.

Il est probable que les caractéristiques de l'entreprise jouent sur les mobilités liées à la structure du marché. Ainsi, si l'on admet que les mobilités liées aux décisions de l'entreprise peuvent être dépendantes des possibilités existantes sur le marché interne, il ne doit pas en être de même pour les mobilités causées par l'initiative individuelle, reconversion et passage du statut de salarié à celui d'indépendant.

Une analyse fine de l'influence éventuelle du mode de gestion sectorielle de la main-d'œuvre supposerait un niveau de détail plus désagrégé que celui retenu. Mais les contraintes liées à un effectif suffisant dans chaque sous-ensemble sectoriel obligent à ces regroupements. En particulier, certains secteurs, qui bénéficient d'un fonds de gestion du congé propre, sont ici peu ou pas représentés, comme les

Les mouvements à expliquer

Dans la mesure où le CIF est supposé pouvoir avoir une incidence sur la trajectoire, c'est aux changements produits qu'il faut s'intéresser, en recherchant les facteurs structurels associés à ces changements.

Compte tenu des axes de description des trajectoires retenus, les changements sont appréhendés par rapport aux trois dimensions de mobilité, de niveau et de famille. En ce qui concerne la mobilité, deux mouvements sont analysés : la mobilité interentreprise et la mobilité intra entreprise pour ceux qui restent dans l'entreprise qui a autorisé le congé.

Pour ce qui est de l'axe de niveau, cinq changements constitueront les situations à expliquer : mobilité ascendante après le CIF, mobilité ascendante avant et après le congé, passage du statut de salarié à celui d'indépendant, passage ouvrier-employé, chômage à l'enquête.

Par rapport à l'axe de la famille professionnelle, c'est la tentative de reconversion et sa réussite qui constitueront les deux variables de référence.

Méthodologie

Lorsque l'on s'intéresse aux déterminants structurels d'un phénomène, il faut prendre garde à ne pas exclure *a priori* les interdépendances entre ces déterminants. Par exemple, si l'on relie la fréquence de la mobilité externe aux secteurs d'activité, il peut être important de prendre en compte simultanément la taille de l'entreprise, dans la mesure où l'effet de certains secteurs peut être en partie expliqué par la taille des entreprises qui le compose. De même, la situation particulière de certaines catégories sociales peut être due à leur surreprésentation dans certains types d'entreprises (en termes de taille et de secteur). C'est pourquoi le recours à un modèle multivarié s'impose.

Cependant, les phénomènes que nous cherchons à expliquer sont des changements d'état (promotion professionnelle, mobilité, reconversion) qui ne peuvent être traduits par des

variables continues. Les modèles de régression multiple habituels ne peuvent être donc utilisés (les erreurs ne sont pas homoscedastiques et les simulations conduisent à des probabilités qui peuvent sortir des limites 0-1). Il faut alors recourir à des modèles logistiques. Ces modèles ont une forme :

$$y_i = 1 / (1 + e^{-(a+bx_i)})$$

avec y_i la probabilité du phénomène à expliquer et b le vecteur des coefficients de régression. Le recours à des modèles plutôt qu'à des tableaux croisés présente différents avantages. D'une part, les premiers permettent l'analyse de l'effet simultané de différentes variables, là où il faudrait pouvoir lire en même temps plusieurs tableaux. D'autre part, ils permettent de rapporter les effets observés à des tests de significativité et de ne pas se contenter d'évoquer des différences de comportement dont on ne sait pas toujours, compte tenu de la taille des effectifs, si on doit les impliquer à des variations d'échantillonnage ou à de réels effets.

L'inconvénient des modèles logistiques par rapport aux modèles linéaires réside dans la difficulté de lecture des coefficients obtenus dont la valeur absolue n'est pas directement interprétable. Seul leur signe et leur degré de significativité sont des indicateurs immédiatement lisibles. Cependant, les coefficients de régression peuvent servir à calculer deux ensembles de résultats intéressants pour une compréhension plus concrète des phénomènes. D'une part, ils permettent de calculer les effets marginaux des variables sur la probabilité d'occurrence de l'événement étudié. On démontre en effet que $dP/dX = \beta\pi(1-\pi)$, avec dP/dX la variation de probabilité liée à la variable X , β le coefficient de régression et π la probabilité moyenne. D'autre part, ils permettent de calculer des probabilités simulées pour les combinaisons des variables dont les effets se seront révélés significatifs.

La définition des variables

En accord avec l'analyse globale des trajectoires présentée précédemment, neuf variables ont été retenues pour analyser les changements dans la trajectoire professionnelle

apparus après le départ en congé individuel de formation. Deux variables décrivent la mobilité professionnelle : probabilité de rester dans l'entreprise de CIF après le congé (REST) ; pour ceux qui restent dans l'entreprise de CIF après le congé, probabilité de connaître une mobilité interne (INTAP). Deux variables décrivent les mouvements ascensionnels : pour ceux qui n'avaient pas connu de promotion avant le congé, probabilité de connaître une promotion après le congé (PROMO) ; pour l'ensemble, probabilité de connaître un mouvement ascensionnel avant et après le CIF (PROBIS). Deux variables décrivent les changements de statut : probabilité de passer de celui d'ouvrier à celui d'employé (OUVEM) ; probabilité de passer de celui de salarié à celui d'indépendant (SALIND). Deux variables décrivent le changement de famille professionnelle : probabilité de tenter une reconversion (RECO) ; pour ceux qui tentent une reconversion, probabilité de la réussir (RECOSI). Enfin, une variable a trait aux situations de chômage : probabilité de chômer au moment de l'enquête (CHOM).

Pour étudier les effets structurels, deux ensembles de variables, au demeurant classiques, ont été retenus : le secteur et la taille de l'entre-

prise qui a autorisé le congé. Six secteurs ont été distingués : biens d'équipement (EQUIPT), biens intermédiaires (INTER), biens de consommation (CONSO), commerce (COMM), services et transports (SERV), autres activités tertiaires (A. TERT.). Pour ce qui est de la taille, quatre tranches ont été définies : moins de 10 salariés, de 10 à 49 salariés, de 50 à 499 salariés, 500 salariés et plus.

Les variables individuelles retenues sont au nombre de trois : l'expérience professionnelle, le sexe et la catégorie professionnelle. L'expérience professionnelle a été découpée en quatre tranches : moins de 5 ans, de 5 à 10 ans, de 10 à 15 ans, plus de 15 ans. La variable de catégorie professionnelle distingue cinq modalités : cadres supérieurs (C. sup.), professions intermédiaires (P. int.), employés (Emp.), ouvriers qualifiés (OQ), ouvriers non qualifiés (ONQ).

En plus des variables précitées, trois variables explicatives des changements font référence à la structure de la trajectoire elle-même : ne pas avoir connu de mobilité externe avant le CIF (ECIF), avoir connu une mobilité interne à l'entreprise de CIF antérieure au congé (INTAV), rester dans l'entreprise de CIF après le congé (REST).

industries agro-alimentaires, le BTP, les transports. Ils ont été regroupés avec d'autres quand cela s'imposait. Le secteur de l'énergie a été regroupé avec celui des biens d'équipement.

