

• DOCUMENT D'ÉTUDES •

JUILLET 2021
N° 248

Formation et progression professionnelle : quelles logiques pour les femmes et les hommes ?

Une évaluation sur la période 2010 – 2015

Karine Briard

DARES

SOMMAIRE

Résumé	4
Introduction	5
1. Temporalité des formations et des changements professionnels	7
1.1. Objectifs attendus des formations suivies	7
1.2. Formation et changements professionnels à court terme.....	8
1.3. Formation et évolution professionnelle à moyen terme	13
2. Relations entre formation et progression professionnelle.....	18
2.1. Enseignements des études empiriques sur la relation formation - progression en France	19
2.2. Rôle des caractéristiques de l'emploi sectoriel dans l'accès à la formation.....	21
2.3. Un effet différent de la formation sur la progression professionnelle selon le sexe ?.....	24
Conclusion et discussion	29
Références	31
Annexes	33
<i>A. Sources et champ de l'étude</i>	<i>33</i>
<i>B. Objectif des formations.....</i>	<i>37</i>
<i>C. Prise en compte de l'ancienneté dans l'estimation du suivi d'une formation.....</i>	<i>38</i>
<i>D. Caractéristiques des salariés changeant d'entreprise entre 2010 et 2015.....</i>	<i>39</i>

REMERCIEMENTS

Je remercie vivement Anne-Juliette Bessone, Anne Fretel, Pauline Givord et Véronique Simonnet pour leur relecture attentive et leurs nombreux conseils et remarques. Je reste néanmoins seule responsable des erreurs ou approximations qui pourraient subsister.

RESUME

L'inégal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle résulte en partie de leur inégale répartition dans les métiers et les secteurs, qui offrent des opportunités de formation différents. Mais au-delà de ces différences d'accès, les actions de formation se déroulent-elles avec les mêmes objectifs pour les femmes et les hommes ? Ont-elles les mêmes effets sur leur évolution professionnelle ? Sont-elles plus fréquentes en préparation d'une mobilité ou après une promotion ou un changement de poste ? La présente étude éclaire ces questions en exploitant les calendriers d'activité et de formation sur cinq ans retracés dans l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) menée par l'Insee en 2014 et 2015.

L'effet de la formation sur l'évolution professionnelle est délicat à évaluer en raison d'un potentiel risque d'endogénéité. Si la formation peut être un préalable à une mobilité professionnelle, elle peut aussi en être une conséquence en permettant d'acquérir ou de valider des compétences et des savoir-faire nécessaires au nouveau poste.

En moyenne, entre 2010 et 2015, les salariés participent plus souvent à des formations suite à un changement professionnel, de fonction ou d'entreprise, ou à une promotion. Les formations que suivent les femmes s'inscrivent cependant plus souvent en amont d'un changement professionnel, alors que celles des hommes visent plus fréquemment l'adaptation à un poste ou à un matériel.

Une formation d'au moins 18 heures a des effets contrastés sur l'évolution professionnelle. Pour les femmes cadres et professions intermédiaires, elle est plus souvent associée à une amélioration de la situation professionnelle, notamment dans le cadre d'un changement d'entreprise. Pour les hommes employés et ouvriers, la formation n'aurait pas d'effet propre sur la progression professionnelle, mais témoignerait plutôt d'un renforcement du lien entre le salarié et son entreprise. Enfin, pour les salariés restés dans la même entreprise sur la période 2010 - 2015, la formation n'aurait pas d'effet sur la progression professionnelle, ni pour les femmes, ni pour les hommes.

Les logiques liant formation et progression professionnelle qui prévalent sur la première moitié des années 2010 apparaissent ainsi différentes pour les femmes et les hommes salariés et fonctions de leur groupe socioprofessionnel. Ces constats doivent être considérés au regard du contexte particulier de cette période marquée par la crise de 2008.

Mots clés : formation ; évolution professionnelle ; femmes-hommes ; crise de 2008 ; instruments

INTRODUCTION

Les femmes suivent moins souvent des actions de formation que les hommes. La principale explication est l'inégale répartition des deux sexes entre les secteurs et les métiers, la participation à la formation y étant elle-même inégale (Briard, 2020ab). Ces différences sectorielles et professionnelles sont, au moins pour partie, liées aux activités exercées, car certaines réclament plus que d'autres une actualisation fréquente des compétences pour, par exemple, suivre les évolutions juridiques et matérielles nécessaires à la tenue du poste. Elles peuvent aussi être liées aux perspectives de mobilité, qui sont variables selon les postes occupés, en fonction de la nature et de la spécificité des compétences mobilisées.

Le sens de la causalité entre accès à la formation et mobilité professionnelle n'est cependant pas évident. Les travailleurs suivent-ils plus souvent des formations lorsque leurs espaces de mobilité sont étendus ou bien bénéficient-ils de davantage de perspectives lorsqu'ils se forment ? Cette double question renvoie à différentes fonctions de la formation orientées vers l'adaptation au poste ou la promotion¹, comme l'acquisition, l'entretien, l'adaptation et le développement des compétences. Mais si la formation a pour but de pourvoir des compétences sur des postes vacants ou d'accroître la productivité sur des postes déjà pourvus, en pratique, elle peut aussi avoir une fonction plus symbolique et instrumentale de reconnaissance et de signalement de compétences déjà mises en œuvre. En effet, pour le salarié, suivre des formations peut être un moyen d'afficher son engagement dans le poste qu'il occupe ou son attachement à l'entreprise qui l'emploie. Pour l'employeur, proposer et financer des formations aux salariés peut être un moyen de développer leur motivation et leur productivité par un mécanisme de réciprocité (Leuven *et al.*, 2005), ainsi que limiter leur risque de défection et le *turn over* (Dietz et Zwick, 2016 ; Cart *et al.*, 2017). La formation n'est alors pas directement associée à un changement professionnel, mais elle témoigne d'une relation stable entre le salarié et son employeur, voire la renforce, ce qui peut se traduire à moyen-long terme par une amélioration des conditions de travail du salarié, une augmentation de sa rémunération, de ses responsabilités ou une promotion interne.

En Grande-Bretagne, sur la période 1991 à 2002, Melero (2010) met en évidence le recouplement entre ces deux fonctions de la formation et les schémas d'évolution professionnelle distincts des femmes et des hommes. D'après cette étude, les carrières des femmes répondent à un modèle d'affectation des compétences, selon lequel les postes vacants sont pourvus par le biais de promotions. L'évolution statutaire des femmes est étroitement liée au fait qu'elles suivent des formations et leurs salaires valorisent les compétences qu'elles y acquièrent. Les carrières des hommes répondent plutôt à un modèle d'incitations : les promotions sont un encouragement à accroître les efforts et les formations s'accompagnent d'augmentations de salaires, mais uniquement si elles sont réalisées dans le cadre de l'emploi courant (et non lors d'emplois occupés précédemment).

En France, à notre connaissance, peu d'études se sont attachées à mesurer l'articulation entre formation et progression professionnelle sous l'angle sexué. Leurs résultats sont en outre difficiles à accorder en raison de différences méthodologiques multiples² : différences de périodes étudiées, plus ou moins fastes du point de vue de l'emploi ; différences de champ, notamment du fait de la durée des formations considérées, leurs modalités et contenu (seulement formelle ou non, orientée vers les compétences générales ou également vers les compétences en situation de travail) ; ou encore différences d'approches évaluatives selon qu'un lien causal entre formation et évolution professionnelle est recherché ou que les décisions à l'origine des deux événements sont étudiées simultanément.

Toutes ces études soulignent, cependant, la difficulté à identifier des mécanismes clairs entre formation et évolution professionnelle. Leurs résultats convergent sur l'importance de l'effet de sélection et le rôle de caractéristiques inobservées : les salariés qui ont le plus de chances de suivre une formation sont ceux qui disposent déjà des caractéristiques qui leur offrent le plus de chances de bénéficier d'une évolution professionnelle favorable. Globalement, les études portant sur les années 1990 ou le début des années 2000 s'accordent sur la prédominance d'un modèle d'incitations ; en particulier, les progressions salariales valorisent des compétences acquises antérieurement (Havet et Lacroix, 2013 ; Goux et

¹ Comme le détaille d'ailleurs l'article L.6313-1 du Code du travail.

² Nous revenons sur ces différences dans l'encadré 2.

Maurin, 2000 ; Béret, 2009 ; Béret et Dupray, 1998). Les transformations du fonctionnement du marché du travail qui ont eu lieu depuis, particulièrement à la suite de la crise de 2008, interrogent toutefois sur la persistance de ces logiques et leur pertinence à la fois pour les femmes et pour les hommes.

Dans la lignée de ces travaux, la présente étude s'attache à la relation, pour le salarié, entre le fait de suivre une formation d'au moins 18 heures et celui de progresser professionnellement ; la progression professionnelle s'entendant au sens où le salarié juge que le niveau ou le statut qu'il occupe s'accroît³. Par rapport aux précédentes études recherchant un lien de causalité entre formation et évolution professionnelle, elle se distingue par son angle sexué : dans quelle mesure les femmes et les hommes participent à des formations dans le même contexte professionnel, avec le même objectif, et avec le même résultat en termes d'évolution professionnelle ? Les logiques reliant formation et progression sont-elles différentes entre les femmes et les hommes ?

L'étude s'appuie sur l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) réalisée par l'Insee en 2014 et 2015. Celle-ci permet de suivre sur les cinq années précédant l'enquête le parcours de formation et le parcours professionnel des travailleurs, de les relier à court et moyen terme en comparant la situation des salariés entre 2010 et 2015. L'étude se centre sur la formation professionnelle continue non formelle, c'est-à-dire les formations non diplômantes à but professionnel, qui représentent la plupart des formations suivies par les salariés⁴. Toutes les formations suivies dans un cadre structuré, organisé et qui nécessite la participation d'un professeur, d'un moniteur, d'un formateur qualifié, en présentiel ou à distance, sont prises en compte, sans que l'on puisse distinguer toutefois les formations sous forme de cours ou stages des formations en situation de travail, en général plus spécifiques à l'entreprise. Sont étudiées les formations d'au moins 18 heures, qui sont datées dans l'enquête. Ces formations représentent de l'ordre de 30 % des formations réalisées dans un cadre structuré et 70 % du temps total passé par les salariés dans ces formations⁵ ; 18 heures correspondant à la durée moyenne des formations non formelles à but professionnel.

Dans sa première partie, ce *Document d'études* met en parallèle la nature et la temporalité des changements professionnels que les femmes et hommes salariés⁶ connaissent entre 2010 et 2015⁷ avec les formations d'au moins 18 heures qu'ils suivent. Dans sa seconde partie, il s'intéresse aux liens entre le suivi de ces formations et l'évolution professionnelle sur un horizon de cinq ans, et interroge les logiques s'appliquant respectivement aux femmes et aux hommes. L'analyse se fonde alors sur des estimations économétriques contrôlant les caractéristiques individuelles, professionnelles et familiales des salariés. Pour tenter d'évaluer l'effet causal de la formation sur le passage à une position professionnelle plus élevée, des caractéristiques du marché de l'emploi au niveau sectoriel sont mobilisées comme variables instrumentales.

³ La question posée lors de l'enquête est : « Si vous comparez votre profession principale actuelle à celle que vous aviez il y a 5 ans, diriez-vous que son niveau ou son statut est bien plus élevé, plus élevé, à peu près le même, plus bas ou bien plus bas ». Couprie et Melnik (2017) qui exploitent l'enquête Difes 2 (Dispositif d'information sur la formation employeur/salarié) utilisent un indicateur comparable pour apprécier la promotion interne en 2010, en s'appuyant sur les réponses données à « Avez-vous eu un accroissement du niveau hiérarchique dans l'entreprise ? ».

⁴ Parmi les personnes salariées en 2010 et en 2015, 10 % ont suivi une formation diplômante sur la période, 95 % une formation non diplômante (certaines ayant suivi les deux types de formation). Sauf mention explicite, seules les formations non diplômantes sont considérées dans l'ensemble de ce document. Les concepts et termes utilisés sont précisés dans Briard (2020b).

⁵ D'après l'enquête française *Adult Education Survey* (AES) de 2016. La durée médiane des formations est de 9 heures.

⁶ Dans l'ensemble du document, par « salariés », on entend les « salariés en 2010 et 2015 ».

⁷ Par simplification d'écriture ; en réalité la période entre le 1^{er} avril 2009 ou 2010 et l'année de l'enquête, c'est-à-dire 2014 ou 2015 (voir annexe).

1. TEMPORALITE DES FORMATIONS ET DES CHANGEMENTS PROFESSIONNELS

Établir un lien entre le suivi d'une formation et la réalisation d'un changement professionnel est rendu délicat par la dimension temporelle dans laquelle ces deux événements s'inscrivent. Outre le fait qu'une formation peut n'être qu'une des étapes d'un parcours de formation⁸, le changement professionnel qui lui est associé le cas échéant peut en être plus ou moins éloigné dans le temps. L'horizon temporel est *a priori* le court terme lorsque la formation accompagne une mobilité programmée, volontaire ou imposée, alors que la perspective est plutôt de moyen-long terme et l'objectif incertain lorsque la formation vise à ouvrir le champ des opportunités de mobilité.

Les renseignements donnés dans l'enquête FQP ne permettent pas d'apparier une formation avec un changement professionnel autrement que de façon temporelle. En d'autres termes, on ne peut savoir si telle action de formation est en lien ou non avec tel changement professionnel, mais seulement les situer dans le temps. Néanmoins, les contextes professionnels dans lesquels se déroulent les formations et les objectifs que les salariés assignent à celles-ci peuvent apporter les indices d'un lien entre formation et changement professionnel et des logiques qui se jouent pour les femmes et les hommes.

1.1. Objectifs attendus des formations suivies

Sur la période 2010-2015, près d'un salarié sur deux qui a suivi une action de formation d'au moins 18 heures déclare viser un changement d'ordre professionnel, que ce soit une modification de sa situation professionnelle dans l'entreprise ou un changement d'entreprise (tableau 1). Un peu plus souvent que les hommes, les femmes recherchent une amélioration de leurs perspectives professionnelles ou l'accès à un emploi. Elles cherchent aussi plus souvent à acquérir des connaissances ou des compétences (89 % de celles ayant suivi une formation de 18 heures ou plus, contre 81 % des hommes ; tableau 1). Les hommes se forment plus fréquemment dans le but de s'adapter à un poste ou à un matériel (53 % contre 46 % des femmes). Ces différences, qui sont significatives en moyenne, se confirment à âge, diplôme, groupe socioprofessionnel et secteur d'activité identiques⁹.

Tableau 1. Objectifs des formations de 18 heures ou plus suivies entre 2010 et 2015

En %

Objectifs	Approche salariés		Approche formations	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Adaptation à un poste ou un matériel	46	53	40	46
Changement de travail, de métier ou amélioration des perspectives de travail	44	40	39	34
Accès à un emploi, création d'entreprise	9	8	8	7
Acquisition de connaissances ou des compétences sur un sujet d'intérêt	89	81	86	77

Lecture : 46 % des femmes et 53 % des hommes ayant suivi au moins une formation de 18 heures ou plus ont indiqué avoir pour but (non exclusif) une adaptation au poste ou à un matériel. 40 % des formations d'au moins 18 heures suivies par les femmes et 46 % des formations suivies par les hommes ont cet objectif.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans, ayant suivi au moins une formation de 18 heures ou plus ; France métropolitaine. Formations pondérées en proportion inverse du nombre de formations d'au moins 18 heures suivies par un salarié entre 2010 et 2015.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

⁸ La nature des formations, leur fréquence et leur durée peuvent également être très variables selon les professions. Comme le résumait Beraud et Dubois (2019), « [...] au-delà de l'accès à la formation, la diversité interne de la formation et sa récurrence concernent des catégories de salariés et des situations au sein de l'entreprise significativement différentes. Aux inégalités d'accès à la formation traditionnellement décrites, [l']analyse [des parcours de formation] ajoute ainsi des dimensions d'intensité et de diversité des formations suivies. »

⁹ Outre le sexe du salarié, les objectifs des formations diffèrent selon l'âge, le niveau de diplôme ou encore l'ancienneté dans l'entreprise. Les résultats de l'estimation sont présentés en annexe B. Celle-ci est réalisée en considérant les objectifs assignés à chacune des formations suivies par un même salarié entre 2010 et 2015 (« approche formations ») et non, les objectifs assignés au moins une fois sur la période par celui-ci (« approche salariés ») ; les statistiques sont néanmoins proches (tableau 1).

1.2. Formation et changements professionnels à court terme

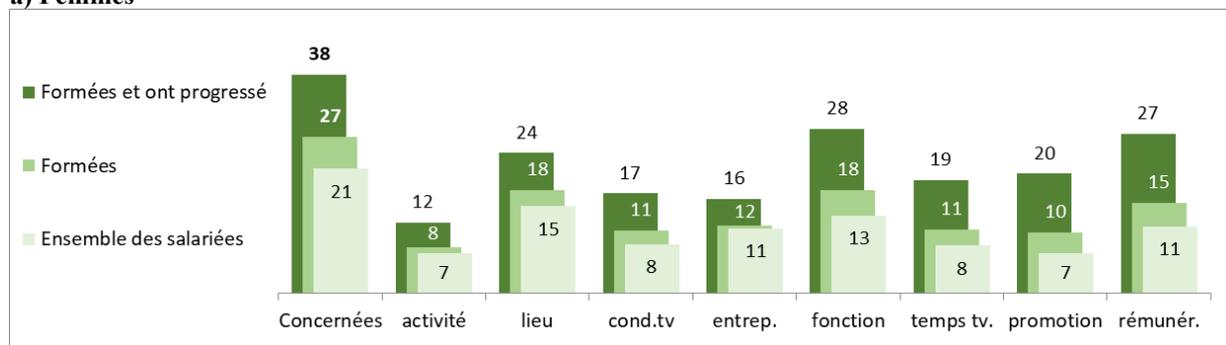
Deux types de changements professionnels peuvent être suivis grâce à l'enquête FQP 2014/2015 : les changements de statut d'activité (accéder à un emploi après une période de chômage, par exemple) et les changements de situation professionnelle pour les personnes restant en emploi. Ces derniers correspondent à des changements d'employeur ou à une modification substantielle du poste ou de l'environnement de travail au sein de la même entreprise (lieu de travail, fonction, promotion, augmentation notable des revenus ou du temps de travail, par exemple).