Si nous nous référons aux travaux sur les politiques sectorielles de main-d'œuvre, il ressort que cette agrégation n'est cependant pas sans intérêt. Ainsi, Choffel et Kramarz (1988) opposent-ils face à la récession deux types de gestion de main-d'œuvre représentés d'un côté par les secteurs producteurs de biens intermédiaires et de l'autre par les secteurs producteurs de biens de consommation. Les industries productrices de biens intermédiaires se caractérisent par des relations professionnelles instituées de longue date et une gestion de la main-d'œuvre établie sur un horizon long. Ce mode de gestion est lié à des technologies capitalistiques. A l'inverse, les producteurs de biens de consommation recourent à des technologies beaucoup plus intensives en main-

d'œuvre, liées à des ajustements quantitatifs de celle-ci à l'évolution de la conjoncture. A des technologies spécifiques correspond une organisation particulière du marché du travail, plus internalisé dans le premier cas, plus externalisé dans le second (Grando, 1983). Les producteurs de biens d'équipement seront plus proches du premier groupe.

Ces analyses sont confirmées par la présentation que fait Podevin (1989) des taux de rotation annuels moyens par secteur. Aux producteurs de biens de consommation sont associés les taux de rotation annuels moyens élevés (parachimie 24,2 %, bois et divers 19,3 %, textile 14 %, cuir et chaussures 12,1 %) que l'on retrouve dans les industries agro-alimentaires (28,4 % pour les industries de la viande et du lait, 38,6 % pour les industries des autres produits alimentaires). Les taux les plus faibles correspondront à des secteurs des biens d'équipement (7,3 % pour construction navale, 9,1 % pour

les matériels de transport terrestre) ou des biens intermédiaires (minerais et métaux ferreux 9,8 % et non ferreux 9,5 %).

L'industrie métallurgique et le secteur de la fonderie sont fortement représentés dans notre groupe des producteurs de biens intermédiaires (respectivement 22 % et 39 % des effectifs) : la construction électrique, la fabrication de matériel de transport et la construction mécanique sont les principaux constituants du groupe des producteurs de biens d'équipement (respectivement 35 %, 30 % et 21 % des effectifs). Le groupe des industries de biens de consommation englobe également les industries agro-alimentaires dont on vient de voir, à travers les taux de rotation, que les politiques de gestion de main-d'œuvre ne devaient pas fortement différer ; les secteurs les plus représentés sont celui du textile (26 %), du bois et divers (27 %), de la parachimie (16 %), du cuir et de la chaussure (14 %) et les IAA (14 %).

Le secteur tertiaire a été moins l'objet que l'industrie d'études des politiques de gestion de main-d'œuvre. J.-P. Géhin (1989) propose néanmoins une analyse des politiques de formation continue de l'ensemble des secteurs. Dans la mesure où l'on peut faire l'hypothèse d'un lien entre la politique de formation continue et l'étendue du marché interne, on notera que le commerce voisine avec les industries agro-alimentaires et de biens de consommation, de même que les services marchands aux particuliers, alors que les services rendus aux entreprises et les services non marchands sont dans une situation médiane, proche des autres industries.

LES RÉSULTATS DES MODÈLES

Dans un premier temps seront présentées les probabilités marginales relatives à l'effet des différentes variables dans le cadre de chacun des modèles. Des simulations seront ensuite réalisées pour faciliter la lecture transversale de l'effet des variables.

— Les probabilités marginales

Les résultats des modèles sont présentés dans le tableau 2. Ils sont tous globalement significatifs. Ils ont été réestimés avec les variables qui se sont avérées significatives à au moins 10 % de seuil d'erreur. Le tableau 3 indique les probabilités marginales relatives à chacune des variables significatives. Nous commenterons chacun des modèles séparément avant de faire une lecture transversale des variables.

Premier modèle : la mobilité externe

L'effet marginal est à interpréter par rapport aux modalités qui n'apparaissent pas dans le tableau. Le premier modèle est relatif à la probabilité de rester dans l'entreprise qui a autorisé le congé (REST). Les variables d'entreprise sont significatives, tant le secteur que la taille. Ainsi, trois secteurs favorisent le départ de l'entreprise : les biens de consommation, le commerce et les services. Les salariés du secteur des biens de consommation ont une probabilité 11,3 % plus faible de rester dans l'entreprise qui a autorisé le congé que l'ensemble des bénéficiaires des secteurs qui apparaissent avec une case « vide » dans le tableau (biens d'équipement, biens intermédiaires, autres activités tertiaires), ceux du secteur du commerce 18 % plus faible et ceux du secteur des services 7,6 % plus faible. Ce sont justement trois secteurs qui sont réputés pour la limitation de leur marché interne et leur ouverture sur le marché externe.

A l'inverse, les grandes entreprises favorisent le maintien des stagiaires puisque les salariés de ces entreprises ont une probabilité 12,2 % plus élevée que les bénéficiaires des entreprises plus petites de rester au sein de leur entreprise. Au sein des catégories professionnelles, ce sont les employés et les ouvriers qualifiés qui quittent le moins leur entreprise après le congé. Ils ont respectivement 8 % et 4,6 % de chances en plus de rester au sein de l'entreprise. En ce qui concerne les interactions avec la mobilité avant le congé, il apparaît que l'absence de mobilité externe avant le congé est liée au maintien dans l'entreprise après. Le fait d'avoir connu une mobilité interne avant le congé est associé à un maintien plus fréquent dans l'entreprise.

Deuxième modèle : la mobilité interne

Les secteurs des biens de consommation et des services offrent également une faible mobilité interne (INTAP). Ce résultat peut expliquer le précédent à propos des départs de l'entreprise, les individus cherchant à quitter les entreprises qui leur offrent peu de perspectives de promotion. Il est remarquable que ce phénomène puisse être saisi ici au niveau du rattachement sectoriel et non par rapport à la politique explicite des entreprises considérées. Si le secteur du commerce ne semble pas offrir moins de possibilités de promotion que les secteurs de référence, c'est le secteur des autres activités tertiaires qui apparaît particulier à cet égard, bien qu'il ne figure pas parmi les secteurs des entreprises que l'on quitte. Sans doute ce résultat est-il lié au fait que les activités non marchandes soient dominantes dans ce regroupement (61 % des effectifs) et, qu'au sein de ces activités, la mobilité soit plus liée à l'ancienneté qu'à une modification des caractéristiques des salariés.

Tableau 2
Coefficients de régression des modèles relatifs aux fonds régionaux

	REST	INTAP	PROMO	PROBIS	OUVEM	SALIND	RECO	RECOSI	CHOM
Secteur									
EQUIPT									
INTER									
CONSO	- 0,493	- 0,578				1,551	0,307		
COMM.	- 0,784					1,098			0,885
SERV.	- 0,334	- 0,354							
A. TERT.		- 0,900	- 0,680				- 0,629		
Taille									
< 10 sal.								0,670	
10-49 sal.			- 0,588	0,888		- 0,822			1,799
50-499 sal.				0,761		- 0,893		0,502	0,688
> 500 sal.	0,534		- 0,489	1,433		- 1,287			0,764
Expérience									
< 5 ans									
5-10 ans									
10-15 ans					- 0,677				
> 15 ans		- 0,520	- 0,627		- 0,677			- 1,011	
Sexe									
Hom.			0,447		- 1,138	0,874	- 0,308	0,581	- 0,464
C. profes.									
C. sup.									
P. int.		0,747		- 0,723			- 0,633		
Emp.	0,348			- 1,346					
OQ	0,199		- 0,811	- 2,015				- 0,452	
ONQ			- 0,486	- 2,323		- 1,073	0,377	- 0,654	
ECIF	0,414	0,340		- 1,440					
INTAV	0,299								
REST			- 1,492						
REST499					- 1,316				
CONST.	- 0,182	- 0,593	1,069	- 0,124	- 1,066	- 3,433	- 1,009	0,003	- 3,529
LR	- 811,85	- 529,29	- 505,69	- 511,75	- 150,18	- 219,30	- 679,23	- 185,44	- 260,30
N	1 301	839	865	1 117	656	1 355	1 369	283	1 355
Proba.	0,645	0,379	0,388	0,238	0,067	0,043	0,207	0,512	0,052

Tableau 3
L'effet marginal des variables étudiées sur les changements de trajectoire

	REST	INTAP	PROMO	PROBIS	OUVEM	SALIND	RECO	RECOSI	CHOM
Secteur									
EQUIPT									
INTER									
CONSO	- 0,113	- 0,136				0,064	0,050		
COMM.	- 0,180					0,045			0,044
SERV.	- 0,076	- 0,083							
A. TERT.		- 0,212	- 0,161				- 0,103		
Taille									
< 10 sal.								0,167	
10-49 sal.			- 0,140	0,161		- 0,034			0,089
50-400 sal.				0,138		- 0,037		0,125	0,034
> 500 sal.	0,122		- 0,116	0,260		- 0,053			0,038
Expérience									
< 5 ans									
5-10 ans									
10-15 ans					- 0,042				
> 15 ans		- 0,122	- 0,149		- 0,042			- 0,253	
Sexe									
Hom.			0,106		- 0,071	0,036	- 0,051	0,145	- 0,023
C. profes.									
C. sup.									
P. int.		0,176		- 0,131			- 0,104		
Emp.	0,080			- 0,244					
OQ	0,046		- 0,193	- 0,365				- 0,113	
ONQ			- 0,115	- 0,421		- 0,044	0,062	- 0,163	
ECIF	0,095	0,080		- 0,261					
INTAV	0,068								
REST			- 0,354						

L'expérience professionnelle est liée inversement à la mobilité interne. En effet, les salariés ayant plus de quinze ans d'ancienneté ont une probabilité 12,2 % plus faible de connaître une mobilité interne. Parmi

les catégories sociales, ce sont les professions intermédiaires qui connaissent le plus fréquemment une mobilité interne après le congé (+17,6 %). L'attachement à l'entreprise est associé à la mobilité interne

puisque ceux qui n'ont connu que l'entreprise qui a autorisé le congé connaissent plus fréquemment une mobilité interne (+8 %).

Troisième modèle : la promotion postérieure au congé

En ce qui concerne la probabilité de connaître une promotion après le congé pour ceux qui n'en avaient jamais connue (PROMO), le facteur qui a le plus grand impact est le fait de quitter l'entreprise qui a autorisé le congé. En effet, ceux qui restent réduisent leur probabilité de promotion de 35,4 %. Ceci signifie que ceux qui partent le font en général pour accéder à un emploi de niveau plus élevé. Seul le secteur des autres activités tertiaires se distingue, en réduisant de 16,1 % la probabilité de promotion de ses salariés. La variable de taille d'entreprise ne joue pas linéairement. C'est à la fois dans les entreprises de 10 à 49 salariés et de plus de 500 salariés que se déclenche le moins souvent un mouvement ascensionnel après le congé. Parmi les variables individuelles, le sexe masculin bénéficie d'un avantage de 10,6 points pour sa probabilité d'être promu et les ouvriers sont les plus désavantagés. Les OQ et les ONQ ont respectivement 19,3 % et 11,5 % moins de chances de connaître une promotion après le CIF.

Quatrième modèle : la promotion antérieure et postérieure au congé

La seconde variable de repérage de la mobilité ascensionnelle concerne les mobilités qui ont lieu avant et après le congé (PROBIS). La mobilité interentreprise semble un facteur hautement favorable à une telle évolution. En effet, le fait de n'avoir connu que l'entreprise de CIF avant celui-ci diminue de 26,1 % la probabilité d'être inscrit sur une telle trajectoire. Mais les catégories professionnelles n'ont pas toutes les mêmes opportunités. La probabilité de connaître une promotion aussi bien avant qu'après le congé est l'apanage des cadres supérieurs, les autres catégories ayant des probabilités d'occurrence plus faibles. Ainsi, les professions intermédiaires ont 13,1 % moins de chances que les cadres supérieurs de connaître un tel mouvement, les employés 24,4 %, les OQ 36,5 % et les ONQ 42,1 %. On notera la baisse régulière de la probabilité d'occurrence avec la diminution du niveau hiérarchique.

Cinquième modèle : le changement de profession

Pour étudier le passage ouvrier-employé (OUVEM), une variable spécifique a été construite qui met en valeur le fait que les ouvriers qui travaillent dans une entreprise de moins de 500 salariés, et qui y restent après le congé, diminuent de 8,2 % leurs chances

de passer employé. Cette trajectoire est empruntée par des femmes plutôt jeunes. Les ouvrières ont une probabilité supérieure de 7,1 % à celle des ouvriers de gagner un statut d'employé ; les ouvriers de plus de dix ans d'ancienneté diminuent de 4,2 % leur probabilité de gagner ce statut.

Sixième modèle : le changement de statut

Contrairement à nos hypothèses, le secteur influence le passage salarié-indépendant (SALIND). Ainsi, les salariés des secteurs des biens de consommation et du commerce ont-ils une probabilité supérieure respectivement de 6,4 % et de 4,5 % aux salariés des autres secteurs de connaître une telle évolution. Il apparaît également un effet de la taille de l'entreprise : les salariés des petites entreprises changent plus de statut que les autres. Par rapport aux salariés des entreprises de moins de dix employés, la probabilité de changement de statut est de 3,4 % plus faible pour les salariés des entreprises de 10 à 49 employés, de 3,7 % plus faible pour ceux des entreprises de 50 à 499 salariés et de 5,3 % plus faible pour ceux des entreprises de plus de 500 salariés. Trois facteurs peuvent expliquer un tel résultat : un effet d'imitation, un effet d'apprentissage et un effet d'entente. L'effet d'imitation provient de l'observation de l'expérience du patron par le salarié. Si le patron a réussi à se mettre à son compte, c'est que cette évolution est possible. L'effet d'apprentissage viendrait du fait que le salarié de la petite entreprise est plus proche des tâches de gestion et apprend plus aisément comment s'administrer une petite entreprise. L'effet d'entente concerne les situations où le salarié se met à son compte pour sous-traiter une partie de la charge de l'entreprise d'origine.