Entre 2010 et 2015, un salarié sur trois ayant suivi une formation d'au moins 18 heures a connu l'un de ces changements (36 % des femmes, 34 % des hommes), soit un peu plus que sur l'ensemble des salariés (31 % et 30 % respectivement). Ces changements se réalisent sans qu'il y ait interruption d'activité¹⁰ dans la plupart des cas (27 % des femmes et 28 % des hommes formés ; graphique 1).

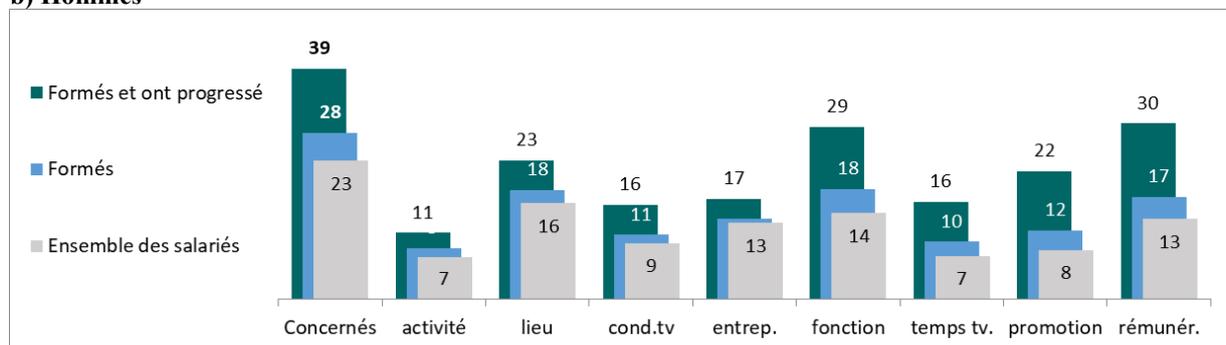
Graphique 1. Part des salariés connaissant au moins un changement de situation professionnelle entre 2010 et 2015 selon la nature des changements

En %

a) Femmes



b) Hommes



Lecture : 21 % des femmes connaissent au moins un changement de situation professionnelle dans la continuité d'une période d'emploi sur la période ; c'est le cas de 27 % de celles qui ont de plus suivi une formation d'au moins 18 heures entre 2010 et 2015 et de 38 % des femmes qui estiment en outre que leur statut est plus élevé en 2015 qu'en 2010. Ce changement est une modification d'activité pour 8 % des salariées qui ont suivi une formation.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; champ restreint aux salariés ayant suivi une formation d'au moins 18 heures pour les séries « formés/es », et à ceux ayant connu une progression professionnelle entre 2010 et 2015 pour la série « formés/es et ont progressé ».

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

¹⁰ L'enquête FQP désigne par « épisodes d'emploi », des périodes d'emploi séparées par un changement professionnel significatif. Dans la suite du texte, nous parlerons de « changement de situation professionnelle » lorsque le changement ne s'accompagne pas d'une période d'inoccupation entre deux épisodes. Contrairement aux changements marqués par une période de non-emploi, l'enquête permet de savoir quelle est la nature de ces changements (changement de lieu, d'entreprise, de conditions de travail, etc.).

La nature des changements professionnels n'apparaît pas notablement différente entre les femmes et les hommes (graphique 1). Le plus fréquemment, il s'agit d'une modification du lieu de travail, de fonction, d'entreprise ou une augmentation de rémunération¹¹, ces modifications pouvant se cumuler lors du même changement. Les salariés qui se forment connaissent un peu plus souvent un changement de fonction, une promotion ou une hausse de salaire.

Les salariés qui progressent professionnellement entre 2010 et 2015, au sens où ils jugent que le niveau ou le statut qu'ils occupent est plus élevé en 2015 qu'en 2010, sont aussi ceux qui connaissent le plus souvent des changements professionnels. Près de quatre salariés formés sur dix, femmes comme hommes, sont alors concernés. Là encore, la nature des changements reste assez similaire entre les deux sexes. Les salariés formés qui jugent avoir progressé professionnellement vivent plus souvent des changements de fonction, des promotions ou des augmentations salariales.

Si les salariés qui se forment vivent plus souvent un changement professionnel, les formations sont aussi plus fréquemment réalisées autour de changements professionnels. Plus d'une formation sur cinq suivie par les salariés qui connaissent un tel changement entre 2010 et 2015 est réalisée dans les huit mois entourant ce changement, et environ deux fois plus souvent dans les quatre mois qui le suivent que dans ceux qui précèdent. Béret (2009) faisait un constat similaire sur les périodes 1988-1993 et 1998-2003, observant une fréquence deux à trois fois plus importante des séquences mobilité-formation par rapport aux séquences formation-mobilité.

Lorsque les formations sont suivies dans les mois entourant un changement professionnel, les salariés leur assignent plus souvent un objectif de changement de travail, de métier ou une amélioration des perspectives de travail. Ceci tend à attester du lien fonctionnel entre formation et changement, sans que l'on puisse savoir néanmoins si le changement est programmé ou hypothétique.

Les formations qui visent un changement sont deux fois plus fréquentes au cours des quatre mois précédant un changement qu'au cours des quatre mois suivants, et les femmes le déclarent nettement plus souvent que les hommes (73 % contre 66 % des hommes ; graphique 2)¹². Dans les mois précédant un changement, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à déclarer suivre une formation dans le cadre d'une adaptation au poste occupé ou à un matériel (70 % contre 56 % des femmes). Après un changement, l'objectif d'adaptation est plus souvent cité par les hommes et par les femmes (respectivement 57 % et 60 % d'entre eux), mais la perspective de changement reste toujours plus présente chez les femmes (46 % contre 35 %).

Sans pour autant être dominantes, des logiques différentes entre les femmes et les hommes tendent ainsi à se dessiner :

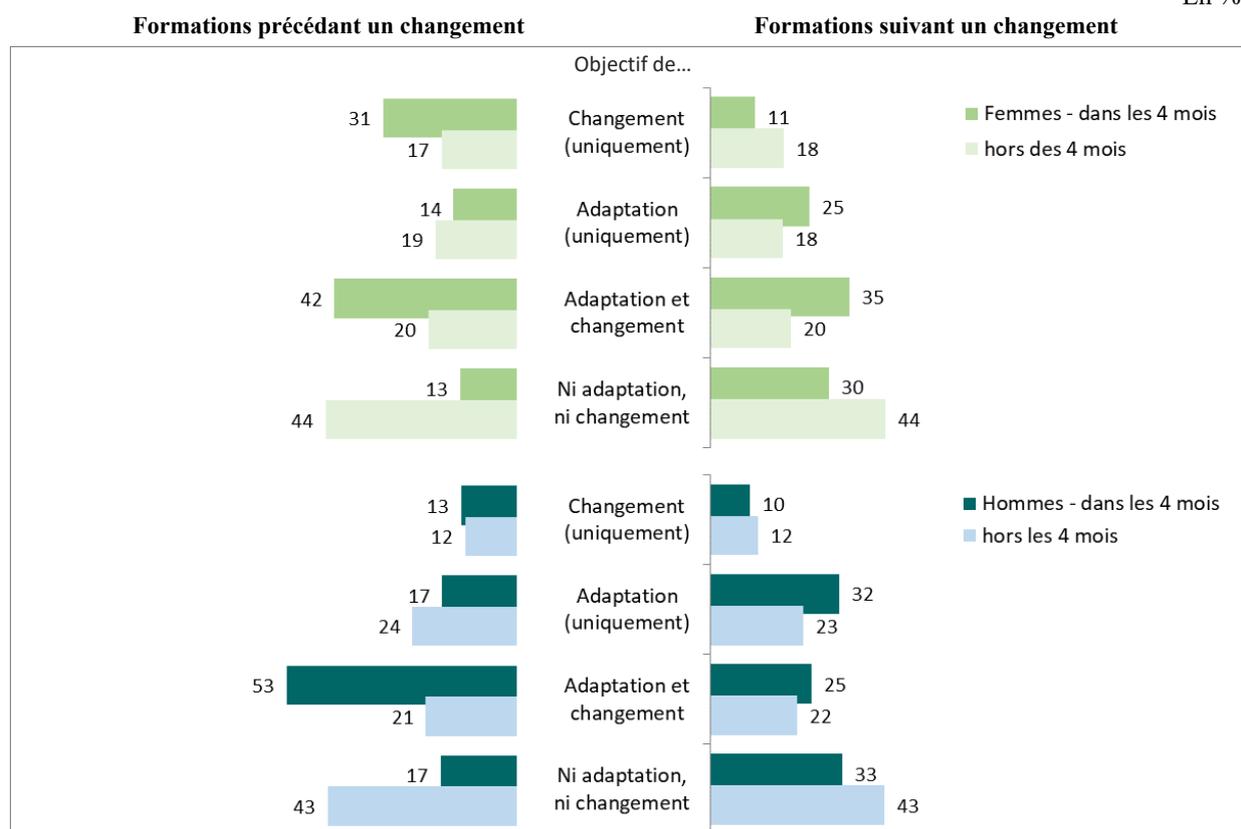
- Les femmes se formeraient plus souvent dans la perspective de changement de poste ; cette mobilité pourrait ne pas toujours être souhaitée, ce qui justifierait la participation à des formations dans un objectif de changement dans les semaines suivantes.
- Les hommes se formeraient plus fréquemment pour mettre à jour ou développer leurs compétences dans le cadre d'une adaptation à un poste, notamment en amont de la mobilité. Vraisemblablement dans ce cas, le changement – une mobilité interne, une promotion, par exemple – est très probable lorsque la formation est réalisée ; elle pourrait alors servir à valider ou compléter des compétences déjà identifiées.

¹¹ L'enquête distingue le sens des évolutions de rémunérations, de temps de travail et de conditions de travail. Pour faciliter l'analyse, nous considérons uniquement les hausses ou améliorations.

¹² 73 % est la somme de 31 % (changement uniquement) et 42 % (changement et adaptation) mentionnés dans le graphique.

Graphique 2. Part des formations autour d'un changement professionnel selon l'objectif visé

En %



Lecture : 31 % des formations suivies par des femmes dans les 4 mois précédant un changement professionnel le sont en préparation d'un tel changement (changer de travail, de métier ou améliorer les perspectives de travail), 17 % en dehors de cette période ; 42 % avec également un objectif d'adaptation au poste ou à un matériel (la somme des quatre items vaut 100 %). Champ : formations non diplômantes d'au moins 18 heures suivies entre 2010 et 2015 par les salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans. Les formations considérées sont les moins éloignées des changements professionnels (avec ou sans interruption d'emploi) lorsque plusieurs formations se déroulent sur les quatre mois précédents ou sur les quatre mois suivants.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

La nature des changements professionnels qui se réalisent dans la continuité d'une période d'emploi¹³ conforte cette analyse tout en la nuancant (graphique 3)¹⁴. Plus encore pour les femmes que pour les hommes, les formations réalisées avant un changement de situation professionnelle le sont dans un contexte de changement de secteur d'activité, de lieu de travail, d'entreprise ou de fonction (de poste de travail ou de profession), ainsi que dans le cadre d'une augmentation de salaire. En revanche, les changements qui interviennent dans les quatre mois suivant une formation sont assez similaires entre les femmes et les hommes. Juste un peu plus fréquemment que les femmes, les hommes changent de fonction et bénéficient de promotions. En outre, les femmes se forment bien plus souvent que les hommes suite à une augmentation du temps de travail, ce qui peut témoigner aussi bien d'un meilleur accès à la formation lorsqu'elles travaillent avec une quotité de travail plus élevée¹⁵, que d'un accès à des emplois avec des quotités de travail supérieures (et des salaires plus élevés) grâce au suivi de formation.

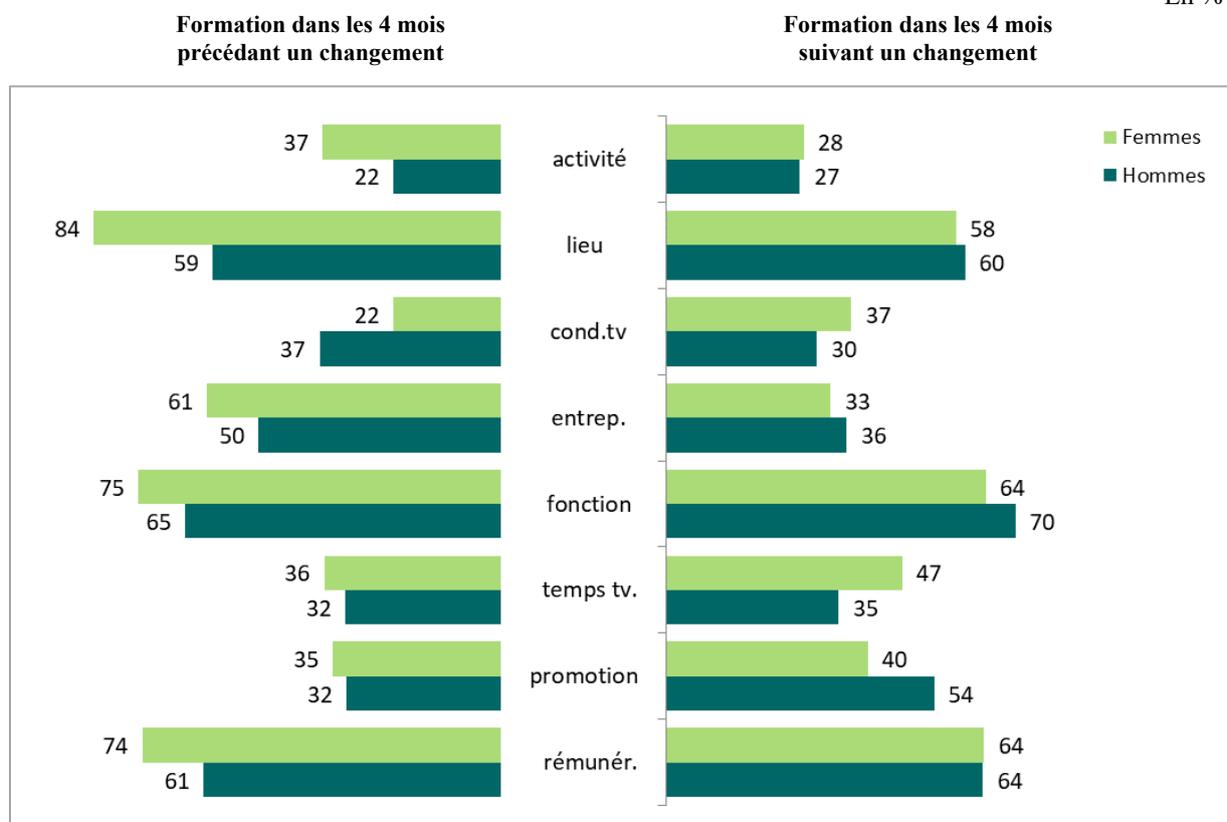
¹³ Seuls changements pour lesquels la nature est précisée dans l'enquête FQP.

¹⁴ Les conclusions concordent que l'on adopte une approche par salarié – proportion de salariés concernés par le suivi d'au moins une formation dans les mois précédant ou suivant un changement professionnel – ou une approche par formation – proportion de formations réalisées dans les mois entourant un changement.

¹⁵ Rappelons que l'accès à la formation est plus restreint pour les salariés à temps partiel (Briard, 2020b). Les raisons peuvent être multiples, en particulier les horaires professionnels de ces salariés sont potentiellement moins compatibles avec les horaires de formation, et leurs employeurs peuvent être plus réticents à leur proposer de se former s'ils jugent que le coût de la formation ne sera pas amorti compte tenu de leur temps de travail plus réduit.

Graphique 3. Nature des changements professionnels* réalisés dans les quatre mois entourant une formation

En %



Lecture : 37 % des femmes qui suivent une formation dans les quatre mois précédant un changement professionnel entre 2010 et 2015, connaissent un changement d'activité lors de ce changement.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans. Changements sans période d'inoccupation.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

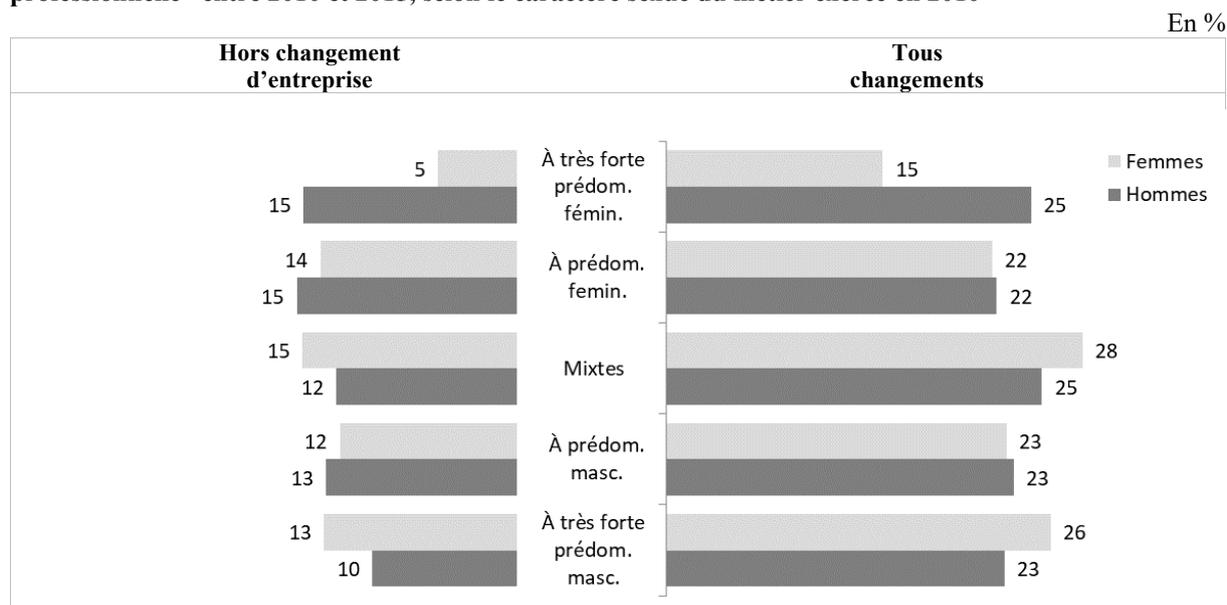
Ces différences ne sont pas nécessairement dues à des comportements différents des femmes et des hommes ou à une gestion de la main-d'œuvre différenciée selon le genre de la part des employeurs, car elles pourraient être liées aux activités exercées et rendre compte de la ségrégation professionnelle et sectorielle des femmes et des hommes. Les effectifs relativement limités de salariés concernés par chaque type de changement et le manque d'informations détaillées sur les caractéristiques des formations suivies (leur contenu, leur durée, leur insertion dans un parcours de formations) ne permettent pas vraiment de le vérifier. Néanmoins, la comparaison des proportions de salariés connaissant au moins un changement professionnel entre secteurs d'activité et selon que les métiers exercés sont à prédominance féminine ou masculine suggère que ces effets de structure interviennent au moins partiellement (graphique 4).

En moyenne, les salariés qui exercent des métiers féminisés connaissent moins fréquemment que les autres des changements professionnels, y compris au sein de la même entreprise (graphique 4a). Cependant, dans les métiers qui comprennent une proportion de femmes supérieure à 80 %¹⁶, cette moindre mobilité ne concerne que les femmes, qui sont moins de 15 % à changer de situation professionnelle, leurs homologues masculins étant un peu plus nombreux que les hommes d'autres types de métiers (25 % contre 23 %).

¹⁶ Les métiers comptant au moins 80 % de femmes sont ceux de secrétaires et de secrétaires de direction ; employés de la comptabilité ; coiffeurs et esthéticiens ; employés de maison ; aides à domicile et aides ménagères ; assistantes maternelles ; aides-soignants ; infirmiers et sages-femmes.

Les salariés des métiers mixtes, femmes comme hommes, sont ceux qui connaissent le plus de changements professionnels, ce qui pourrait être lié à la forte proportion de cadres : 42 % des cadres exercent un métier mixte et 75 % des salariés d'un métier mixte sont cadres ou professions intermédiaires. Les femmes des métiers mixtes se distinguent par le fait qu'elles sont relativement plus nombreuses à connaître un changement professionnel que les femmes des autres métiers et que les hommes exerçant un métier mixte. La moitié d'entre elles réalise ces changements au sein de la même entreprise, soit une proportion qui, en revanche, est similaire aux femmes des métiers masculinisés et aux hommes des métiers mixtes.

Graphique 4a. Proportion de femmes et d'hommes connaissant un changement de situation professionnelle* entre 2010 et 2015, selon le caractère sexué du métier exercé en 2010**



Lecture : 14,6 % des femmes exerçant un métier très féminisé ont connu un changement de situation professionnelle contre 24,5 % de leurs homologues masculins.

* Changement dans la continuité d'une période d'emploi.

** Métier féminisé (masculinisé) : métier exercé par au moins 65 % de femmes (hommes) ; métier très féminisé (masculinisé) : métier exercé par au moins 80 % de femmes (hommes).

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans.

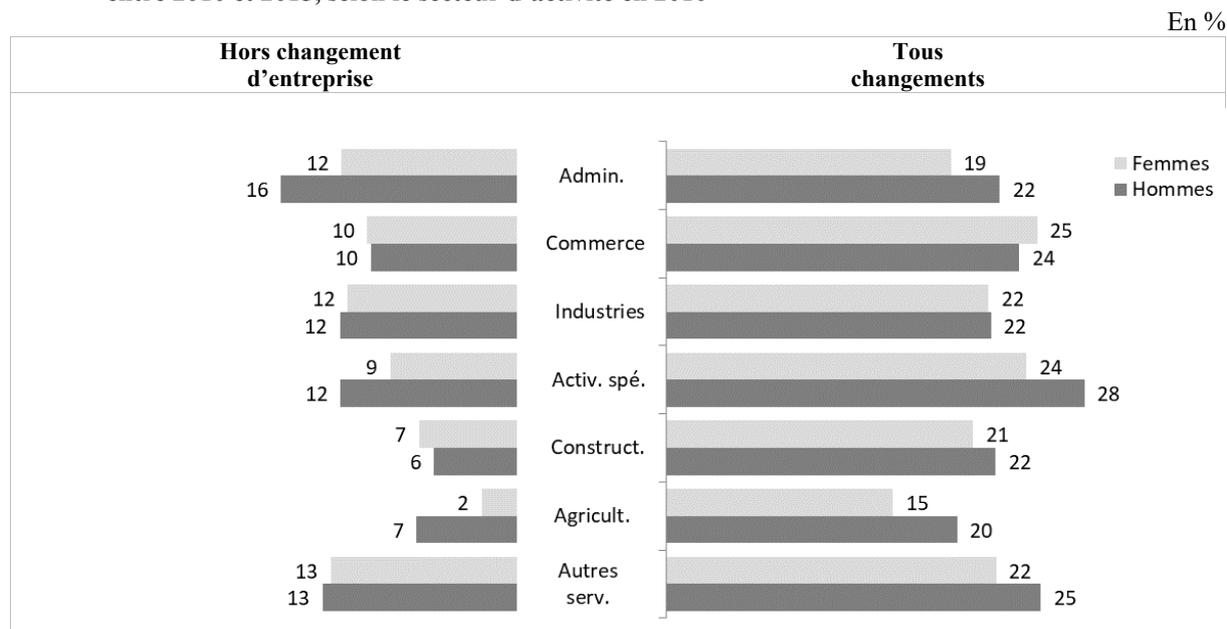
Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

La proportion de femmes et d'hommes changeant de situation professionnelle est également variable selon le secteur d'activité (graphique 4b). En moyenne, les salariés qui travaillaient en 2010 dans les activités spécialisées ou des services, tels que la banque-assurance, l'immobilier, la communication¹⁷, sont ceux qui ont le plus connu un changement, avec cependant une plus forte proportion d'hommes que de femmes¹⁸. À l'opposé, dans des secteurs comme l'administration-enseignement-santé ou l'agriculture, les salariés connaissent moins souvent un changement professionnel, moins souvent encore les femmes que les hommes.

¹⁷ Selon la nomenclature des activités françaises (NAF), le secteur des « activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien », et quatre secteurs que nous rassemblons sous la dénomination « autres services » : « activités financières et d'assurance », « activités immobilières », « information et communication », « autres activités de services ».

¹⁸ Dans ces secteurs, les effectifs sont toutefois insuffisants pour indiquer si la différence est significative ou non.

Graphique 4b. Proportion de femmes et d'hommes connaissant un changement de situation professionnelle* entre 2010 et 2015, selon le secteur d'activité en 2010



Lecture : 19 % des femmes travaillant dans l'administration, l'enseignement ou la santé en 2010 ont connu un changement de situation professionnelle dans la continuité d'une période d'emploi au cours des 5 années suivantes ; 12 % de celles qui n'ont pas changé d'entreprise sur la période.

* Changement dans la continuité d'une période d'emploi.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

1.3. Formation et évolution professionnelle à moyen terme

Les observations précédentes sur les liens à court terme entre formation et changement professionnel sont cohérentes avec la conclusion de l'étude de Melero (2010) au Royaume-Uni relevant des relations différenciées selon le genre. Deux schémas coexisteraient ainsi de façon privilégiée : pour les femmes, une logique d'évolution professionnelle fondée sur le signalement des compétences *via* la formation – la mobilité ascendante est alors conditionnée au suivi de formations – ; pour les hommes, une logique d'incitation par la promotion à la mise en œuvre de compétences déjà existantes, dans laquelle la formation a un rôle de légitimation du poste occupé et de la rémunération – dans ce cas, la formation s'inscrit dans le cadre d'une mobilité annoncée ou déjà réalisée.

Certains des changements professionnels précédemment considérés, comme le changement d'activité, de lieu de travail ou de fonction, peuvent aussi bien correspondre à des améliorations de la situation professionnelle des salariés concernés, qu'à des dégradations¹⁹. Comparer les évolutions professionnelles à cinq ans d'intervalle, selon que les salariés ont suivi ou non une formation sur la période, permet ainsi d'étudier plus globalement ce lien entre formation et progression professionnelle.

La progression professionnelle est ici définie comme une situation dans laquelle le salarié estime que son statut est « plus élevé » ou « bien plus élevé » en 2015 qu'en 2010. Qu'ils aient ou non accédé à un groupe socioprofessionnel plus élevé sur la période, les salariés peuvent juger avoir une situation

¹⁹ Ces situations dégradées peuvent correspondre à des changements subis (pour des raisons professionnelles ou personnelles comme des déménagements). Même si l'on peut supposer que si ces changements ont justifié ou justifient une formation, ils permettent au salarié d'avoir une situation plus favorable que s'il ne se formait pas (la référence étant une situation où il ne se forme pas et non sa situation antérieure).

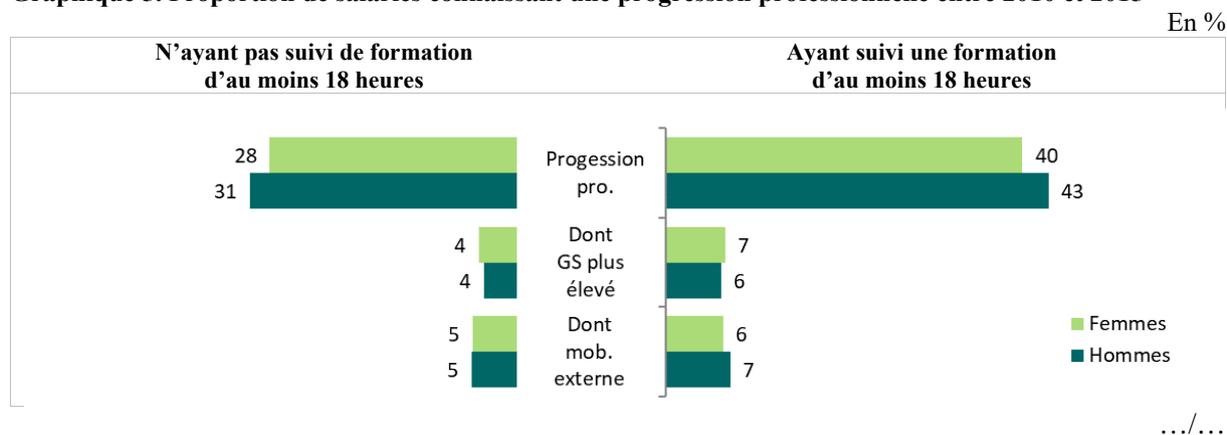
professionnelle qui s'est améliorée, s'être vus confier davantage de responsabilités, bénéficier d'une meilleure rémunération ou de davantage d'autonomie dans leur travail. Cette mesure donne une image plus fine de la progression professionnelle que celle qui pourrait résulter d'une comparaison basée sur le groupe socioprofessionnel²⁰. Le passage d'un des quatre groupes socioprofessionnels à un autre supérieur est, en effet, un évènement relativement rare sur une période de cinq années, qui ne concerne qu'environ 3 % des salariés, femmes et hommes, entre 2010 et 2015. Combiner la dimension statutaire au groupe socioprofessionnel permet de saisir des mobilités ascendantes y compris pour les cadres, situés en haut de l'échelle socioprofessionnelle qui, de fait, ne peuvent accéder à un groupe socioprofessionnel plus élevé.

Entre 2010 et 2015, un salarié sur trois évolue favorablement, davantage les salariés qui ont suivi une formation d'au moins 18 heures (42 % contre 29 % des « non-formés »). Parmi ces salariés, formés ou non-formés, moins d'un sur six accède à un groupe socioprofessionnel supérieur²¹. Les hommes progressent professionnellement un peu plus souvent que les femmes (36 % contre 32 %), mais les écarts entre formés et non-formés sont du même ordre entre les deux sexes²². Les hommes qui ont suivi une formation d'au moins 18 heures entre 2010 et 2015 sont ainsi 43 % à progresser professionnellement entre 2010 et 2015 et 40 % de leurs homologues féminines (graphique 5).

Les cadres et professions intermédiaires accèdent à un statut plus élevé un peu plus souvent que les employés et ouvriers, mais essentiellement les hommes parmi les salariés ayant suivi une formation d'au moins 18 heures. Alors que les employés et ouvriers, femmes comme hommes, qui ont suivi une formation sont 40 % à connaître une progression professionnelle entre 2010 et 2015, les hommes cadres ou professions intermédiaires formés sont 46 % et leurs homologues féminines 40 %.

La plupart des salariés qui progressent bénéficient de cette évolution sans changer d'entreprise. Sur les 42 % de salariés qui se forment et connaissent une progression professionnelle, moins de 7 % ont changé d'entreprise entre 2010 et 2015 (soit un peu moins de 17 % de ceux qui se sont formés et ont progressé²³), femmes et hommes dans des proportions proches.

Graphique 5. Proportion de salariés connaissant une progression professionnelle entre 2010 et 2015

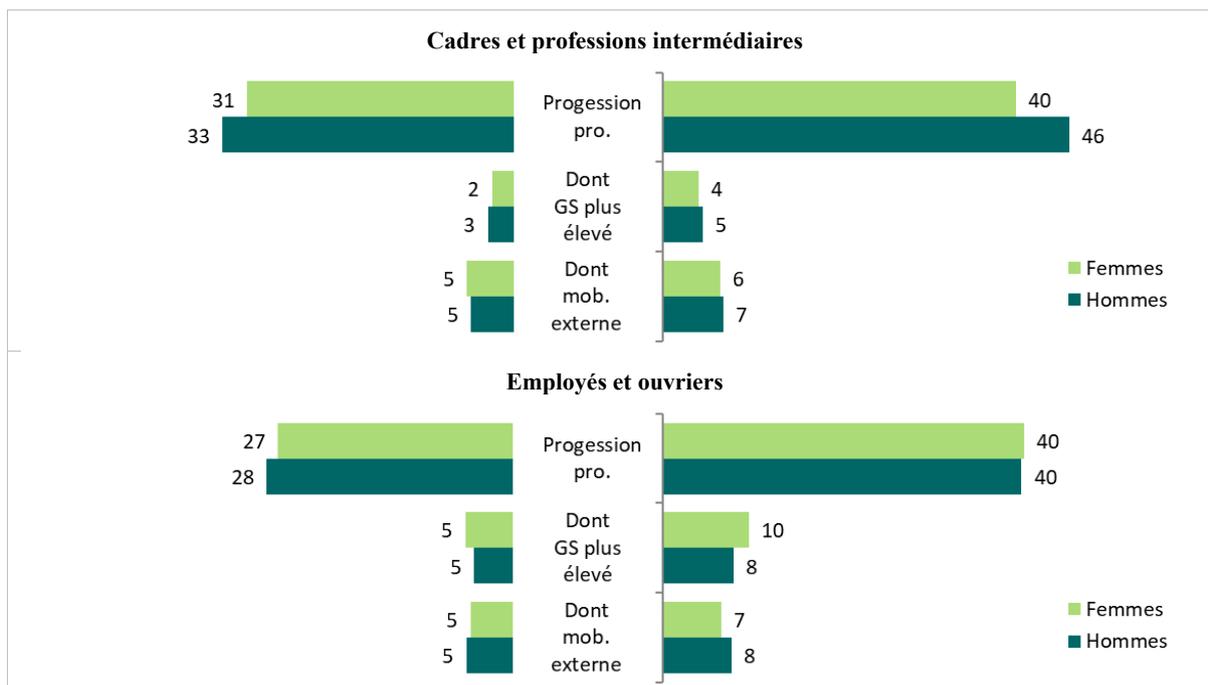


²⁰ Les statistiques ici mentionnées concernant les mobilités professionnelles ou « statutaires » ne sont pas comparables avec celles issues de l'enquête FQP de 2003, qui ont notamment été mobilisées par Blasco *et al.* (2009). Ces dernières se restreignent aux « promotions internes », alors que l'enquête FQP de 2014/2015 renseigne sur l'évolution de position professionnelle qui inclut donc vraisemblablement ces promotions formalisées.

²¹ Moins de 2 % des salariés déclarent un statut plus élevé alors qu'ils sont déclassés sur la période.

²² Ces comparaisons sont statistiquement significatives. Il y aurait aussi un intérêt à considérer la durée de formation dans l'appréciation du lien entre formation et évolution professionnelle, comme en témoignent les statistiques descriptives présentées dans l'encadré 1.