Pour ce qui a trait aux caractéristiques individuelles, il apparaît que le changement de statut concerne plus les hommes (ils ont 3,6 % de chances de plus que les femmes) et moins les ouvriers non qualifiés (ils ont une probabilité plus faible de 4,4 % de changer de statut).

Les individus qui tentent une reconversion à travers le congé individuel de formation sont plutôt issus du secteur des biens de consommation (probabilité plus élevée de 6,4 % par rapport aux secteurs de référence). Ce sont plutôt des femmes (probabilité supérieure de 5,1 %) et plutôt des ouvriers non qualifiés (probabilité supérieure de 6,2 % par rapport aux catégories de référence). A l'inverse, ceux qui ne recherchent pas la reconversion professionnelle sont plutôt salariés des autres activités tertiaires (probabilité plus faible de 10,3 %) et plutôt membres des professions intermédiaires (probabilité plus faible de 10,4 %).

Les facteurs défavorables à la réussite de la reconversion sont l'expérience professionnelle (ou plutôt l'âge dans ce cas), le sexe féminin et l'appartenance aux catégories ouvrières. Les travailleurs de plus de quinze ans d'ancienneté ont 25,3 % de chances en moins de réussir leur reconversion, les femmes 14,5 %, les ouvriers qualifiés 11,3 % et les ouvriers non qualifiés 16,3 %.

Le chômage après le congé est lié au secteur, à la taille de l'entreprise et au sexe. Sont plus exposés les salariés du secteur des biens de consommation, ceux des entreprises de plus de dix salariés et les femmes. Il est remarquable que les grandes entreprises semblent encourager l'utilisation du congé comme mesure d'accompagnement de plans de licenciements, cette pratique semblant absente des entreprises les plus petites.

— Lecture transversale de l'effet des variables à travers les simulations

L'analyse des changements de trajectoires au moment du congé est prolongée par une synthèse des effets des diverses variables.

Afin d'illustrer ces effets, des simulations ont été calculées au moyen des coefficients produits dans les modèles. Elles concernent des sous-populations de référence définies à partir des variables significatives. Pour chacun des modèles et chacune des variables, on calcule une probabilité de référence qui cor-

respond aux valeurs de référence de la variable (celles qui n'apparaissent pas explicitement dans le modèle) ainsi qu'une probabilité pour chacune des modalités significatives.

Seront considérées successivement les caractéristiques de l'entreprise qui a autorisé le congé (le secteur d'activité et la taille) et les caractéristiques liées à l'individu (expérience professionnelle, sexe et catégorie professionnelle).

Première simulation : le secteur d'activité

Un secteur se distingue, celui des biens de consommation (industrie textile, du cuir et de la chaussure, bois, meubles, industries agro-alimentaires, industries diverses). C'est un secteur où la probabilité de connaître une mobilité externe après le CIF est élevée, mais où les mobilités internes après le CIF sont rares et les situations de chômage après le CIF plutôt fréquentes. C'est un secteur duquel on cherche à s'échapper à travers le congé individuel de formation, les tentatives de reconversion y sont notablement plus nombreuses que dans les autres secteurs, de même que les changements de statut (passage salarié → non-salarié). Ce sont des secteurs où les marchés internes sont peu développés, ce qui est corrélatif de taux de rotation élevés. En outre, certaines activités comme celles du textile ou du cuir et de la chaussure ont connu de fortes décroissances d'effectifs sur la période 1969-1983.

Tableau 4
Probabilités simulées selon les secteurs d'activité

Secteur	Probabilités de rester dans l'entreprise de CIF ⁽¹⁾	Probabilités de connaître une mobilité interne ⁽²⁾	Probabilités de connaître une promotion ⁽³⁾	Probabilités de chômer ⁽⁴⁾	Probabilités de changer de statut ⁽⁵⁾	Probabilités de tenter une reconversion ⁽⁶⁾
Biens de consommation	0,575 (0,049)	0,304 (0,059)	0,316 (0,034)	0,082 (0,020)	0,130 (0,037)	0,267 (0,039)
Commerce	0,503 (0,053)	0,437 (0,029)	0,316 (0,034)	0,035 (0,006)	0,087 (0,015)	0,211 (0,016)
Services	0,613 (0,044)	0,352 (0,048)	0,316 (0,034)	0,035 (0,006)	0,031 (0,004)	0,211 (0,016)
Autres activités tertiaires	0,689 (0,029)	0,240 (0,058)	0,190 (0,055)	0,035 (0,006)	0,031 (0,004)	0,125 (0,034)
Autres secteurs	0,689 (0,029)	0,437 (0,029)	0,316 (0,034)	0,035 (0,006)	0,031 (0,004)	0,211 (0,016)

(1) Pour les hommes, ouvriers qualifiés, qui n'ont connu ni mobilité interne ni mobilité externe et dont la taille de l'entreprise de CIF est inférieure à 500 salariés.

(2) Pour les individus qui n'ont pas connu de mobilité externe avant le CIF, dont l'expérience est inférieure à quinze ans et qui ne sont pas membres des professions intermédiaires.

(3) Pour les hommes ouvriers qualifiés qui restent dans l'entreprise de CIF après le CIF, dont l'expérience est inférieure à quinze ans et dont la taille de l'entreprise de CIF est inférieure à 10 salariés ou comprise entre 50 et 499.

(4) Pour les hommes dont la taille de l'entreprise de CIF est comprise entre 50 et 499 salariés.

(5) Pour les hommes qui ne sont pas ouvriers non qualifiés et dont la taille de l'entreprise de CIF est comprise entre 50 et 499 salariés.

(6) Pour les hommes qui ne sont ni ouvriers non qualifiés ni membres des professions intermédiaires.

Ainsi, la probabilité de référence de rester dans l'entreprise qui a autorisé le CIF après le congé est de 68,9 % ; elle s'abaisse à 57,5 % pour les salariés du secteur des biens de consommation. La probabilité de référence de connaître une mobilité interne après le CIF est de 43,7 % ; elle ne vaut que 30,4 % pour le secteur des biens de consommation. A l'inverse, alors que la probabilité de référence de connaître le chômage au moment de l'enquête égale 3,5 %, cette même probabilité atteint 8,2 % pour le secteur en question. La probabilité de changer de statut s'élève à 13 % pour les salariés du secteur alors qu'elle se maintient à 3,1 % pour la population de référence. Et 26,7 % des salariés du secteur tenteront une reconversion professionnelle contre 21,1 % en moyenne. Néanmoins, ces salariés ne réussiront pas plus que leurs collègues des autres secteurs à concrétiser cette tentative, la variable de rattachement sectoriel ne se révélant significative pour aucun des secteurs dans l'explication des reconversions réussies.