²³ Cette proportion est proche de celle que l'on retrouve en considérant les changements professionnels intervenus sur la période, quand bien même seuls sont alors identifiés ceux qui interviennent dans la continuité d'une période d'emploi (graphique 3 et graphique 6).



GS : groupe socioprofessionnel.

Lecture : 40 % des femmes qui ont suivi une formation d'au moins 18 heures entre 2010 et 2015 estiment avoir un statut plus élevé en 2015 qu'en 2010 ; 7 % des femmes « formées » ont à la fois un statut plus élevé et ont accédé à un groupe socioprofessionnel supérieur sur la période, 6 % ont changé d'entreprise.

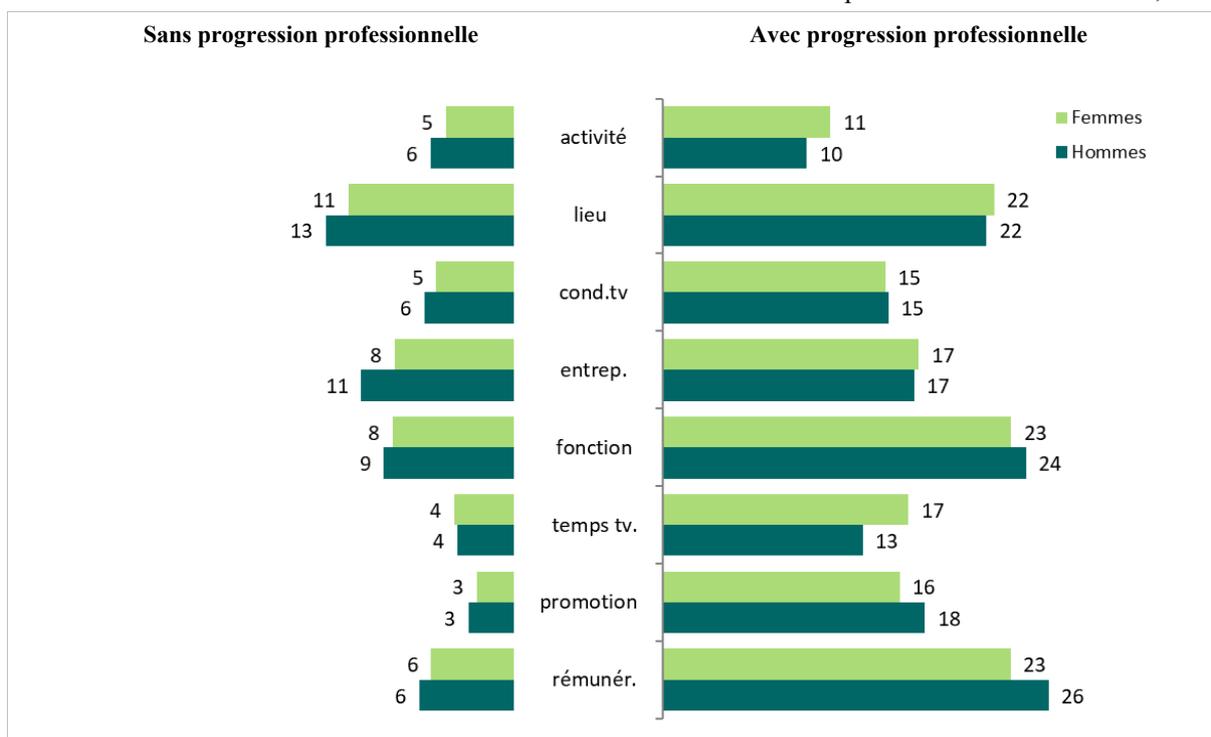
Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Les salariés qui progressent professionnellement entre 2010 et 2015 connaissent plus fréquemment que les autres des changements professionnels, en particulier, pour environ un quart d'entre eux, une augmentation salariale et/ou un changement de fonction et/ou de lieu de travail (graphique 6). Les femmes qui jugent que leur statut est plus élevé en 2015 qu'en 2010 se distinguent de leurs homologues masculins par le fait qu'elles connaissent un peu plus souvent un changement d'activité ou une hausse de leur temps de travail, alors que les hommes sont davantage concernés par une augmentation salariale, une promotion ou un changement de fonction. Les faibles effectifs concernés conduisent toutefois à considérer ces différences avec précaution.

Graphique 6. Nature des changements connus par les salariés selon qu'ils progressent ou non professionnellement entre 2010 et 2015

Proportion de salariés concernés, en %



* Changements recensés lorsqu'ils interviennent dans la continuité d'une période d'emploi.

Lecture : 23 % des femmes et 24 % des hommes qui ont un statut plus élevé en 2015 qu'en 2010 ont connu un changement de fonction sur la période.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

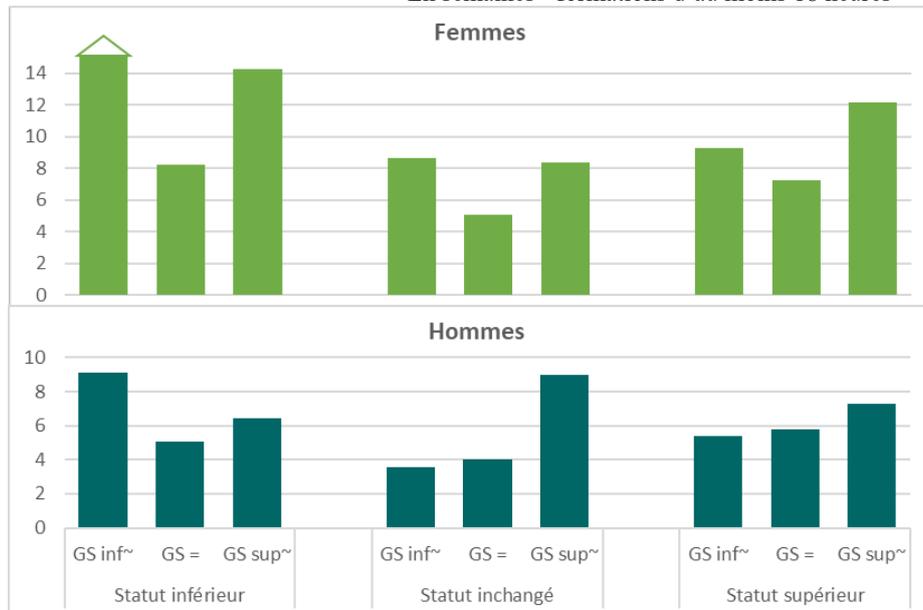
Encadré 1. Au-delà de la participation à la formation, de l'intérêt de tenir compte de la durée de formation

Parmi les salariés qui se sont formés entre 2010 et 2015, ceux ayant eu le temps de formation le plus court en moyenne – les formations de moins de 18 heures étant exclues – sont aussi ceux dont la situation a le moins souvent évolué. En particulier, que leur statut se soit amélioré ou non, les femmes n'ayant pas connu d'évolution socioprofessionnelle (à la hausse comme à la baisse) ont en moyenne cumulé moins de 8 semaines de formation^(a), alors que celles qui ont accédé à un groupe socioprofessionnel supérieur en ont eu au moins 8 ; ces seuils étant de 6 semaines pour les hommes^(b).

La relation entre durée de formation et évolution statutaire semble néanmoins différente pour les hommes et les femmes, positive pour les premiers (à l'exception signalée ci-après), en forme de U pour les secondes^(c). En effet, les femmes dont la situation professionnelle ne s'améliore pas cumulent moins de temps de formation que celles qui progressent, mais moins encore que celles dont la situation se dégrade. En revanche, pour les hommes, temps de formation et évolution de statut et/ou de groupe socioprofessionnel sont corrélés positivement. Une exception concerne toutefois ceux qui, à la fois, passent à un groupe socioprofessionnel inférieur et estiment que leur situation professionnelle se dégrade, dont la durée cumulée de formation est relativement élevée. Pour les femmes et les hommes, ces situations pourraient correspondre à des mobilités imposées ou des changements liés à des motivations non professionnelles tels qu'un déménagement pour raison personnelle (Briard, 2019b).

Durée cumulée moyenne de formation entre 2010 et 2015 selon l'évolution du statut et du groupe socioprofessionnel (GS)

En semaines - formations d'au moins 18 heures



Lecture : les femmes qui ont accédé à un statut et un groupe socioprofessionnel supérieurs en 2015 qu'en 2010 et qui ont suivi une formation d'au moins 18 heures sur la période ont cumulé 12,2 semaines de ces formations en moyenne (les valeurs supérieures à 15 sont tronquées et matérialisées par un triangle).

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, ayant suivi une formation non diplômante d'au moins 18 heures sur la période. Seuls les groupes comprenant des effectifs suffisants sont présentés.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

(a) Dans l'enquête, la durée des formations est exprimée en heures, jours, semaines, mois ou années. Pour les besoins de l'étude, cette durée est convertie en semaines selon la règle d'équivalence suivante : une semaine équivaut à 5 jours ou 30 heures de formation (à raison de 6 heures par jour), un mois comprend 4 semaines (soit 20 jours par mois), un an comprend 9 mois de formation.

(b) Ce constat est identique si l'on considère les durées médianes. Il semble aussi se confirmer en élargissant le champ aux formations de moins de 18 heures. Toutefois, la durée précise de celles-ci n'est pas mentionnée dans l'enquête et le nombre de ces formations y est plafonné à 3. Sous l'hypothèse que ces formations durent en moyenne 5 heures (moyenne observée sur l'enquête AES), la relation en U entre durée de formation et évolution statutaire se retrouve.

(c) Ces observations mériteraient d'être confirmées à partir d'informations plus précises sur les durées de formation et, éventuellement, des effectifs plus importants pour les situations les moins fréquentes où les évolutions de statut et de groupe socioprofessionnel sont de sens opposé.

2. RELATIONS ENTRE FORMATION ET PROGRESSION PROFESSIONNELLE

Les salariés qui ont suivi une formation connaissent une évolution professionnelle favorable, dans des proportions similaires pour les femmes et les hommes. Toutefois, comme évoqué en introduction, la relation de causalité entre formation et progression professionnelle est potentiellement à double sens. Ce lien ne rend donc pas nécessairement compte d'un effet positif de la formation, puisqu'il peut masquer des effets de sélection selon lesquels ce sont les salariés qui présentent les caractéristiques favorables à une progression professionnelle qui suivent des formations.

Toutes les études menées en France, malgré leurs différences de champ et de définition de la formation (encadré 2), relèvent la difficulté à identifier quel sens de la causalité domine. En nous appuyant notamment sur celles qui évaluent l'effet causal de la formation sur une mobilité ascendante (Blasco *et al.*, 2009 ; Lê, 2013), nous cherchons à mesurer le rôle du suivi d'une formation d'au moins 18 heures sur la progression professionnelle. Comme précédemment, cette dernière est définie au sens de l'accès à un niveau ou un statut professionnel que le salarié juge plus élevé entre 2010 et 2015, que cette mobilité ascendante se déroule au sein de la même entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

L'analyse est restreinte aux 88 % de salariés qui, *sur l'ensemble de la période*, ont travaillé dans d'autres secteurs que l'administration publique, l'agriculture ou les services aux particuliers. Cette restriction est justifiée par l'approche adoptée, qui repose sur l'hypothèse que les employeurs recourent à la formation en fonction des tensions qu'ils rencontrent sur le marché du travail dans le secteur marchand (non agricole et hors particuliers employeurs).

Encadré 2. Une diversité de champ et de concepts dans les études sur la formation des salariés

Les études portant sur la formation professionnelle sont diverses par les concepts de formation qu'elles mobilisent et les populations et périodes auxquelles elles s'intéressent. Cette diversité rend difficile des exercices de comparaison entre elles.

La terminologie relative à la formation professionnelle a fait l'objet d'une harmonisation au niveau européen, qui a été progressivement intégrée aux enquêtes françaises depuis 2003. De fait, les études reposant sur des enquêtes plus anciennes ou se référant à des travaux menés outre-Atlantique n'opèrent pas une distinction entre les formations formelles, diplômantes, et les formations non formelles. Par exemple, Havet et Lacroix (2013), qui s'appuient sur l'enquête *Formation continue* de 2000, désignent par « formation formelle » toute formation organisée dans un endroit distinct du poste de travail, se déroulant avec l'aide d'un formateur ou d'un intervenant spécialisé, qu'elle soit diplômante ou non. Cette définition de la formation formelle rejoint celle de « formation générale » retenue par Couprie et Melnik (2017), qui la distinguent de la formation en situation de travail, qualifiée de « spécifique ». Comme le soulignent d'ailleurs les autrices, cette distinction entre générale et spécifique peut être ambiguë d'un point de vue de l'analyse économique où il est usuel d'employer les termes de compétences générales et spécifiques selon leur transférabilité dans un autre emploi. Par exemple, un stage d'apprentissage d'un logiciel d'entreprise devrait relever du champ de la formation spécifique non formelle – non diplômante –, alors qu'elle serait considérée comme une formation générale par Couprie et Melnik, et comme une formation formelle, car structurée, par Havet et Lacroix.

Les concepts retenus dans les vagues successives de l'enquête FQP ont eux-mêmes pu varier. Ainsi, celle de 1977 distingue les formations à l'initiative de l'employeur des formations réalisées à titre personnel ou en tant que demandeur d'emploi, alors que dans l'enquête de 1993, il est question des formations réalisées dans le cadre de l'entreprise, financées ou organisées par l'employeur.

Certaines différences méthodologiques entre les études tiennent aussi aux données disponibles. Ainsi, les enquêtes FQP ont évolué de façon à disposer d'une description plus fine des formations et de leurs effets sur les parcours professionnels. L'enquête FQP de 2014-2015 constitue la 7^e vague d'une série entamée en 1964, mais les calendriers professionnels et de formation ne sont apparus qu'avec la 6^e vague, en 2003. Jusqu'alors, seule la dernière formation suivie dans le cadre de la formation continue faisait l'objet d'une description détaillée. L'enquête de 2003 s'attachait à décrire toutes les formations d'au moins 30 heures ; celle de 2014-2015, mobilisée ici, élargit le champ aux formations d'au moins 18 heures.

Sélection d'études sur le lien entre formation et évolution professionnelle

Références	Enquêtes ^(a)	Champ	Formations considérées
Béret, Dupray, 1998	FQP 1977, 1993	salariés en 1977 ou 1993 et cinq ans avant	formations à l'initiative de l'employeur
Béret, 2009	FQP 1977, 1985, 1993, 2003	salariés en 1977, 1993, 1985 ou 2003 et cinq ans avant	formations à l'initiative de l'employeur
Goux, Maurin, 2000	FQP 1993 appariée aux BIC entreprises	salariés en 1993 et cinq ans avant	formations financées par l'employeur
Fougère, Goux, Maurin, 2001	FQP 1993 appariée aux BIC entreprises	hommes salariés en CDI dans le secteur privé en 1992 et cinq ans avant	formations financées par l'employeur
Blasco, Lê, Monso, 2009	FQP 2003	salariés du secteur privé en 1998 et 2003	formations d'au moins 30 heures commencées durant une période d'emploi salarié dans le secteur privé
Havet, Lacroix, 2013	FC 2000	salariés en 1999 et 2000	formations d'au moins 3 heures, professionnelles ou non, hors alternance
Lê, 2013	Fichiers d'entreprises (24-83, BRN ; SIRENE ; CLAP) années 1994 à 2007	entreprises d'au moins 20 salariés	dépenses de formation
Coupric, Melnik, 2017	Difes 2 année 2010	salariés du secteur privé en 2012 (entreprises de 10 salariés ou plus)	formations « spécifiques » (en situation de travail) et « générales » (séminaires, cours, stages) réalisées sur le temps de travail
Melnik-Olive, Stephanus, 2019	Defis 2015 à 2017	salariés de la même entreprise en 2013 et 2017	formations dans le cadre du travail

(a) Une présentation succincte des enquêtes sur la formation est disponible dans Briard (2020b, p. 39).

2.1. Enseignements des études empiriques sur la relation formation - progression en France

Malgré leurs différences méthodologiques et de champ, les travaux menés en France sur le lien entre formation et évolution professionnelle tendent à rendre compte d'une modification des logiques à l'œuvre au cours des dernières décennies.

Durant les années 1990 et 2000, l'accès à la formation semblait répondre en premier lieu à un modèle d'incitations. Ainsi, Blasco *et al.* (2009) relèvent que « les entreprises ont tendance à former les individus dont les caractéristiques inobservables favorisent *ex ante* la promotion sociale » (p. 42). Selon Béret et Dupray (1998), l'accès à la formation répond plus à une logique de reconnaissance d'aptitudes et de compétences qu'à une logique d'accumulation de capital humain valorisable. La formation viendrait valider un parcours ascendant et constituerait un laisser-passer pour accéder à un parcours d'acquisition de compétences. Selon ces auteurs, « un passage en formation ne garantit pas une progression de carrière accélérée dans l'entreprise mais donne, en revanche, une priorité d'accès à des opportunités ultérieures de formation continue » (p. 66). Béret (2009), qui prolonge ces travaux jusqu'au début des années 2000, met clairement en évidence l'effacement progressif, depuis les années 1970, de la logique de formation comme investissement au profit d'une logique de signalement de la part des salariés. Selon lui, l'offre de formation des employeurs se fonderait désormais sur un principe de « révélation de potentiels d'aptitudes individuelles [...]. L'objectif sous-jacent est de repérer les salariés les plus performants et de leur favoriser l'accès à la formation continue, laquelle se comprend à la fois

comme conséquence du succès de la sélection et comme pivot du système d'incitation autrefois plus articulé autour de l'avancement à l'ancienneté. Dans cette optique, la formation professionnelle continue à l'initiative des employeurs se conçoit moins comme une accumulation de capital humain que comme la reconnaissance, de fait, de compétences acquises antérieurement. » (p. 68). Cette évolution résulterait de l'augmentation du niveau de formation initiale et du raccourcissement des lignes hiérarchiques dans les entreprises. Elle s'accompagne d'une chute des formations certifiantes et d'une augmentation des formations de courte durée, car c'est « le nombre [de formations qui] fait avant tout valeur » (p. 70).