Un autre secteur, celui des autres activités tertiaires (tertiaire hors commerce et services), ressort dans l'analyse. Sa caractéristique est d'offrir peu de mobilité interne suite au CIF (probabilité de connaître une mobilité interne de 24 % contre une probabilité de référence de 43,7 %) et en particulier peu de promotion (probabilité de bénéficier d'une promotion de 19 % contre une probabilité de référence de 31,6 %). Mais, à l'inverse du secteur des biens de consommation, il ne semble pas lié à un désir d'échappement, la probabilité de tenter une reconversion parmi ses salariés étant même significativement inférieure à la probabilité de référence (12,5 % contre 21,1 %). Comme nous le signalions précédemment, ce résultat peut être dû à la présence des activités non marchandes (61 % des effectifs).

Le secteur du commerce se caractérise par une probabilité faible de rester dans l'entreprise de CIF après celui-ci (50,3 % contre une probabilité de référence de 68,9 %). Celui des services présente la même caractéristique (probabilité de rester dans l'entreprise de CIF de 61,3 % contre une probabilité de référence de 68,9 %) mais offre en outre une probabilité faible de connaître une mobilité interne (35,2 % contre une probabilité de référence de 43,7 %). Le regroupement des services et des transports effectué ici pour des raisons d'effectif n'est pas sans poser de problème d'interprétation. En effet, dans les transports (23 % du groupe), le congé s'inscrit dans la politique de formation continue d'un secteur particulièrement ouvert à cette activité (cf. la suite du texte), alors que les services marchands aux entreprises ont à cet égard une position intermé-

diaire et les services marchands aux particuliers une position nettement en retrait.

Deuxième simulation : la taille de l'entreprise

Si nous considérons maintenant l'influence de la taille de l'entreprise de CIF sur la mobilité liée au congé, il se confirme tout d'abord que celle-ci est plutôt structurée par l'existence d'un marché interne dans les grandes entreprises. Ainsi, les travailleurs (de référence) des entreprises de 500 salariés et plus ont-ils une probabilité de rester dans l'entreprise de CIF après le congé égale à 79,1 %, contre 68,9 % pour les salariés des autres entreprises. De même, connaissent-ils plus fréquemment un mouvement ascensionnel aussi bien avant qu'après le congé. Leur probabilité de bénéficier d'une promotion avant et après le CIF est ainsi de 10,5 % contre 2,7 % par exemple pour les travailleurs des entreprises de moins de dix salariés. L'existence d'un marché interne développé dans les entreprises de plus grande taille contribue sans doute également à tirer vers le bas la probabilité de changer de statut suite au CIF.

Pour schématiser l'analyse, examinons la situation des travailleurs des entreprises de moins de dix salariés pour lesquels le départ en congé semble être particulièrement facteur de changement, et d'un changement *a priori* plutôt positif. Ce résultat correspond à nos hypothèses selon lesquelles le coût du départ en formation étant plus élevé pour les petites entreprises, la garantie du changement doit y être plus sûre pour que la décision de départ en congé soit prise. Une hypothèse associée à celle-ci est que plus la taille est petite, plus le salarié est informé (et sensible) aux coûts pesant sur l'activité de l'entreprise. Ceci ne signifie pas que le salarié restera dans l'entreprise qui a autorisé le congé mais le départ se fera dans de bonnes conditions. Ainsi, la probabilité de quitter l'entreprise est relativement élevée mais le chômage est plutôt rare (probabilité de chômer de 1,8 %). C'est pour les plus petites entreprises que la probabilité de réussir sa reconversion est la plus élevée (69 % contre 53 % pour les entreprises les plus grandes). Si les salariés de entreprises les plus petites ont une probabilité faible de connaître un mouvement ascensionnel avant et après CIF (2,7 %), ils ont par contre une probabilité élevée de connaître une promotion suite au congé (31,6 % contre 22,3 % pour les salariés des plus grandes entreprises).

L'influence de la taille semble être très élastique par rapport à la taille elle-même. Ainsi, plusieurs changements caractéristiques des entreprises de moins de dix salariés concernent peu les entreprises de 10 à

49 salariés. La probabilité de connaître un mouvement ascensionnel avant et après le CIF grimpe subitement de 2,7 % à 6,4 % lorsque l'on franchit la limite de dix salariés. Mais les chances de promotion

diminuent brutalement (de 31,6 % à 21,2 %), de même que la probabilité de réussir sa reconversion (de 69 % à 53,3 %), comme augmente sensiblement la probabilité de chômer (de 1,8 % à 7,6 %).

Tableau 5
Probabilités simulées selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise de CIF	Probabilités de rester dans l'entreprise de CIF ⁽¹⁾	Probabilités de connaître une promotion ⁽²⁾	Probabilités de connaître une promotion avant et après le CIF ⁽³⁾	Probabilités de chômer ⁽⁴⁾	Probabilités de changer de statut ⁽⁵⁾	Probabilités de réussir sa reconversion ⁽⁶⁾
< 10 salariés	0,689 (0,029)	0,316 (0,034)	0,027 (0,008)	0,018 (0,007)	0,072 (0,015)	0,690 (0,128)
10-49 salariés	0,689 (0,029)	0,212 (0,046)	0,064 (0,018)	0,076 (0,007)	0,033 (0,008)	0,533 (0,053)
50-499 salariés	0,689 (0,029)	0,316 (0,034)	0,056 (0,012)	0,035 (0,007)	0,031 (0,008)	0,653 (0,070)
> 500 salariés	0,791 (0,029)	0,223 (0,030)	0,105 (0,018)	0,038 (0,007)	0,021 (0,007)	0,533 (0,053)

(1) Pour les hommes, ouvriers qualifiés, qui n'ont connu ni mobilité interne ni mobilité externe avant le CIF, dont l'entreprise de CIF n'est pas rattachée aux secteurs biens de consommation/commerce/services.

(2) Pour les hommes ouvriers qualifiés qui restent dans l'entreprise de CIF après le CIF, dont l'expérience est inférieure à quinze ans, dont l'entreprise de CIF n'est pas rattachée au secteur autres activités tertiaires.

(3) Pour les hommes ouvriers qualifiés qui n'ont pas connu de mobilité externe avant le CIF.

(4) Pour les hommes, dont l'entreprise de CIF n'est pas rattachée au secteur biens de consommation.

(5) Pour les hommes qui ne sont pas ouvriers non qualifiés, dont l'entreprise n'est pas rattachée aux secteurs biens de consommation/commerce.

(6) Pour les hommes ouvriers qualifiés dont l'expérience est inférieure à quinze ans.

Troisième simulation : l'expérience professionnelle

L'influence de l'expérience professionnelle du salarié distingue en réalité les individus qui ont une expérience inférieure à quinze ans de ceux dont l'expérience est plus élevée. La forme originelle de la variable comprenait d'ailleurs deux modalités distinctes d'expérience inférieure à cinq ans et comprise entre cinq et dix ans, mais l'égalité de leurs coefficients a conduit à les regrouper. L'expérience professionnelle présente le même effet selon que l'on considère la mobilité interne ou la mobilité externe.

La probabilité de bénéficier d'une promotion interne est plus faible pour les individus les plus anciens. Ce résultat est complémentaire des prédictions de la théorie du capital humain. Selon celle-ci, les investissements en capital humain doivent se concentrer en début de carrière de façon à maximiser la période de rendement. Ici, on note que la formation en cours d'emploi est moins productive avec l'expérience. La mobilité interne et la promotion concernent davan-

tage les moins anciens. Ainsi, la probabilité de connaître une mobilité interne est de 31,3 % pour les salariés de plus de quinze ans d'expérience alors qu'elle est de 43,7 % pour les moins anciens. La probabilité de connaître une promotion est de 19,6 % pour les salariés de plus de quinze ans d'ancienneté ; elle s'élève à 31,6 % pour les moins anciens.

L'expérience semble être liée à une mobilité externe moins intense. Le changement de famille professionnelle est inversement associé à l'expérience. La réussite de la tentative de reconversion est nettement plus faible chez les travailleurs les plus anciens (29,3 % contre 53,3 %) et le passage ouvrier – employé après le CIF moins fréquent (5,3 % contre 10,2 %).

Quatrième simulation : le sexe

Face au CIF, les femmes sont soumises aux mêmes handicaps que par rapport aux autres aspects de leur vie professionnelle. Ainsi, leur probabilité de connaître une promotion suite au congé est-elle nettement plus faible que celle des hommes (39,8 %

contre 50,5 %) et leur probabilité de chômer est plus élevée (5,5 % contre 3,5 %). L'analyse de la reconversion professionnelle est bien illustrative de leur situation. Elles sont relativement plus nombreuses à tenter une reconversion (leur probabilité de tenter une reconversion est de 26,7 % contre 21,1 %) mais leurs chances de réussir sont plus faibles

(50,1 % contre 64,2 %). Leur probabilité de changer de statut est également inférieure à celle des hommes (3,1 % contre 7,2 %). Le changement professionnel où les femmes présentent un avantage est celui du passage de la profession d'ouvrier à celui d'employé suite au CIF (26,7 % pour les femmes contre 10,2 % pour les hommes).

Tableau 6
Probabilités simulées selon l'expérience professionnelle

Expérience professionnelle	Probabilités de connaître une mobilité interne ⁽¹⁾	Probabilités de connaître une promotion ⁽²⁾	Probabilités de connaître un passage ouvrier → employé après le CIF ⁽³⁾	Probabilités de réussir sa reconversion ⁽⁴⁾
< 10 ans	0,437 (0,029)	0,316 (0,034)	0,102 (0,020)	0,533 (0,053)
10-15 ans	0,437 (0,029)	0,316 (0,034)	0,053 (0,014)	0,533 (0,053)
≥ 15 ans	0,313 (0,038)	0,196 (0,033)	0,053 (0,014)	0,293 (0,063)

(1) Pour les individus qui n'ont pas connu de mobilité externe avant le CIF, qui ne sont pas membres des professions intermédiaires, dont l'entreprise de CIF n'est pas rattachée aux secteurs biens de consommation/services/autres activités tertiaires.

(2) Pour les hommes ouvriers qualifiés qui restent dans l'entreprise de CIF après le CIF, dont l'entreprise de CIF n'est pas rattachée au secteur autres activités tertiaires et a une taille inférieure à 10 salariés ou comprise entre 50 et 499.

(3) Pour les hommes qui n'appartiennent pas au groupe des salariés dont la taille de l'entreprise de CIF est inférieure à 499 salariés et qui y restent après le CIF.

(4) Pour les hommes ouvriers qualifiés, dont l'entreprise de CIF a une taille inférieure à 10 salariés ou supérieure à 500 salariés.

Tableau 7
Probabilités simulées selon le sexe

Sexe	Probabilités de connaître une promotion ⁽¹⁾	Probabilités de connaître un passage ouvrier → employé après le CIF ⁽²⁾	Probabilités de chômer ⁽³⁾	Probabilités de changer de statut ⁽⁴⁾	Probabilités de tenter une reconversion ⁽⁵⁾	Probabilités de réussir sa reconversion ⁽⁶⁾
Homme	0,505 (0,042)	0,102 (0,020)	0,035 (0,007)	0,072 (0,010)	0,211 (0,016)	0,642 (0,061)
Femme	0,398 (0,045)	0,267 (0,076)	0,055 (0,016)	0,031 (0,009)	0,267 (0,028)	0,501 (0,067)

(1) Pour les individus non ouvriers qui restent dans l'entreprise de CIF après le CIF, dont l'expérience est inférieure à quinze ans, dont l'entreprise de CIF n'est pas rattachée au secteur autres activités tertiaires et dont sa taille est inférieure à 10 salariés ou comprise entre 50 et 499.

(2) Pour les individus dont l'expérience est inférieure à dix ans et qui n'appartiennent pas au groupe des salariés dont la taille de l'entreprise de CIF est inférieure à 499 salariés et qui y restent après le CIF.

(3) Pour les individus dont l'entreprise de CIF n'est pas rattachée au secteur biens de consommation et dont sa taille est comprise entre 50 et 499 salariés.

(4) Pour les individus, qui ne sont pas ouvriers non qualifiés, dont l'entreprise de CIF n'est pas rattachée aux secteurs biens de consommation/commerce et a une taille inférieure à 10 salariés.

(5) Pour les individus qui ne sont ni ouvriers non qualifiés ni membres des professions intermédiaires et dont l'entreprise de CIF n'est pas rattachée aux secteurs biens de consommation/autres activités tertiaires.

(6) Pour les individus, qui ne sont pas ouvriers, dont l'expérience est inférieure à quinze ans et dont la taille de l'entreprise de CIF est comprise entre 10 et 49 salariés ou supérieure à 500.

**Cinquième simulation :
la catégorie socioprofessionnelle**

La mobilité des ouvriers est moins fréquente et leurs chances de promotion sont plus faibles. Ainsi, les ouvriers qualifiés ont une probabilité de 31,6 % de connaître une promotion dans la période qui a suivi le congé et les ouvriers non qualifiés de 39 %, contre 50,5 % pour les autres catégories. De la même manière, les ouvriers qualifiés et non qualifiés ont les plus faibles probabilités de connaître un mouvement

ascensionnel avant et après le CIF : respectivement 10,5 % et 7,9 %. Les ouvriers non qualifiés se trouvent dans une situation semblable à celle des femmes face à la reconversion : ils ont la probabilité la plus élevée de tenter une reconversion (28,1 % contre 21,1 %) mais la plus faible de la réussir (48,3 % contre 64,2 %). Les ouvriers qualifiés ont également une probabilité plus faible que les autres catégories de réussir leur reconversion (53,3 %). Les ouvriers non qualifiés ont également la plus faible probabilité de changer de statut (2,6 % contre 7,2 %).