Cart *et al.* (2017) mettent également en évidence le rôle de la formation dans la sélection des salariés, et ce, à l'entrée comme à la sortie de l'entreprise. Sur l'année 2010, les auteurs montrent que la formation, plus encore lorsqu'elle est spécifique, réduit le risque que le salarié quitte son entreprise. De ce point de vue, elle pourrait se substituer à une promotion ou une augmentation de rémunération comme moyen de renforcer la relation salariale. Dans le même temps, les auteurs soulignent le rôle d'autres facteurs sur la mobilité externe, certains propres à la politique salariale et de formation de l'entreprise, comme les logiques de co-financement des formations et les attentes de retour sur investissement, et d'autres propres aux individus comme leurs motivations personnelles.

Sur la dernière décennie, l'acquisition de nouvelles compétences ou la validation des compétences *via* une action de formation semblent néanmoins encore souvent requises pour accéder à un statut hiérarchique plus élevé ou bénéficier d'une augmentation salariale. Melnik-Olive et Stephanus (2019) montrent ainsi, qu'entre 2014 et 2017, parmi les salariés qui ne changent pas d'entreprise, ceux qui connaissent une promotion sur la période sont les plus formés dans le cadre du travail, plus encore ceux qui accèdent à une nouvelle fonction que ceux qui bénéficient d'une promotion non formalisée comme, par exemple, une augmentation de salaire ou de responsabilités.

Très peu d'études ont examiné le lien entre formation et évolution professionnelle sous l'angle sexué. La première à notre connaissance est celle de Havet et Lacroix (2013), qui s'intéressent aux différences éventuelles de rendement salarial de la formation entre les femmes et les hommes en emploi en 1999 et 2000. Comme les études précédentes, les auteurs soulignent le rôle des caractéristiques inobservées sur l'accès à la formation et à la promotion. Considérant une concomitance entre la décision de participer à une formation et la détermination des salaires, ils concluent, d'une part, à l'absence d'accès différencié à la formation entre les femmes et les hommes en emploi, d'autre part, à un rendement salarial plus élevé pour les femmes que pour les hommes, mais uniquement lorsque la formation est réalisée sous forme de cours et de stages et non en situation de travail. Selon eux, une formation dont le contenu est précis permettrait de mieux évaluer les compétences acquises et les progrès individuels. Cela augmenterait les chances que les accroissements de productivité soient reconnus et récompensés (sous forme salariale dans leur étude), de sorte que certains des préjugés négatifs à l'encontre des femmes ou les critères leur étant défavorables seraient contrebalancés par la prise en compte de ces critères objectifs. Les auteurs relèvent par ailleurs que l'accès à la formation structurée semble répondre à des logiques sexuées : pour les femmes, les diplômes et le niveau de qualification seraient prépondérants, alors que pour les hommes, les déterminants seraient davantage liés aux changements organisationnels survenus dans l'entreprise.

Les travaux plus récents de Couprie et Melnik (2017) s'attachent plus particulièrement au rôle des pratiques managériales sur l'accès à la formation et à la promotion sous un angle sexué. Sans chercher à identifier le sens de la causalité entre formation et promotion, les autrices confirment l'existence d'un lien entre le suivi de formations sous forme de cours ou de stages et l'accès à une promotion. En revanche, pour les hommes, les formations en situation de travail interviendraient plutôt dans une logique de production ou d'adaptation au poste. Pour les femmes, la promotion et la formation, quelle que soit leur nature, seraient essentiellement reliées à des caractéristiques inobservées. Leur étude suggère que des pratiques de ressources humaines favorisant la transparence et l'objectivité seraient un moyen de réduire les inégalités sexuées à la fois dans l'accès à la formation et l'évolution professionnelle.

2.2. Rôle des caractéristiques de l'emploi sectoriel dans l'accès à la formation

L'effet de la formation sur la progression professionnelle peut être évalué en estimant la probabilité de progresser en fonction du suivi ou non d'une formation. Toutefois, le possible double sens de causalité entre formation et évolution professionnelle rend difficile l'évaluation de l'effet propre de la formation. Les études qui s'attachent à qualifier ce lien en tenant compte de la possible sélection endogène et de l'hétérogénéité inobservée adoptent des stratégies différentes. Havet et Lacroix (2013) ou Couprie et Melnik (2014) considèrent une simultanéité des décisions de formation et de promotion ou d'augmentation salariale. Blasco *et al.* (2009) et Lê (2013) recherchent, quant à eux, à isoler un effet causal, celui de la formation sur la progression professionnelle pour les premiers, des dépenses de formation sur les gains de productivité et les salaires pour le second. Cette approche suppose d'instrumenter la variable d'intérêt – la participation à la formation dans notre cas – par des caractéristiques influençant uniquement celle-ci et non le résultat – la progression professionnelle (encadré 3). S'appuyant sur le fait que la formation réalisée dans le cadre du travail relève avant tout d'une décision de l'employeur – même lorsqu'il n'en est pas à l'initiative, l'employeur doit en effet donner son accord –, les auteurs contrôlent l'accès à la formation par des indicateurs qui rendent compte de la concurrence sectorielle au niveau local²⁴. Blasco *et al.* et Lê estiment la probabilité pour un salarié de connaître, pour les premiers, une mobilité sociale, pour le second, une augmentation de salaire, et recourent à un modèle biprobit dans lequel l'équation de formation inclut des caractéristiques du marché local au niveau départemental : le taux de chômage, un indicateur de concentration sectorielle (catégorielle en quatre modalités pour Blasco *et al.*, quantitative pour Lê), et un indicateur de densité sectorielle (la part du secteur dans le total des emplois pour Blasco *et al.*, la population travaillant dans le secteur rapportée à la superficie du département pour Lê).

Dans le même esprit, nous avons testé, y compris en les combinant, plusieurs indicateurs du marché du travail local et/ou sectoriel comme instruments potentiels : le taux de chômage départemental, le taux d'emplois vacants sectoriel, la densité de l'emploi sectoriel à l'échelle départementale, exprimée en termes d'effectifs et d'heures travaillées, ainsi que la concentration sectorielle départementale, en effectifs et en heures. Seul le taux d'emplois vacants sectoriel apparaît fortement corrélé au suivi de formations d'au moins 18 heures *à la fois* pour les femmes et pour les hommes. Le couple taux d'emplois vacants et densité de l'emploi départemental l'est pour les hommes, sauf si l'on se restreint à ceux qui ne changent pas d'entreprise.

Taux d'emploi vacants sectoriel

Le taux d'emplois vacants sectoriel peut rendre compte de la concurrence que se livrent les établissements pour recruter des salariés compétents dans leur domaine d'activité. Une corrélation négative entre l'accès à la formation et le taux d'emplois vacants traduit une propension des employeurs à investir dans la formation de leurs salariés lorsqu'il y a peu de postes à pourvoir, soit parce que la demande de travail est faible – activité du secteur atone ou faible *turn over* des salariés –, soit parce que l'offre de travail des salariés présentant les compétences recherchées est suffisante. Dans ce contexte, les employeurs ont peu de crainte que les gains de productivité des salariés qu'ils forment soient captés par des entreprises du même secteur, qui plus est potentiellement concurrentes. La formation peut alors être un moyen de récompenser l'attachement des salariés à leur poste en s'assurant de leur fidélité (Cahuzac *et al.*, 2005) et de leur motivation (Leuven *et al.*, 2005).

À l'opposé, une corrélation positive entre l'accès à la formation et le taux d'emplois vacants peut signifier que, dans un contexte de tensions sur le marché du travail, les employeurs privilégient la formation pour satisfaire leurs besoins en compétences. Les salariés formés peuvent être de nouvelles recrues qui doivent acquérir les compétences spécifiques à l'entreprise, ou bien des salariés déjà en poste qui doivent développer ou élargir leur champ de compétences afin d'accéder à des postes restant non pourvus dans le cadre d'une mobilité ascendante ou horizontale.

²⁴ Pour des approches similaires, voir Brunello et Gambarotto (2006) sur données britanniques, et Brunello et de Paola (2004) sur données italiennes.

Encadré 3. Mesure de l'effet causal de la formation sur la progression professionnelle : approche analytique

Afin de mesurer l'effet causal de la formation sur la progression, nous considérons le modèle suivant :

$$\begin{cases} Y_i^{P*} = a_0 + a_1 Y_i^F + X_{Pi} a_2 + e_i \\ Y_i^{F*} = b_0 + X_{Fi} b_1 + u_i \end{cases} \text{ avec : } \begin{cases} E(e_i | X_{Pi}, Y_i^F) = 0 \\ E(u_i | X_{Fi}) = 0 \end{cases}$$

où

Y_i^{P*} et Y_i^{F*} sont les variables latentes (non observées) associées aux variables binaires Y^P et Y^F , telles que :

$$\begin{cases} Y_i^k = 1 & \text{si } Y_i^{k*} \geq 0 \\ Y_i^k = 0 & \text{sinon} \end{cases} \quad \text{pour } k = \{ P, F \}$$

avec

$Y_i^P = 1$ si le salarié i passe à une position professionnelle supérieure entre 2010 et 2015 ;

$Y_i^F = 1$ si le salarié i suit une formation entre 2010 et 2015 ;

$X = [X^1 \dots X^J]$, un ensemble de J vecteurs de caractéristiques socioéconomiques individuelles ;

e et u , les termes d'erreurs.

Si l'on suppose que les termes d'erreurs se distribuent selon une loi normale, ce système d'équations peut être estimé par un modèle probit bivarié (ou « biprobit »). Les coefficients associés aux variables explicatives ainsi que le coefficient de corrélation entre les termes d'erreurs des deux équations sont estimés par maximum de vraisemblance.

L'identification d'un tel modèle nécessite cependant la présence de variables instrumentales dans l'équation de formation. Ces variables, ici notées Z , doivent être fortement corrélées avec l'endogène Y^F sans être corrélées avec la variable d'intérêt Y^{P*} .

Ces deux conditions peuvent s'exprimer de la façon suivante :

- validité : $corr(Y^F, Z) \neq 0$
- exogénéité : $cov(Z, e) = 0$

Dans le cadre de modèles linéaires, une règle communément admise (Staiger et Stock, 1997) – plus stricte que la règle de rejet au-delà de la valeur critique – consiste à considérer que la validité est vérifiée lorsque la statistique de Fisher associée au test de significativité jointe des coefficients associés aux instruments est supérieure à 10^(a).

L'exogénéité peut, elle, être vérifiée à partir d'un test de suridentification lorsque les instruments sont plus nombreux que les variables endogènes, soit ici au moins deux. Dans le cas non linéaire, comme aucun test comparable n'est à ce jour disponible, l'estimation de modèles linéaires en probabilité, par doubles moindres carrés, est usuelle.

(a) Cette pratique est néanmoins sujette à caution comme en rendent compte des travaux récents non encore publiés : Frazier D., Poskitty D., Renault E., Zhang L., Zhao X. (2019), "Weak Instruments Test in Discrete Choice Models", février ; https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=IAAE2019&paper_id=168

La participation à la formation des femmes et des hommes apparait fortement corrélée avec le taux d'emplois vacants, avec une corrélation de sens opposé entre les deux sexes : positive pour les femmes, négative pour les hommes (tableau 2). En outre, alors que la corrélation est forte pour les femmes cadres et professions intermédiaires et les hommes employés et ouvriers, elle n'est pas significative pour les autres catégories de salariés. Deux logiques s'opposeraient ainsi : d'une part, celle s'appliquant aux femmes plutôt qualifiées, qui suivraient des formations dans l'objectif de pourvoir des postes vacants, dans le cadre d'une mobilité horizontale ou ascendante, interne ou externe ; d'autre part, celle s'appliquant aux hommes dans des postes d'exécution pour lesquels la formation serait à la fois une reconnaissance du travail effectué et une incitation à développer et mobiliser de nouvelles compétences. Cependant, les estimations ne permettent pas de dire si ce clivage est principalement lié au niveau socioprofessionnel des salariés ou bien à leur sexe en raison, par exemple, de comportements différents ou de mécanismes de gestion de la main-d'œuvre qui seraient différenciés en fonction de la nature de l'activité.

Tableau 2. Lien entre le suivi de formation et le taux d'emplois vacants sectoriel
(estimation univariée)

Coefficients associés au taux d'emplois vacants

	Femmes et hommes	Femmes	Hommes
Tous groupes socioprofessionnels	NS	0,356 ***	-0,307 ***
Cadres et professions intermédiaires	0,159 *	0,370 ***	NS
Employés et ouvriers	-0,292 **	NS	-0,872 ***

Estimation par un modèle probit de la probabilité de suivre une formation d'au moins 18 heures sur l'ensemble de la période 2010-2015 en fonction de caractéristiques personnelles et professionnelles (incluses dans les estimations détaillées ci-après), et du taux d'emplois vacants.

NS : non significatif à 10 % ; *** significativité à 1 %, ** à 5 %, * à 10 %.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, passés par le secteur privé hors agriculture et particuliers employeurs, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Densité de l'emploi sectoriel du département du lieu de travail

La densité de l'emploi sectoriel au niveau départemental ne vérifie pas la condition de validité d'un instrument à la fois pour les femmes et pour les hommes. En revanche, intégrée dans l'estimation des probabilités de suivre une formation et de progresser professionnellement, elle permet de capter, à l'échelon local, les externalités positives permises par la concentration de travailleurs dotés de compétences spécifiques (effet d'agglomération), et les externalités négatives dues à la concurrence pour l'emploi entre établissements²⁵. Dans une zone dense, les employeurs sont d'autant moins prompts à former qu'ils risquent de voir partir leurs salariés dans d'autres entreprises et qu'ils peuvent espérer trouver en externe les salariés disposant des compétences dont ils ont besoin ; inversement, dans une zone peu dense, ils sont amenés à former leurs salariés pour satisfaire leurs besoins en compétence. Associée au taux d'emplois vacants sectoriel dans l'estimation de la probabilité de suivre une formation, la densité capte essentiellement les effets d'agglomération et de localisation.

La participation à une formation d'au moins 18 heures entre 2010 et 2015 n'apparaît liée à la densité départementale de l'emploi sectoriel que pour les employés et ouvriers, et ce négativement (tableaux 3 et 5)²⁶. Autrement dit, les employés et ouvriers se forment d'autant plus que les salariés présentant les compétences mobilisées dans leur secteur d'activité sont relativement peu nombreux dans le département où ils travaillent. La densité n'est en revanche pas liée à la formation des cadres et professions intermédiaires, ce qui pourrait être dû au fait que les compétences mises en œuvre par ces catégories de salariés sont davantage générales ou peuvent être recherchées dans une zone géographique étendue.

L'estimation menée sur les seuls salariés changeant d'entreprise entre 2010 et 2015 rend compte d'un lien fort et négatif entre formation et densité pour les employés et ouvriers, mais essentiellement pour les hommes²⁷. Pour les employés et ouvriers, changer d'entreprise n'apparaît pas non plus lié à la densité de l'emploi (annexe D). Ces éléments sont cohérents avec l'hypothèse que la formation pourrait être un moyen de renforcer la relation entre le salarié et son entreprise si bien qu'elle limiterait les mobilités inter-entreprises.

²⁵ Le niveau sectoriel retenu pour le calcul de la densité s'appuie ici sur la NAF à 38 postes, soit plus détaillée que pour le taux d'emplois vacants. Cependant, si pour un département donné, les effectifs employés dans l'un des 38 secteurs d'activité sont inférieurs à un seuil fixé à 10, la densité est calculée sur 21 postes (17 en pratique compte tenu du champ de l'enquête Acemo). Le cas se présente pour sept secteurs de l'industrie manufacturière, ainsi que le secteur de la recherche et développement scientifique, relevant des « activités spécialisées, scientifiques et techniques » selon la NAF 21. Lorsque le département du lieu de travail du salarié n'est pas renseigné, est retenue la densité au niveau métropolitain.

²⁶ Si la densité sectorielle est incluse dans l'estimation du suivi de formation, les coefficients associés au taux d'emplois vacants sont proches de ceux indiqués dans le tableau 2.

²⁷ Les résultats ne sont pas reproduits dans ce document.

Tableau 3. Lien entre le suivi de formation et la densité de l'emploi sectoriel départemental
(estimation univariée)

Coefficients associés à la densité × 1000

	Femmes et hommes	Femmes	Hommes
Tous groupes socioprofessionnels	-1,317 ***	NS	-1,805 ***
Cadres et professions intermédiaires	NS	NS	NS
Employés et ouvriers	-3,072 ***	-2,296 *	-3,345 ***
Employés et ouvriers changeant d'entreprise entre 2010 et 2015	-0,615 ***	NS	-1,320 ***

Estimation par un modèle probit de la probabilité de suivre une formation d'au moins 18 heures sur l'ensemble de la période 2010-2015 en fonction de caractéristiques personnelles et professionnelles (incluses dans les estimations détaillées ci-après), du taux d'emplois vacants sectoriel et de la densité de l'emploi sectoriel départemental.