Tableau 8
Probabilités simulées selon la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Probabilités de rester dans l'entreprise de CIF (1)	Probabilités de connaître une mobilité interne (2)	Probabilités de connaître une promotion (3)	Probabilités de connaître une promotion avant et après le CIF (4)	Probabilités de changer de statut (5)	Probabilités de tenter une reconversion (6)	Probabilités de réussir une reconversion (7)
Cadres supérieurs	0,645 (0,030)	0,437 (0,029)	0,505 (0,042)	0,467 (0,070)	0,072 (0,015)	0,211 (0,016)	0,642 (0,061)
Professions intermédiaires	0,645 (0,030)	0,620 (0,039)	0,505 (0,042)	0,298 (0,035)	0,072 (0,015)	0,124 (0,018)	0,642 (0,061)
Employés	0,720 (0,037)	0,437 (0,029)	0,505 (0,042)	0,186 (0,032)	0,072 (0,015)	0,211 (0,016)	0,642 (0,061)
Ouvriers qualifiés	0,689 (0,029)	0,437 (0,029)	0,316 (0,034)	0,105 (0,018)	0,072 (0,015)	0,211 (0,016)	0,533 (0,053)
Ouvriers non qualifiés	0,645 (0,030)	0,437 (0,029)	0,390 (0,058)	0,079 (0,028)	0,026 (0,015)	0,281 (0,040)	0,483 (0,091)

(1) Pour les hommes qui n'ont connu ni mobilité interne ni mobilité externe avant le CIF, dont l'entreprise de CIF n'est pas rattachée aux secteurs biens de consommation/commerce/services et a une taille inférieure à 500 salariés.

(2) Pour les individus qui n'ont pas connu de mobilité externe avant le CIF, dont l'expérience est inférieure à quinze ans et dont l'entreprise de CIF n'est pas rattachée aux secteurs biens de consommation/services/autres activités tertiaires.

(3) Pour les hommes qui restent dans l'entreprise de CIF après le CIF, dont l'expérience est inférieure à quinze ans et dont l'entreprise de CIF n'est pas rattachée au secteur autres activités tertiaires et a une taille inférieure à 10 salariés ou comprise entre 50 et 499.

(4) Pour les individus qui n'ont connu aucune mobilité externe avant le CIF et dont la taille de l'entreprise de CIF est supérieure à 500 salariés.

(5) Pour les hommes, dont l'entreprise de CIF n'est pas rattachée aux secteurs biens de consommation/commerce et a une taille inférieure à 10 salariés.

(6) Pour les hommes dont l'entreprise de CIF n'est pas rattachée aux secteurs biens de consommation/autres activités tertiaires.

(7) Pour les hommes, dont l'expérience est inférieure à quinze ans et dont la taille de l'entreprise de CIF est comprise entre 10 et 49 salariés ou supérieure à 500.

Les membres des professions intermédiaires sont ceux qui souhaitent le moins quitter leur profession. Leur probabilité de tenter une reconversion est en effet la plus faible (12,4 % contre 21,1 % pour les autres catégories et même 28,1 % pour les ONQ). Cette stabilité professionnelle est liée à des changements intenses sur le marché interne. Ce sont eux en effet qui ont la probabilité de mobilité interne la plus élevée (62 % contre 43,7 % pour les autres catégo-

ries de référence). Ils ont une probabilité de promotion après le CIF nettement supérieure à celle des ouvriers et une probabilité de mouvement ascensionnel avant et après le CIF juste dépassée par celle des cadres supérieurs.

Les cadres supérieurs et les employés ont des profils de mobilité en général assez voisins. Les cadres supérieurs auront cependant une probabilité plus fai-

ble de rester dans l'entreprise qui a autorisé le congé (64,5 % contre 72 %) et une probabilité nettement plus élevée de connaître un mouvement ascensionnel avant et après le congé (46,7 % contre 18,6 %).

Ces modèles ont permis de mettre en valeur le fait que le congé individuel de formation, bien qu'il soit à l'initiative de l'individu, n'échappe pas à l'influence des variables structurelles de caractéristiques d'entreprise, de catégories professionnelles et de sexe. L'individu peut chercher à jouer avec les possibilités qui lui sont offertes et utiliser le congé pour modifier son environnement économique mais certaines contraintes structurelles se maintiendront. Le cas des stagiaires issus du secteur des biens de consommation est clair à cet égard. Ils utilisent le congé pour quitter le secteur mais ne réussissent pas à éliminer tous les risques liés aux modes de gestion de la main-d'œuvre de ce secteur ; c'est en leur sein que le chômage à l'enquête sera le plus élevé. Les contraintes structurelles sont également illustrées par le cas des femmes et des ouvriers non qualifiés.

Après avoir analysé en détail la situation des stagiaires des fonds régionaux de gestion du congé individuel de formation, nous présenterons le cas des stagiaires d'un fonds professionnel, celui du secteur des transports ⁵.

UNE UTILISATION SECTORIELLE DU CIF : LE CAS DU SECTEUR DES TRANSPORTS

Au sein des CIF gérés par des fonds sectoriels, ceux du fonds d'assurance formation (FAF) transports présentent la particularité d'entretenir des trajectoires profondément ancrées dans le secteur. Le congé individuel de formation est en effet majoritairement utilisé par des ouvriers qualifiés, essentiellement des chauffeurs, pour acquérir les attestations d'aptitude qui conditionnent la mise à son compte dans le secteur des transports. L'ancrage dans le secteur apparaît encore renforcé par le fait que ce sont deux associations de formation du secteur qui assurent ces formations.

ACCÈS ET PROJET SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Si l'on compare la distribution des catégories professionnelles de l'ensemble du secteur avec celle des bénéficiaires du CIF, il ressort nettement que le congé est avant tout une affaire d'ouvriers qualifiés. Alors

⁵ Cette analyse a bénéficié de l'étude préalable de notre collègue G. Galodé.

que ceux-ci représentent 42,1 % des salariés du secteur, ils constituent 73,1 % des stagiaires. Les chauffeurs à eux seuls forment 64,2 % des bénéficiaires.

Parmi l'ensemble des projets recensés par l'enquête, celui de création d'entreprise est composé à 98 % de projets d'ouvriers qualifiés. Alors que ce projet concerne 28,5 % des stagiaires, il motive 37,8 % des ouvriers qualifiés. Le second projet selon la fréquence d'apparition est l'acquisition d'un niveau supérieur de qualification (23,5 % des projets). Il constitue l'objectif privilégié des ouvriers non qualifiés puisque 55,6 % d'entre eux aspirent à un tel changement. Ce passage correspond pour cette catégorie à l'accès à la profession de chauffeur. On distingue donc bien, dès le départ, des objectifs en matière d'évolution de trajectoire qui sont déterminés par la place des individus dans l'organisation du travail et la hiérarchie sociale.

Tableau 9

Catégorie professionnelle des stagiaires et de l'ensemble des salariés du secteur

(en %)

Catégorie professionnelle	Congé individuel de formation	Total du secteur
Cadres supérieurs	2,3	12,6
Professions intermédiaires	4,7	14,5
Employés	16,9	20,1
Ouvriers qualifiés	73,1	42,1
Ouvriers non qualifiés	3,0	10,7
Total	100,0	100,0

Du point de vue des caractéristiques d'entreprise, nos hypothèses et observations précédentes quant à l'alimentation des professions indépendantes par les petites entreprises se confirment dans le secteur des transports. En effet, le projet de création d'entreprise est particulièrement fort parmi les salariés des petites entreprises, notamment celles qui emploient moins de dix personnes, dont 40 % des stagiaires formulent cet objectif qui décroît ensuite avec la taille pour ne plus concerner que 13,6 % des entreprises de 50 à 500 salariés et disparaître parmi ceux des entreprises de plus de 500 salariés.

Nous examinerons maintenant les changements effectifs qui sont apparus dans les trajectoires des salariés du secteur des transports à la suite du congé.

LES TRAJECTOIRES DES SALARIÉS DU SECTEUR DES TRANSPORTS

Compte tenu du fait que l'échantillon est plus restreint que pour l'ensemble des stagiaires des fonds régionaux, seuls les changements impliquant des effectifs suffisants pour conduire à des résultats significatifs sont pris en compte. Quatre variables de description des trajectoires ont ainsi été retenues : le fait de rester dans l'entreprise qui a autorisé le congé (REST), la tentative de reconversion (RECO), le passage de sala-

rié à indépendant (SALIND) et l'accès à une catégorie professionnelle de niveau plus élevé (PROMO). Les probabilités d'occurrence de ces événements ont été calculées sur les mêmes variables que celles utilisées dans les modèles précédents, à l'exception des variables de rattachement sectoriel de l'entreprise ayant autorisé le congé. Les résultats des modèles sont présentés dans le tableau 11 alors que les probabilités marginales sont exposées dans le tableau 10. Comme précédemment, n'ont été retenues que les variables au moins significatives à un seuil de 10 %.

Tableau 10
Probabilités marginales pour les modèles relatifs aux secteurs des transports

	REST	RECO	SALIND	PROMO
(en %)				
Taille				
< 10 salariés			12,2	
10-49 salariés		27,3		22,0
50-499 salariés	14,8	38,2		29,1
> 500 salariés	25,1	29,4		
Expérience				
< 5 ans	45,9			
Catégorie professionnelle				
Professions intermédiaires				36,9
Employés				28,3
Ouvriers qualifiés			26,7	
Ouvriers non qualifiés				33,0

Les changements mis en lumière par les modèles correspondent à ce que l'analyse des projets avait laissé entrevoir. Ainsi, les ouvriers qualifiés constituent la catégorie qui va le plus fréquemment accéder au statut d'indépendant et les « nouveaux patrons » seront plutôt issus de petites entreprises. Les ouvriers qualifiés ont une probabilité de 26,7 % supérieure à celle de l'ensemble des autres catégories de gagner le statut d'indépendant et les salariés des entreprises de moins de dix personnes une probabilité de 12,2 % supérieure à ceux des autres entreprises de connaître une telle évolution. L'accès à une catégorie supérieure est par contre caractéristique des catégories intermédiaires, des ouvriers non

qualifiés et des employés. Ce sont les entreprises de taille intermédiaire qui favorisent le plus les ascensions professionnelles à la suite du congé.

Alors qu'aucune catégorie professionnelle ne se distingue quant à la probabilité de rester dans l'entreprise qui a autorisé le congé ou de tenter une reconversion, c'est la taille de l'entreprise qui fait la différence. Alors que la probabilité de rester croît avec la taille de l'entreprise, la tentative de reconversion met en valeur les entreprises de plus de dix salariés où elle est plus fréquente. Sans doute, l'essence de ce phénomène se situe-t-elle également dans l'ancrage professionnel plus solide des salariés des entreprises

Tableau 11
Coefficients de régression relatifs aux modèles du FAF « transports »

	REST	RECO	SALIND	PROMO
Taille				
< 10 salariés			0,822	
10-49 salariés		2,550		1,826
50-499 salariés	0,622	3,570		2,417
> 500 salariés	1,059	2,748		
Expérience				
< 5 ans	1,932			
Catégorie professionnelle				
Professions intermédiaires				3,063
Employés				2,349
Ouvriers qualifiés			1,804	
Ouvriers non qualifiés				2,737
Constante	0,050	- 4,407	- 3,359	- 4,138
LR	- 118,6	- 57,4	- 81,7	- 43,6
N	188	188	188	136
Probabilité moyenne	61,2 %	12,2 %	18,1 %	14,0 %

de moins de dix salariés. En outre, ce sont les salariés les moins anciens qui restent le plus fréquemment au sein de l'entreprise qui a autorisé le congé.

L'utilisation du congé individuel de formation apparaît donc bien liée à la structuration du marché du travail par le secteur et la taille de l'entreprise comme par la catégorie professionnelle. Dans le cas du secteur des transports, on repère un fort attachement à la profession qui se traduit pour les chauffeurs des petites entreprises par la recherche d'une attestation leur permettant de s'installer à leur compte et pour les autres catégories par une ascension professionnelle au sein d'entreprises de taille plus importante.

Cette recherche a montré comment le recours au concept de trajectoire professionnelle pouvait rendre explicite la structuration des mobilités individuelles par l'espace économique dans lequel évoluent les individus. Le congé individuel de formation, bien que ne dépendant pas du plan de formation de l'entreprise, n'échappe pas à ce phénomène. Néanmoins, compte tenu du fait que son accès est moins biaisé que pour les autres types de formation profes-

sionnelle continue et qu'il permet la réalisation de mobilités construites par les individus eux-mêmes, il semble qu'il constitue une formule qui mérite d'être encouragée.

Jean-Jacques Paul,
IREDU, Dijon

Bibliographie

- Berton F., Podevin G. (1991), « Vingt ans de formation professionnelle continue : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi », *Formation Emploi* n° 34, avril-juin, pp. 14-30.
- Bestion B., Colle F., Dauty F. et al. (1988), *Le congé individuel de formation. Quel impact sur la trajectoire professionnelle du salarié ?*, Rapport CEREQ-COPACIF.
- Choffel P., Kramarz F. (1988), « Evolution des structures professionnelles dans l'industrie depuis 1969 », *Economie et Statistique* n° 213, pp. 5-26.
- CEREQ (1988), *Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises*, La Documentation française, Paris.

Géhin J.-P. (1989), « L'évolution de la formation continue dans les secteurs d'activité », *Formation Emploi* n° 25, janvier-mars, pp. 19-35.

Grando J.-M. (1983), « Industrie et gestion de la main-d'œuvre », *Formation Emploi* n° 1, janvier-mars, pp. 19-36.

Paul J.-J. (1987), *La structuration du marché du travail dans l'analyse de la relation formation-emploi*, Thèse pour le doctorat d'Etat en sciences économiques, Dijon.

Paul J.-J. (1989), *La relation formation-emploi : un défi pour l'économie*, Economica, Paris.

Piore M. (1975), « Notes for a theory of Labor Market Stratification », in R. Edwards, M. Reich, D.-M. Gordon, *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath & Co, Lexington, Mass.

Spilerman S. (1977), « Careers, Labor Market Structure and Socioeconomic Achievement », *American Journal of Sociology*, vol 83, n° 3, pp. 551-93.