NS : non significatif à 10 % ; *** significativité à 1 %, ** à 5 %, * à 10 %.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, passés par le secteur privé hors agriculture et particuliers employeurs, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

2.3. Un effet différent de la formation sur la progression professionnelle selon le sexe ?

Les femmes et les hommes qui suivent une formation d'au moins 18 heures entre 2010 et 2015 présentent un certain nombre de traits communs (tableau 5)²⁸. En particulier, toutes choses égales par ailleurs, ils sont plus souvent cadres, ont un diplôme de niveau bac +2, occupent un emploi à temps complet ou un temps partiel d'au moins 80 %, travaillent plus souvent au sein d'une grande entreprise, dans l'administration, l'enseignement ou le secteur médico-social, et exercent un métier à prédominance masculine. Leurs caractéristiques familiales (situation de couple, nombre d'enfants)²⁹ les distinguent peu des salariés qui ne se suivent pas ces formations, à quelques exceptions : à autres caractéristiques égales, les femmes ayant au moins trois enfants³⁰, ainsi que les hommes vivant en couple sont relativement plus nombreux. À la limite de la significativité statistique, une naissance sur la période est liée au suivi d'une formation d'au moins 18 heures, mais négativement pour les femmes et positivement pour les hommes, ce qui rejoint de précédents résultats (Briard, 2020b).

Au sein des populations féminine et masculine, les salariés formés présentent quelques différences. Par exemple, les jeunes hommes semblent se former davantage, alors que l'âge est moins discriminant pour les femmes ; les femmes de 50 ans ou plus se forment moins que leurs cadettes, mais la différence n'est significative qu'au sein des employées et ouvrières³¹. Les différences sectorielles sont également un peu moins marquées chez les femmes : seules celles travaillant dans le commerce-transport-hébergement et les activités spécialisées et de services administratifs ou de soutien suivent moins fréquemment des formations d'au moins 18 heures que les autres femmes, alors que les hommes travaillant dans ces

²⁸ La comparaison entre le profil des femmes formées et celui des hommes formés est réalisée dans Briard (2020b). À la différence des estimations alors réalisées, l'ancienneté dans l'entreprise en 2010 n'est pas ici prise en compte dans l'estimation jointe de la formation et de la progression professionnelle, car elle est possiblement endogène. En effet, elle ne peut être connue que pour les personnes n'ayant pas changé d'entreprise entre 2010 et 2015, or une mobilité externe peut aussi bien être la résultante que le facteur de la participation à une formation. Cette non prise en compte n'affecte pas de façon notable les résultats ; en particulier les coefficients associés au taux d'emplois vacants sont quasi inchangés. Cela s'explique par le faible lien entre l'ancienneté dans l'entreprise et le suivi d'une formation lorsque l'on tient compte du diplôme, de l'âge et du type de contrat de travail (en annexe, sont reproduits les estimations univariées pour les femmes et les hommes, qui incluent l'ancienneté). Par souci de parcimonie, la « nationalité » des membres du ménage n'est pas non plus prise ici en compte.

²⁹ Le suivi de formations plus courtes est lui davantage différencié selon la situation de couple et le nombre d'enfants.

³⁰ Toutes choses égales par ailleurs, ces femmes travaillent plus souvent que les autres dans l'administration-enseignement-santé, secteur relativement formateur.

³¹ Pour ne pas multiplier les tableaux de résultats, ceux concernant les femmes employées et ouvrières, et les hommes cadres et professions intermédiaires, qui ne sont pas analysés en détail, ne sont pas reproduits dans ce document.

secteurs, mais également dans l'industrie et la construction, se forment moins que ceux travaillant dans des secteurs comme l'administration-enseignement-santé ou des activités de services financiers, immobiliers ou de communication. À l'inverse, les femmes se forment d'autant moins qu'elles appartiennent à un groupe socioprofessionnel bas, alors que seuls les hommes employés se forment moins que les cadres, les professions intermédiaires et les ouvriers.

Le profil des femmes et des hommes salariés qui ont progressé professionnellement entre 2010 et 2015 présente plusieurs similarités, mais aussi quelques différences (tableau 5). Toutes choses égales par ailleurs, ceux qui progressent sont en premier lieu ceux qui, en 2010, avaient moins de 40 ans et étaient en contrat court (dans le privé pour les hommes, dans le privé et le public pour les femmes). Les femmes qui progressent sont les plus diplômées et moins souvent celles qui travaillent dans l'agriculture et le secteur de l'administration publique de l'enseignement et de la santé. Si le niveau de diplôme ou le secteur d'activité ne sont pas liés de façon significative à la progression professionnelle des hommes, ceux qui travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés ou de 50 à moins de 250 salariés progressent moins que leurs homologues d'entreprises d'autres tailles.

Chez les femmes comme chez les hommes, les ouvriers sont ceux qui connaissent le moins souvent une progression professionnelle entre 2010 et 2015. Mais alors que les ouvrières ne se différencient pas des cadres qui, comme elles, progressent moins souvent que les professions intermédiaires et moins souvent encore que les employées, les hommes ouvriers progressent moins souvent que leurs homologues de tous les autres groupes socioprofessionnels. Pour les femmes comme pour les hommes, exercer un métier féminisé est lié défavorablement au suivi d'une formation d'au moins 18 heures, ainsi qu'au fait de progresser professionnellement, mais dans ce cas, uniquement pour les employés et ouvriers.

Pour les femmes, la relation entre formation et progression est positive, spécifiquement pour les cadres et professions intermédiaires (tableaux 5a et 4). Tous groupes socioprofessionnels confondus, la formation ne semble pas avoir d'effet sur la promotion interne des femmes, mais aurait un effet positif en tenant compte des progressions réalisées par les salariées changeant d'entreprise sur la période 2010-2015³², que la mobilité ascendante soit concomitante ou non avec la mobilité externe.

Les salariées cadres et professions intermédiaires qui progressent et ont changé d'entreprise semblent présenter des caractéristiques inobservées qui jouent dans des sens opposés sur la formation et la progression : le coefficient de corrélation entre les deux équations n'est pas significatif lorsque seules les mobilités internes sont considérées, alors qu'il est négatif lorsque les mobilités externes sont également prises en compte. Le comportement de mobilité résidentielle peut être une de ces caractéristiques inobservées. Si, pour le salarié, changer de résidence s'inscrit dans le but précis d'un changement d'emploi et de progression professionnelle, les formations peuvent se faire plus rares en raison de son moindre intérêt à renforcer des compétences pour le poste qu'il quitte et d'une faible propension de son employeur à financer des formations s'il le sait peu attaché à son poste. Inversement, si le changement de résidence répond à des motifs non professionnels et/ou que la mobilité professionnelle est subie, il peut s'accompagner d'une stagnation voire d'un déclassement professionnel tout en motivant le suivi de formations, avant comme après la mobilité, dans l'objectif d'ouvrir le champ des opportunités de poste ou de s'adapter au nouveau poste. Des estimations complémentaires devraient être menées pour tester cette hypothèse. Il convient néanmoins de noter qu'en moyenne, les femmes cadres et professions intermédiaires qui ont changé d'entreprise entre 2010 et 2015 ont aussi plus souvent changé de région de résidence³³ que les autres catégories de salariés (24 % contre 19 % des hommes cadres et professions intermédiaires, 14 % et 13 % parmi les employés et ouvriers). En revanche, à autres caractéristiques personnelles et professionnelles identiques, ces femmes ne présentent pas un profil fondamentalement différent de leurs homologues masculins, notamment en termes d'âge et de type de contrat de travail (annexe D).

Pour les hommes, la formation semble ne pas avoir d'effet sur la progression professionnelle. C'est notamment le cas pour les employés et ouvriers, en cohérence avec l'hypothèse que pour cette catégorie de salariés la formation pourrait jouer un rôle de signalement de l'attachement à l'entreprise ou, du point

³² Changement d'entreprise y compris lorsque celui-ci intervient après une période sans emploi.

³³ Voir nos travaux menés sur l'enquête FQP 2014/15 pour des précisions méthodologiques (Briard, 2019a).

de vue de l'employeur, de renforcement de cet attachement. La relation négative que l'on peut estimer pour l'ensemble des femmes et des hommes de ce groupe socioprofessionnel pourrait rendre compte d'un effet négatif pour les femmes employées et ouvrières.

Tableau 4. Estimations de l'effet de la formation sur la progression professionnelle

Coefficients associés à la formation dans l'équation de progression et corrélation des termes d'erreurs entre les équations de formation et de progression (ρ)

	(a) Mobilités interne et externe				(b) Hors mobilité externe			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	formation	ρ	formation	ρ	formation	ρ	formation	ρ
Tous groupes	0,882**	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Cadres et PI	1,315***	-0,707**	/	/	1,348***	NS	/	/
Employés et ouvriers	/	/	NS	NS	/	/	NS	NS

Les résultats des estimations présentées en (a) figurent dans le tableau 5. Les cellules marquées d'un / correspondent aux situations dans lesquelles le taux d'emplois vacants ne remplit pas la condition de validité d'un instrument.

NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : *** 1 %, ** 5 %, * 10 %.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, passés par le secteur privé hors agriculture et particuliers employeurs, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

Les tests statistiques permettant de vérifier qu'un instrument joue son rôle nécessitent ici au moins deux instruments (encadré 3), de sorte qu'on ne peut exclure que l'estimation de l'effet de la formation sur la progression professionnelle réalisée avec seulement le taux d'emplois vacants comme instrument soit entachée d'un biais. Pour les hommes employés et ouvriers, cependant, la densité sectorielle constitue un second instrument qui semble vérifier les conditions de validité (forte corrélation avec le suivi de formation) et d'exogénéité d'après le test de suridentification de Hansen appliqué dans un cadre linéaire. Les estimations menées pour cette catégorie de salariés avec les deux instruments conduisent à des résultats très similaires à ceux obtenus avec le seul taux d'emplois vacants sectoriel : le coefficient associé au taux d'emplois vacants dans l'équation de formation est proche, -0,863 contre -0,874, celui associé à la formation dans l'équation de progression est faiblement significatif (-0,638* contre NS) tout comme le coefficient de corrélation entre les équations de formation et de progression (0,540* contre NS). Ces éléments confortent donc l'analyse en termes d'effet causal de la formation sur la progression professionnelle des hommes employés et ouvriers. Pour ces salariés, suivre une formation d'au moins 18 heures ne modifierait pas les chances de progresser professionnellement.

Tableau 5. Probabilités de se former et de connaître une progression professionnelle

Coefficients

a) Femmes

	Tous groupes sociopro.		Cadres et PI	
	Formation	Progression	Formation	Progression
Formation d'au moins 18h suivie entre 2010 et 2015		0,882**		1,315***
Corrélation entre les termes d'erreurs		NS		-0,707**
Situation personnelle et familiale en 2010				
Moins de 30 ans	0,091*	0,113*	NS	NS
30 à 39 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
40 à 49 ans	NS	-0,207***	NS	-0,205***
50 ans ou plus	-0,129**	-0,263***	NS	-0,332***
Sans diplôme	-0,261***	-0,189**	NS	NS
Brevet, CAP, BEP	NS	-0,107**	NS	NS
Baccalauréat	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau bac +2	0,103*	NS	NS	NS
Bac +3 ou plus	NS	0,186***	NS	NS
En couple en 2010 et 2015	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Seul en 2010 et 2015	NS	NS	NS	NS
Changement de situation de couple	NS	NS	NS	NS
Aucun enfant	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Un enfant	NS	NS	NS	NS
Deux enfants	NS	0,096*	NS	NS
Trois enfants ou plus	0,224***	NS	NS	NS
Naissance au cours des 5 années suivantes (réf : pas de naissance)	-0,241*	NS	NS	NS
Situation professionnelle en 2010				
Salarié en CDI dans le privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Fonctionnaire titulaire ou militaire	NS	-0,303***	NS	-0,318***
Salarié en contrat court dans le privé	NS	0,220***	NS	0,199*
Salarié en contrat court dans le public	NS	0,216***	NS	NS
Cadre	Réf.	Réf.	///	///
Profession intermédiaire	-0,108*	0,164***	///	///
Employé	-0,281***	0,309***	///	///
Ouvrier	-0,450***	NS	///	///
Adm. publique, enseignement, santé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Commerce, transports, hébergement-restauration	-0,226***	0,176**	NS	0,190**
Industrie	NS	0,200***	NS	NS
Activités spécialisées, tech. et admin.	-0,234***	0,282***	-0,224**	0,335***
Construction	NS	0,440***	NS	NS
Agriculture, sylviculture, pêche	NS	NS	-5,459***	NS
Autres activités de services	NS	0,189***	NS	NS
Temps complet	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel long (80 % ou plus)	NS	NS	NS	NS
Temps partiel court (moins d'un 80 %)	-0,188***	NS	-0,205**	NS
Entreprise ne comptant aucun salarié	-0,196**	NS	NS	NS
De 1 à 9 salariés	-0,297***	NS	-0,268***	NS
De 10 à 49 salariés	-0,210***	NS	-0,240***	NS
De 50 à 249 salariés	-0,138**	NS	-0,226***	NS
De 250 à 999 salariés	-0,110*	NS	NS	NS
1 000 salariés et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille non renseignée	-0,463***	NS	-0,280**	0,282**
Proportion de femmes dans le métier exercé	-0,003***	-0,005***	-0,004**	NS
Caractéristiques du marché de l'emploi				
Taux d'emplois vacants sectoriel	0,407***	///	0,428***	///
Densité de l'emploi sectoriel départemental	NS	NS	NS	NS
Effectifs observés concernés	3 664	1 996	1 921	902

.../...

b) Hommes

	Tous groupes sociopro.		Employés et ouvriers	
	Formation	Progression	Formation	Progression
Formation d'au moins 18h suivie entre 2010 et 2015	NS		NS	
Corrélation entre les termes d'erreurs	NS		NS	
Situation personnelle et familiale en 2010				
Moins de 30 ans	0,133***	0,355***	0,118*	0,412***
30 à 39 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
40 à 49 ans	-0,101**	-0,274***	-0,168***	-0,266***
50 ans ou plus	-0,348***	-0,479***	-0,405***	-0,386***
Sans diplôme	NS	NS	NS	NS
Brevet, CAP, BEP	NS	NS	NS	NS
Baccalauréat	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau bac +2	0,196***	NS	0,214*	0,288***
Bac +3 ou plus	NS	NS	NS	0,443***
<i>En couple en 2010 et 2015</i>				
Seul en 2010 et 2015	-0,145***	-0,114**	-0,198***	-0,144**
Changement de situation de couple	NS	NS	NS	NS
<i>Aucun enfant</i>				
Un enfant	NS	NS	NS	NS
Deux enfants	NS	NS	NS	NS
Trois enfants ou plus	NS	NS	NS	NS
Naissance au cours des 5 années suivantes (réf : pas de naissance)	0,236*	NS	0,324*	NS
Situation professionnelle en 2010				
<i>Salarié en CDI dans le privé</i>				
Fonctionnaire titulaire ou militaire	-0,185**	-0,159*	NS	NS
Salarié en contrat court dans le privé	NS	0,169**	NS	0,144*
Salarié en contrat court dans le public	NS	NS	NS	NS
<i>Cadre</i>				
Profession intermédiaire	NS	NS	///	///
Employé	-0,194**	NS	///	///
Ouvrier	NS	-0,219***	///	///
<i>Adm. publique, enseignement, santé</i>				
Commerce, transports, hébergement-restauration	-0,289***	NS	-0,382**	NS
Industrie	-0,222**	NS	-0,424***	NS
Activités spécialisées, tech. et admin.	-0,172*	NS	-0,376**	NS
Construction	-0,462***	NS	-0,675***	NS
Agriculture, sylviculture, pêche	NS	NS	NS	NS
Autres activités de services	NS	NS	NS	NS
<i>Temps complet</i>				
Temps partiel long (80 % ou plus)	NS	-0,408*	NS	NS
Temps partiel court (moins d'un 80 %)	-0,246**	NS	NS	NS
<i>Entreprise ne comptant aucun salarié</i>				
De 1 à 9 salariés	-0,190**	-0,259***	NS	-0,334***
De 10 à 49 salariés	-0,517***	-0,287**	-0,448***	-0,319***
De 50 à 249 salariés	-0,225***	NS	NS	NS
De 250 à 999 salariés	-0,105**	-0,188***	NS	-0,177**
1 000 salariés et plus	NS	NS	NS	NS
Taille non renseignée	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Proportion de femmes dans le métier exercé	-0,005***	-0,003*	-0,006***	-0,003**
Caractéristiques du marché de l'emploi				
Taux d'emplois vacants sectoriel	-0,308***	///	-0,874***	///
Densité de l'emploi sectoriel départemental	-0,002**	NS	-0,003**	NS
Effectifs observés concernés	3 869	2 217	1 802	1 064

Estimation simultanée par un modèle probit récursif de la probabilité de suivre une formation d'au moins 18 heures (sur l'ensemble de la période 2010-2015) et d'accéder à un statut plus élevé en 2015 qu'en 2010.

Réf. : référence ; NS : non significatif à 10 % ; seuils de significativité : *** 1 %, ** 5 %, * 10 %.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, passés par le secteur privé hors agriculture et particuliers employeurs, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

CONCLUSION ET DISCUSSION

Au-delà des inégalités en termes de participation, la formation joue un rôle différent dans l'évolution professionnelle des femmes et des hommes, selon leur groupe socioprofessionnel. Globalement, la formation n'a pas d'effet sur la mobilité ascendante des hommes, plus particulièrement des employés et ouvriers, mais pourrait réduire leur risque de défection. Leur accès à la formation est corrélé négativement avec le taux d'emplois vacants et le degré de concurrence pour l'emploi local dans leur secteur d'activité, ce qui signifie que les hommes employés et ouvriers se forment d'autant moins que leur risque de mobilité vers d'autres entreprises est élevé, autrement dit que leurs compétences sont transférables et que coexistent suffisamment d'opportunités de mobilité localement dans leur domaine d'activité³⁴.

La formation est associée positivement à la progression professionnelle des femmes cadres et professions intermédiaires, possiblement dans le cadre de mobilités externes. En revanche, pour les employées et ouvrières, les formations pourraient fréquemment s'inscrire dans un objectif de reclassement sur des postes de statut au mieux équivalent. L'accès à la formation des femmes est corrélé positivement au taux d'emplois vacants de leur secteur d'activité, ce qui suggère que les femmes se forment plutôt dans un objectif d'occuper des postes laissés libres. Ces analyses sont cohérentes avec les objectifs signalés par les salariés ayant participé à des formations ainsi qu'avec la temporalité de ces formations et de leurs changements professionnels (partie 1). Spécifiquement, les hommes qui se forment déclarent plus souvent que les femmes qu'ils visent à s'adapter à un poste ou à un matériel et les femmes évoquent significativement plus souvent un changement de situation professionnelle, éventuellement dans le cadre d'un changement de travail ou d'entreprise. Néanmoins, des études plus fines à l'échelle sectorielle et isolant les mobilités inter-entreprises seraient nécessaires pour préciser ces analyses.

Les études antérieures menées sur le lien entre formation et évolution professionnelle ont toutes mis en évidence des mécanismes complexes, spécifiques aux contextes. Certains des résultats ambigus ici relevés pourraient refléter l'instabilité de la situation du marché de l'emploi sur la période qui a suivi la crise de 2008, marquée successivement par une chute de l'activité, une reprise en 2010-2011, puis de nouveau une baisse, avec des effets nettement plus prononcés dans les secteurs principalement occupés par les hommes (Périer, 2013). À ce jour, aucune étude n'a, à notre connaissance, établi les effets de cette crise économique sur l'accès à la formation au niveau sectoriel, mais les mécanismes *a priori* impliqués opposent deux forces : d'une part, la baisse des gains des employeurs et leur incertitude sur les perspectives économiques a pu réduire leurs investissements en formation ; d'autre part, les mécanismes de réallocations de la main-d'œuvre au sein des appareils de production, la réduction des risques de défection des salariés qualifiés et les périodes de creux d'activité devraient avoir été favorables à la formation des salariés. Sur des données portant sur l'année 2010, Guergoat-Larivière et Perez (2017) font, elles, le constat d'un moindre accès à la formation des salariés travaillant dans des entreprises connaissant des variations d'activité marquées, à la hausse comme à la baisse, mais qui serait pour partie compensé par des durées de formation plus longues.

En tout état de cause, les fonctions qui étaient assignées à la formation au cours des années 1990 et au début des années 2000 pourraient ne plus être dominantes sur la première moitié des années 2010 et avoir changé de forme. Ainsi, pour les hommes dans des fonctions d'exécution, la promotion qui pouvait marquer l'entrée dans un processus de formation pour développer et exploiter au mieux des compétences acquises préalablement a pu se réduire à une mobilité horizontale et/ou un engagement de maintien du poste.

³⁴ L'enquête FQP renseigne la spécialité des formations et différencie les programmes généraux, des formations spécialisées, mais cette distinction est insuffisante pour repérer des formations portant sur des compétences spécifiques non transférables. Par exemple, les formations en langues étrangères sont identifiées comme des formations non générales, mais les compétences mises en œuvre sont aisément transférables et généralement non spécifiques à une activité donnée. À partir de l'enquête Defis 2, Couprie et Melnik (2017) réalisent, en revanche, une distinction pertinente en considérant comme formations spécifiques les formations réalisées en situation de travail, ce que ne permet pas l'enquête FQP.

De même, le caractère pro ou contracyclique des efforts de formation des entreprises selon les secteurs peut être questionné. En effet, sur longue période jusqu'à la veille de la crise de 2008, Checcaglini *et al.* (2009) rendent compte de la pro-cyclicité des dépenses de formation dans des secteurs plutôt investis par les hommes, comme l'industrie manufacturière, les transports et télécommunications, la construction, et de la contra-cyclicité des dépenses dans des secteurs plutôt féminisés, comme l'éducation et les services collectifs. Dans le contexte du ralentissement économique de la période 2010-2015, cela correspondrait à une moindre fréquence et/ou un raccourcissement des formations suivies par les hommes (dans leur ensemble), et une augmentation du nombre et/ou de la durée des formations suivies par les femmes. Cela ne peut toutefois pas être vérifié à partir de nos données et mériterait d'être investigué afin de savoir si ces schémas ont perduré durant la crise ou si celle-ci les a modifiés, ce qui suggérerait alors des changements d'ordre structurel dans le rapport des entreprises à la formation.

De façon générale, ces résultats sur les liens entre formation et évolution professionnelle durant la crise économique post-2008 invitent à prolonger l'analyse sur plusieurs angles pour repérer d'éventuelles différences selon les professions exercées et/ou la nature des formations suivies. Les effets différenciés entre sexes et groupes socioprofessionnels de la formation sur la mobilité ascendante recourent-ils des logiques différenciées selon les métiers ou les secteurs d'activité ? Dans quelle mesure la durée des formations, leur forme (séminaires, cours ou autres) ou encore leurs spécialités affectent-elles ces effets ? Dans quelle mesure interviennent les pratiques des entreprises en matières de ressources humaines ? L'enquête FQP est peu adaptée pour aborder ces questions qui réclament de disposer d'informations fines sur les formations, quelle que soit leur durée, et des données sur les établissements employeurs. À cette fin, l'enquête Defis – Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés –, réalisée en panel sur cinq ans, pourrait probablement être mobilisée, à l'instar des travaux menés au Céreq³⁵ par Beraud et Dubois (2019) qui mettent en évidence des inégalités de rendement des formations selon la nature de ces dernières.

³⁵ Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

REFERENCES

- Beraud D., Dubois J.-M. (2019), « Parcours de formation et parcours professionnels : quels liens ? », *Communication aux Journées du Longitudinal*, Nantes, 20-21 juin 2019.
- Béret P. (2009), « Formation continue, salaires et transformations des marchés internes », *Travail et emploi*, 117(1), p. 67-80.
- Béret P., Dupray A (1998), « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », *Formation Emploi*, n° 63, p. 61-80.
- Blasco S., Lê J., Monso O. (2009), « Formation continue en entreprise et promotion sociale : mythe ou réalité ? », Insee références - Formations et emploi, édition 2009, p. 27-42.
- Briard K. (2019a), « Quelles différences de situation professionnelle entre les femmes et les hommes suite à une mobilité résidentielle ? », *Dares analyses*, n° 016, avril 2019.
- Briard K. (2019b), « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », *Dares, Document d'études*, n° 234, juillet.
- Briard K. (2020a), « La formation professionnelle continue : une autre facette des inégalités femmes – hommes ? », *Dares analyses*, n°021, juillet.
- Briard K. (2020b), « La participation à la formation professionnelle continue : où sont les inégalités entre les femmes et les hommes ? », *Dares, Document d'études*, n° 237.
- Brunello G., Gambarotto F. (2007), “Do spatial agglomeration and local labor market competition affect employer-provided training? Evidence from the UK”, *Regional Science and Urban Economics*, 37(1), p. 1-21.
- Brunello G., de Paola M. (2004), “Training and the Density of Economic Activity: Evidence from Italy”, *IZA, Discussion Paper*, n° 1173.
- Cahuzac E., Caprice S., Détang-Dessendre C. (2005), « Le rôle de la formation continue sur la mobilité professionnelle des jeunes hommes : quelle différenciation spatiale ? », *Formation Emploi*, n° 89, p. 47-63.
- Cart B., Henguelle V. et Toutin M.-H. (2017), « Quitter l'entreprise qui a financé une formation : une pratique paradoxale ? », *Formation emploi*, n° 137, p. 119-139.
- Checragliani A., Gauthier C., Marion-Vernoux I., Rousset P. (2009), « Les entreprises forment moins quand la conjoncture se dégrade », *Céreq, Bref*, n° 267, septembre.
- Coupré H., Melnik E. (2017), « Les pratiques managériales peuvent-elles réduire les inégalités professionnelles de genre ? L'exemple de la promotion et de la formation en entreprise », *Formation emploi*, n° 137, p. 97-117.
- Dietz D., Zwick T. (2016), “The Retention Effect of Training: Portability, Visibility, and Credibility”, *Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Discussion Papers*, 16-011.
- Forment V., Lombardo P. (2018), « La moitié des personnes en emploi ont suivi une formation à but professionnel dans l'année », Insee références - Formation et emploi, édition 2018, p. 25-36.
- Fougère D., Goux D., Maurin E. (2001), « Formation continue et carrières salariales », *Annales d'Économie et statistique*, n° 62, p. 49-69.
- Gossiaux S., Pommier P. (2013), « La formation des adultes : un accès plus fréquent pour les jeunes, les salariés des grandes entreprises et les plus diplômés », *Insee première*, n° 1468.
- Goux D., Maurin E. (2000), “Returns to Firm-Provided Training: Evidence from French Worker-Firm Matched Data”, *Labour Economics*, 7(1), p. 1-19.

- Guergoat-Larivière M., Perez C. (2017), « Formation continue des salariés en temps de crise : quels liens avec les ajustements pratiqués par leurs entreprises ? », *Formation emploi*, n° 137, p. 51-71.
- Havet N., Lacroix G. (2013), « La formation continue, un moyen de réduire les inégalités salariales entre hommes et femmes ? », *Revue économique*, 64(2), p. 279-308.
- Lê J. (2013), « À qui profite la formation en entreprise ? », *Revue d'économie politique*, 123(4), p. 519-548.
- Leuven E., Oosterbeek H., Sloof R., Van Klaveren C. (2005), “Worker reciprocity and employer investment in training », *Economica*, 72(285), p. 137-149.
- Melero E. (2010), “Training and Promotion: Allocation of Skills or Incentives?”, *Industrial Relations*, 49, p. 640–667.
- Melnik-Olive E., Stephanus C. (2019), « La formation en entreprise accompagne les promotions mais fait défaut aux plus fragiles », *Céreq Bref*, n° 374.
- Périver H. (2013), “Men and women during the economic crisis: Employment trends in eight european countries”, in Edoux A., Math A. et Périver H. (eds), *European labour markets in times of crisis: A gender perspective*, OFCE, *Debates and Policies*, n° 133, p. 41-84.
- Staiger D., Stock J. H. (1997), “Instrumental Variables Regression with Weak Instruments”, *Econometrica*, Econometric Society, 65(3), p. 557-586.

ANNEXES

A. Sources et champ de l'étude

La source principale : l'enquête FQP Formation, qualification professionnelle de 2014-2015

L'étude s'appuie sur les données de l'enquête Formation, qualification professionnelle (FQP) conduite par l'Insee en 2014 et 2015. Comme les six précédentes enquêtes FQP – la première ayant eu lieu en 1964 – cette version permet d'appréhender les formations dans une perspective dynamique en articulant le parcours de formation avec le parcours professionnel. Cinq dimensions y sont considérées : la formation initiale, la formation continue, la mobilité professionnelle, l'origine sociale et les revenus du travail.

- *Les formations décrites dans l'enquête*

L'enquête fait mention des formations suivies dans un cadre organisé, nécessitant la participation d'un professeur, d'un moniteur, d'un formateur qualifié, soit en face-à-face soit à distance. Les formations sur le tas sont exclues. Trois types de formation sont distingués : les formations conduisant à un diplôme ou à un titre reconnu, lesquelles sont désignées par « formations formelles » selon la terminologie adoptée au niveau européen ; les formations conduisant à un certificat ou à un permis ; et les autres formations professionnelles d'une durée totale de plus de 18 heures. Ces formations d'au moins 18 heures peuvent être réalisées de façon fractionnée et s'étaler sur plusieurs semaines, voire plusieurs mois. Les formations non formelles non certifiantes ou très courtes, ainsi que les apprentissages informels ne sont pas retracés dans l'enquête. En revanche, l'enquête précise s'il a suivi des formations de moins de 18 heures (3 jours) sur les cinq années précédentes.

Le champ de l'enquête FQP est plus restreint que celui d'enquêtes récentes comme l'enquête Formation des adultes. Néanmoins, l'approche longitudinale de moyen terme (5 ans) retenue dans l'enquête FQP permet de resituer le parcours de formation dans le contexte professionnel et le contexte familial.

- *La population de l'enquête*

L'enquête FQP porte sur près de 27 000 personnes vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine âgées de 21 à 65 ans lors de l'enquête. Celles-ci ont été interrogées entre avril 2014 et décembre 2015, 60 % en 2014 sur la période allant d'avril 2009 à avril 2014 ; 40 % en 2015 sur la période d'avril 2010 à mars 2015.

Par simplification d'écriture, dans l'ensemble du document, l'année de l'enquête sera mentionnée comme étant 2015 et l'année de début de la période étudiée, cinq ans avant l'enquête, comme étant 2010. De même, la période correspondant aux cinq années précédant l'enquête et la période de 60 mois décrite dans les calendriers seront désignées, de façon indifférenciée, par l'expression « entre 2010 et 2015 ».

- *Les calendriers d'activité et d'événements*

Dans l'enquête, pour les personnes en emploi, chaque changement majeur de l'environnement de travail entraînant la fin d'un épisode d'emploi est circonstancié (démission, fin de contrat, etc.) et motivé (recherche d'un emploi plus stable, souhait de déménager, etc.). Entre deux épisodes d'emplois successifs, est aussi précisée l'évolution de la situation professionnelle en termes de promotion, de conditions de travail, de revenus et de temps de travail. Les caractéristiques des emplois occupés (type d'employeur, secteur d'activité, type de contrat de travail, groupe socioprofessionnel et position professionnelle) ne sont connues qu'à la date de l'enquête et cinq ans avant pour la personne enquêtée.

La situation de couple et le nombre d'enfants ne sont renseignés qu'à la date de l'enquête, mais le nombre de naissances intervenues durant les cinq années observées et l'ancienneté de la situation de couple peuvent être approchés par les naissances, ruptures et mises en couple signalées par l'enquête comme des événements, ces derniers étant datés.

- *Les calendriers de formation*

Les calendriers de formation ne portent que sur les formations se déroulant au moins 18 heures. Ils détaillent pour chacune d'elles :

- le mois de début et de fin de la formation, et sa durée ;
- son caractère obligatoire ou non pour exercer un métier ;
- son objectif : s'adapter à un nouveau poste ou un nouveau matériel, changer de métier ou améliorer ses perspectives de travail, trouver un emploi ou créer une entreprise, acquérir des connaissances ou des compétences ; plusieurs objectifs étant susceptibles d'être cités ;
- l'appréciation de l'enquêté sur son utilité professionnelle et son impact sur l'avenir professionnel ;
- son emprise sur le temps de travail (formation réalisée sur la totalité du temps de travail, en partie, en dehors, durant une période sans emploi) ;
- le cadre dans lequel elle est suivie, que l'enquêté soit en emploi (congé individuel de formation / congé de formation professionnelle, l'entreprise, autre) ou non (Pôle emploi, Apec, opérateur privé de placement, mission locale, autre).

Le champ de l'étude : formations non diplômantes suivies par les salariés lors de l'enquête

L'étude porte sur les salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, pour lesquels l'évolution de la mobilité statutaire peut être étudiée. Sont notamment exclues les personnes encore en formation initiale (c'est-à-dire n'ayant pas achevé leurs études depuis au moins un an) et les personnes retraitées lors de l'enquête ou cinq ans avant. Sont également exclus du champ des salariés, les chefs d'entreprise et gérants mandataires, ainsi que les quelques individus (moins de 2 % des répondants étudiés) déclarant au 1^{er} avril cinq années avant l'enquête (2009 ou 2010) une catégorie socioprofessionnelle de non-salarié (agriculteurs exploitants, artisans ou commerçants) alors que le statut dans leur emploi principal à la même date est celui de salarié autre que chef d'entreprise.

L'étude s'intéresse aux formations non formelles réalisées dans un but professionnel, ce qui correspond au champ usuel de la formation professionnelle continue. Sont considérées les formations non diplômantes d'au moins 18 heures, qui sont détaillées dans les calendriers mensuels de l'enquête. Sont en revanche exclues les formations diplômantes.

Une limite de l'enquête : les biais de mémoire et d'identification des formations ?

Le calendrier de formations de l'enquête FQP est établi à partir d'une question très générale : « Hors de votre cursus initial d'études, quelles sont les formations que vous avez suivies au cours des cinq dernières années ? (formations qui se sont déroulées dans un cadre organisé, qui nécessitent la participation d'un professeur, d'un moniteur, d'un formateur qualifié, en face à face ou à distance, hors formations sur le tas) ». Cette interrogation rétrospective sur cinq années des formations suivies expose à des biais de mémoire et des sous-déclarations pour les périodes les plus éloignées de la date de l'enquête. La portée générale de la question expose aussi à des oublis de périodes d'apprentissage définies comme des formations, mais non perçues comme telles par les répondants, comme par exemple, les séminaires, les conférences ou des formations en situation de travail. La comparaison avec les informations issues de l'enquête AES, qui caractérise les formations suivies sur l'année précédant l'interrogation, permet d'apprécier l'existence éventuelle de tels biais.

Selon les enquêtes AES de 2012 et 2016, environ un tiers des formations non diplômantes à but professionnel durent au moins 18 heures (voir aussi Gossiaux et Pommier, 2013 ; Forment et Lombardo, 2018). En 2016, parmi les personnes en emploi, 17 % des femmes et 21 % des hommes en avaient suivi une au cours des 12 mois précédents ; en 2012, les proportions étaient respectivement de 15 % et 18 %. Le taux de suivi de ces formations calculé à partir de l'enquête FQP est proche de ces valeurs pour l'année la plus proche de l'interrogation, avec 18 % pour les femmes et 19 % pour les hommes en 5^e année des calendriers de formation (avec des dates d'interrogation en 2014 et 2015). En revanche, les taux de suivi sont légèrement inférieurs pour la 2^e année des calendriers, dont la fin correspond aux années 2011-2012. Cet écart tend à confirmer l'existence d'un biais de sous-déclaration sur les formations les plus anciennes de l'enquête FQP ; la première année (2009-2010), une formation sur quatre d'au moins 18 heures pourrait ainsi ne pas avoir été déclarée dans l'enquête FQP.

La fiabilité des informations reportées sur les 12 derniers mois retracés dans les calendriers de formation de l'enquête FQP est confortée par la proximité, avec l'enquête AES, des taux de suivi de formation pour différentes catégories de travailleurs, distingués selon leur sexe et leur niveau de diplôme, leur groupe socioprofessionnel ou encore leur secteur d'activité (Briard, 2020a).

Précisions sur quelques caractéristiques individuelles

Situation de couple

La situation de couple en 2010 est incertaine pour près de 8 % des salariés pour lesquels les mises en couple et ruptures renseignées ne sont pas en cohérence avec la situation de couple en 2015 (par exemple, une rupture signalée comme dernier événement important du calendrier alors que la personne indique être en couple lors de l'enquête). Ces incohérences peuvent s'expliquer par des omissions dans les déclarations des enquêtés, la difficulté à dater une rupture ou une mise en couple qui peuvent s'étaler dans le temps, l'éventuelle concomitance entre rupture / mise en couple et divorce / mariage, ces derniers étant également renseignés, mais aussi à la configuration de l'enquête, quelques semaines à quelques mois s'écoulant entre le dernier mois du calendrier d'événements renseigné et la date de l'enquête. Afin de déterminer la situation de couple en 2010, pour l'étude, seul le premier événement de couple du calendrier est considéré : le salarié est supposé être seul (respectivement en couple) en 2010 si une mise en couple (resp. une rupture) est le premier événement indiqué ou si aucun changement de la situation de couple n'est indiqué et que le salarié indique être seul (resp. en couple) en 2015.

Taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise est le plus souvent manquante pour les salariés exerçant les professions d'assistants maternels et d'employés de maison, qui assurent des services aux particuliers (24 % des salariés pour lesquels la taille de l'entreprise n'est pas renseignée), et pour une proportion notable (20 % à 30 %) des personnels de la défense et de la sécurité civile, des aides à domicile et ménagères ou encore des salariés agricoles. Globalement, il s'agit significativement plus souvent de salariés faiblement diplômés et en contrat court dans le secteur privé.

Secteurs d'activité

Dans l'étude, sept secteurs sont considérés. Six sont issus de la Nomenclature d'Activités Française (NAF) :

- Agriculture, sylviculture et pêche ;
- Industrie manufacturière, industries extractives et autres ;
- Construction ;
- Commerce de gros et de détail, transport, hébergement et restauration ;
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien ;
- Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.

Quatre secteurs sont rassemblés sous la dénomination « Autres services » :

- Activités financières et d'assurance ;
- Activités immobilières ;
- Information et communication ;
- Autres activités de services.

Calcul des indicateurs sectoriels

À l'échelle des salariés, les indicateurs du marché du travail sont calculés en moyenne sur l'ensemble de la période 2010-2015. Chaque année, le département du lieu de travail du salarié et le secteur d'activité de son établissement employeur sont extraits du Panel tous salariés (constitué à partir des déclarations annuelles de données sociales – DADS – et du fichier de paie des agents de l'État) apparié avec l'enquête FQP. Lorsque le salarié cumule plusieurs postes la même année, le poste retenu est celui

dont la durée de rémunération est la plus longue et, en cas d'égalité, celui dont le salaire net fiscal est le plus élevé³⁶.

Le taux d'emplois vacants sectoriel est calculé à partir de l'enquête Acemo – « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre » –, qui est une enquête trimestrielle menée sur l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus hors administration publique, agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales en France (hors Mayotte). Sur les 21 secteurs de la nomenclature des activités françaises (NAF), 17 sont ainsi renseignés au niveau individuel³⁷.

La densité de l'emploi sectoriel départemental est calculée comme le rapport entre le nombre d'heures salariées dans le secteur et la superficie du département³⁸. Le calcul sur la base des heures salariées, et non des effectifs (plus courant), permet de prendre en compte les éventuels partages de salariés à temps partiel entre entreprises. Les heures salariées au sein des établissements sont issues des DADS.

³⁶ En cas d'information manquante dans les DADS sur certaines années, pour cause d'inactivité par exemple, ce sont les informations de l'année précédente et, à défaut, de l'année suivante, qui sont retenues.

³⁷ Notons en particulier que les salariés travaillant dans l'administration peuvent néanmoins occuper un emploi dans un secteur d'activité relevant du champ de l'enquête Acemo. Le taux d'emplois vacants du secteur de l'enseignement peut ainsi être jugé pertinent pour un enseignant titulaire exerçant dans un établissement public.

³⁸ Dans les résultats présentés, l'indicateur est exprimé en heures pour 100 000 km² (soit 105 km²). Pour mémoire, la superficie totale des départements de métropole est de 5,4·105 km², celle des 101 départements français (métropole et outre-mer) est de 6,3·105 km². Dans l'étude, les deux départements de Corse sont regroupés.

B. Objectif des formations

L'adaptation à un poste ou un matériel est un objectif plus souvent avancé par des hommes, des professions intermédiaires et employés plus que des cadres ou des ouvriers. L'acquisition de compétences est plus souvent citée par des femmes, des cadres et des salariés du secteur administration-enseignement-santé. Changer de métier ou accéder à un emploi est aussi davantage avancé comme objectif par les femmes, et plus souvent par les moins de 40 ans. Mais alors que le changement d'emploi concerne plus fréquemment des diplômés du bac, l'accès à un emploi est plus souvent évoqué par des personnes non diplômées, des employés ou ouvriers, et des salariés exerçant dans le tertiaire marchand ou la construction.

Objectif des formations selon les caractéristiques des salariés

Rapports de chances

	Adaptation à un poste ou un matériel	Changer de travail, de métier ou amélior. des perspectives	Accès à un emploi ou création d'entreprise	Acquisition de connaissances ou de compétences
Femme	0,80 ***	1,30 ***	1,80 ***	1,34 ***
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Moins de 30 ans	1,13 *	NS	NS	NS
30 à 39 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
40 à 49 ans	0,80 ***	0,71 ***	0,52 ***	0,83 ***
50 ans ou plus	0,77 ***	0,45 ***	0,23 ***	0,81 **
Sans diplôme	0,84 *	0,80 **	1,56 ***	0,75 ***
Brevet, CAP, BEP	0,88 **	0,86 **	NS	NS
Baccalauréat	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau bac +2	0,89 *	0,80 ***	0,74 **	1,25 **
Bac +3 ou plus	NS	NS	0,72 **	NS
Cadre	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Profession intermédiaire	1,25 ***	NS	NS	0,70 ***
Employé	1,38 ***	NS	1,42 **	0,64 ***
Ouvrier	1,17 *	0,78 ***	1,97 ***	0,40 ***
A changé d'entreprise entre 2010 et 2015	1,12 *	1,30 ***	NS	0,81 **
Ancienneté dans l'entreprise inf. à 5 ans	0,62 ***	0,78 ***	0,20 ***	0,88 *
De 5 à moins de 10 ans	0,57 ***	0,70 ***	0,16 ***	NS
De 10 à moins de 20 ans	0,63 ***	0,74 ***	0,12 ***	NS
D'au moins 20 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Adm. publique, enseignement, santé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Commerce, transports, héberg.-restau.	1,12 *	1,15 **	1,62 ***	0,63 ***
Industries	1,50 ***	1,48 ***	NS	0,62 ***
Activités spécialisées, tech. et admin.	1,23 **	NS	1,56 ***	0,73 ***
Construction	1,30 **	1,34 ***	1,52 **	0,50 ***
Agriculture, sylviculture, pêche	NS	NS	NS	NS
Autres activités de services	1,61 ***	1,48 ***	1,48 ***	0,69 ***

Estimation par un modèle logit de la probabilité qu'une formation ait pour le salarié un objectif donné (par ex. l'adaptation à un poste ou un matériel) en fonction des caractéristiques du salarié.

Champ : formations non diplômantes d'au moins 18 heures suivies entre 2010 et 2015 par les salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans. Les formations sont pondérées en proportion inverse du nombre de formations suivies par un même salarié sur la période.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

C. Prise en compte de l'ancienneté dans l'estimation du suivi d'une formation

Estimation de la probabilité de suivre une formation d'au moins 18 heures entre 2010 et 2015

Coefficients

	Hommes et femmes	Femmes	Hommes
Femme (réf. : homme)	-0,16 ***	///	///
Situation personnelle et familiale en 2010			
Moins de 30 ans	0,07 *	NS	0,10 **
30 à 39 ans	Réf.	Réf.	Réf.
40 à 49 ans	NS	NS	-0,09 **
50 ans ou plus	-0,24 ***	-0,13 **	-0,35 ***
Sans diplôme	-0,17 ***	-0,25 ***	NS
Brevet, CAP, BEP	NS	NS	NS
Baccalauréat	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau bac +2	0,14 ***	0,11 *	0,19 ***
Bac +3 ou plus	NS	NS	NS
<i>En couple en 2010 et 2015</i>			
Seul en 2010 et 2015	-0,07 **	NS	-0,14 ***
Changement de situation de couple	NS	NS	NS
<i>Aucun enfant</i>			
Un enfant	NS	NS	NS
Deux enfants	NS	NS	NS
Trois enfants ou plus	0,10 *	0,22 ***	NS
Naissance au cours des 5 années suivantes (réf. : pas de naiss.)	NS	-0,25 *	NS
Situation professionnelle en 2010			
Changement d'entreprise entre 2010 et 2015	0,10 **	0,18 ***	NS
Ancienneté dans l'entreprise inférieure à 5 ans	NS	NS	NS
Ancienneté de 5 à moins de 10 ans	NS	NS	NS
Ancienneté de 10 à moins de 20 ans	-0,08 **	NS	-0,12 **
Ancienneté d'au moins 20 ans	Réf.	Réf.	Réf.
<i>Salarié en CDI dans le privé</i>			
Fonctionnaire titulaire ou militaire	-0,09 *	NS	-0,18 *
Salarié en contrat court dans le privé	-0,08 *	NS	NS
Salarié en contrat court dans le public	NS	NS	NS
<i>Cadre</i>			
Prof. intermédiaire	NS	-0,12 **	NS
Employé	-0,21 ***	-0,29 ***	-0,20 ***
Ouvrier	-0,15 ***	-0,47 ***	NS
<i>Adm. publique, enseignement, santé</i>			
Commerce, transports, hébergement-restauration	-0,31 ***	-0,29 ***	-0,30 ***
Industrie	-0,19 ***	NS	-0,23 ***
Activités spécialisées, tech. et admin.	-0,27 ***	-0,28 ***	-0,18 *
Construction	-0,41 ***	NS	-0,48 ***
Agriculture, sylviculture, pêche	-0,48 **	NS	NS
Autres activités de services	-0,11 **	-0,11 *	NS
<i>Temps complét</i>			
Temps partiel long (80 % ou plus)	NS	NS	NS
Temps partiel court (moins d'un 80 %)	-0,21 ***	-0,21 ***	-0,25 **
<i>Entreprise ne comptant aucun salarié</i>			
De 1 à 9 salariés	-0,41 ***	-0,32 ***	-0,52 ***
De 10 à 49 salariés	-0,23 ***	-0,23 ***	-0,23 ***
De 50 à 249 salariés	-0,12 ***	-0,15 ***	-0,11 **
De 250 à 999 salariés	-0,07 *	-0,12 **	NS
1 000 salariés et plus	Réf.	Réf.	Réf.
Taille non renseignée	-0,37 ***	-0,49 ***	-0,25 ***
Part des femmes dans le métier exercé	-0,004 ***	-0,003 ***	-0,005 ***
Caractéristiques du marché de l'emploi			
Taux d'emplois vacants sectoriel	NS	0,344 ***	-0,323 ***
Densité de l'emploi sectoriel départemental	-0,001 ***	NS	-0,002 ***
Effectifs concernés			
<i>observés</i>	4 487	1 952	2 535
	12 296	6 219	6 077

Estimations par un modèle probit.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.

D. Caractéristiques des salariés changeant d'entreprise entre 2010 et 2015

Coefficients

	Tous groupes sociopro.			Cadres et prof. interm.			Employés et ouvriers		
	H&F	F	H	H&F	F	H	H&F	F	H
Femme (réf.: homme)	NS	///	///	NS	///	///	NS	///	///
Situation personnelle en 2010									
Moins de 30 ans	0,37***	0,42***	0,34***	0,33***	0,40***	0,30***	0,40***	0,43***	0,36***
30 à 39 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
40 à 49 ans	-0,24***	-0,25***	-0,23***	-0,23***	-0,21**	-0,26***	-0,24***	-0,31***	-0,18**
50 ou plus	-0,56***	-0,55***	-0,60***	-0,51***	-0,43***	-0,59***	-0,61***	-0,63***	-0,60***
Sans diplôme	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Brevet, CAP, BEP	NS	NS	0,12**	NS	NS	NS	NS	NS	0,14*
Baccalauréat	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Niveau bac +2	NS	NS	0,12*	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Bac +3 ou plus	0,12**	NS	0,26***	0,12*	NS	0,26***	0,22**	NS	0,32**
En couple en 2010 et 2015	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Seul en 2010 et 2015	0,09**	0,22***	NS	NS	NS	-0,14*	0,16***	0,30***	NS
Changement de situation de couple	0,11**	0,28***	NS	NS	0,22*	NS	0,15**	0,32***	NS
Aucun enfant	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Un enfant	NS	-0,12**	NS	NS	-0,18**	NS	NS	NS	NS
Deux enfants	NS	NS	-0,10*	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Trois enfants ou plus	NS	NS	-0,29***	NS	NS	-0,33**	NS	NS	-0,25*
Naissance	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	0,45**
Situation profess. en 2010									
Salarié en CDI dans le privé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Fonctionnaire titulaire ou milit.	-0,68***	-0,76***	-0,61***	-0,89***	-0,97***	-0,77***	-0,45***	-0,64***	-0,33*
Salarié en contrat court - privé	0,84***	0,84***	0,85***	0,64***	0,59***	0,68***	0,93***	0,94***	0,95***
Salarié en contrat court - public	0,34***	0,32***	0,29**	NS	NS	NS	0,58***	0,54***	0,63***
Cadre	Réf.	Réf.	Réf.	///	///	///	///	///	///
Prof. intermédiaire	NS	NS	NS	///	///	///	///	///	///
Employé	NS	NS	NS	///	///	///	///	///	///
Ouvrier	NS	NS	NS	///	///	///	///	///	///
Adm. publique, enseign., santé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Commerce, transports, héberg.	0,32***	0,43***	NS	0,23***	0,43***	NS	0,36***	0,41***	NS
Industrie	NS	0,18**	NS	NS	NS	NS	NS	0,19*	-0,30**
Activités spé., tech. et admin.	0,29***	0,32***	NS	0,19**	0,26**	NS	0,36***	0,38***	NS
Construction	0,29***	0,40***	NS	0,31**	NS	NS	0,25***	0,46**	NS
Agriculture, sylviculture, pêche	1,14***	1,15***	0,91***	1,78**	NS	NS	1,04***	0,98***	0,75**
Autres activités de services	0,12**	0,13*	NS	NS	NS	NS	0,18**	0,25***	NS
Temps complet	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel long	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Temps partiel court	0,20***	0,22***	NS	NS	NS	NS	0,25***	0,27***	NS
Entreprise avec aucun salarié	0,76***	0,69***	0,81***	0,74***	0,69***	0,78***	0,79***	0,70***	0,87***
De 1 à 9 salariés	0,46***	0,39***	0,51***	0,30***	0,26**	0,28**	0,60***	0,50***	0,72***
De 10 à 49 salariés	0,42***	0,30***	0,53***	0,33***	0,19*	0,44***	0,53***	0,40***	0,67***
De 50 à 249 salariés	0,30***	0,16**	0,43***	0,28***	NS	0,38***	0,34***	0,17*	0,53***
De 250 à 999 salariés	0,25***	0,26***	0,24***	0,24***	NS	0,28***	0,27***	0,33***	0,20*
1 000 salariés et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Taille non renseignée	0,65***	0,48***	0,83***	0,78***	0,67***	0,87***	0,62***	0,46***	0,86***
Part de femmes dans le métier	NS	0,002*	-0,003***	0,002**	0,007***	NS	-0,002*	NS	NS
Marché de l'emploi sectoriel									
Densité de l'emploi départemental	0,002***	0,002***	0,002**	0,003***	0,003***	0,002***	NS	NS	NS
Effectifs concernés	2 652	1 307	1 345	1 030	477	553	1 622	830	792
observés	12 296	6 219	6 077	5 659	2 696	2 963	6 637	3 523	3 114

Estimations par un modèle probit de la probabilité de changer d'entreprise entre 2010 et 2015.

Champ : salariés lors de l'enquête et cinq ans avant, âgés de 21 à 65 ans ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2014/2015 ; calculs Dares.