



**HAL**  
open science

# La Formation Professionnelle Continue et les risques liés à l'emploi : une analyse exploratoire sur données longitudinales des liens entre la FPC et les changements de PCS

Johanna Durand, Julien Machado

## ► To cite this version:

Johanna Durand, Julien Machado. La Formation Professionnelle Continue et les risques liés à l'emploi : une analyse exploratoire sur données longitudinales des liens entre la FPC et les changements de PCS. Pierre Béret, Vanessa di Paola, Jean-François Giret, Yvette Grelet, Patrick Werquin. Transitions professionnelles et risques - XIIIes Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Aix-en-Provence, le 1er et 2 juin 2006, CEREQ, pp.325-338, 2006, Relief; 15. halshs-00116698

**HAL Id: halshs-00116698**

**<https://shs.hal.science/halshs-00116698v1>**

Submitted on 27 Nov 2006

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

*XIII<sup>èmes</sup> Journées d'étude sur  
Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail  
Lest – Aix-en-Provence -- 1<sup>er</sup> et 2 juin 2006  
Transitions professionnelles et risques*

**La Formation Professionnelle Continue et les risques liés à l'emploi.**  
Une analyse exploratoire sur données longitudinales des liens entre la FPC et les  
changements de PCS.

Johanna E. Durand\*

Julien Machado\*\*

Mots-clés : RISQUES D'EMPLOI, TRANSITIONS PROFESSIONNELLES, EFFET FORMATION  
PROFESSIONNELLE CONTINUE, ENQUETE LONGITUDINALE.

---

\* Doctorante en économie du travail au Lest-UMR 6123 (CNRS-Université de la Méditerranée).  
Tél. : 04 42 37 85 13 [durand.j@univ-aix.fr](mailto:durand.j@univ-aix.fr)

\*\* Doctorant en sociologie du travail au Lest-UMR 6123 (CNRS-Université de Provence).  
Tél. : 04 42 37 85 21 [machado.julien@univ-aix.fr](mailto:machado.julien@univ-aix.fr)

## **La Formation Professionnelle Continue et les risques liés à l'emploi. Une analyse exploratoire sur données longitudinales des liens entre la FPC et les changements de PCS.**

La problématique du risque peut aisément être appréhendée dans le cadre de la formation continue en tant que dispositif de protection contre la perte d'emploi. Avec la loi de mai 2004 sur la formation professionnelle continue (FPC), la logique de promotion sociale caractérisant la problématique de la FPC s'efface au profit d'une logique de formation tout au long de la vie, mettant ainsi l'accent sur le maintien des compétences (garant du maintien dans l'emploi). La FPC permet-elle de protéger des risques d'emploi tels que le déclassement ou la perte d'emploi ?

Au cours des trente dernières années, les effets de la formation continue n'ont cessé de s'amoinrir, et ceci qu'il s'agisse des effets sur le salaire (Fougère et *al.*, 2001 ; Goux et Maurin, 1997), sur le poste, la classification ou le travail (Crocquey, 1995). Plus spécifiquement, en ce qui concerne les transitions professionnelles ascendantes et les changements de catégories sociales et leurs évolutions, Dubar et Podevin (1990) ou encore Méhaut (1996) parlent d'un effondrement des effets de la FPC. D'un autre côté, d'autres auteurs (Dupray et Hanchane, 2001 ; Dupray, 2002 ; Dupray, 2005) ont, quant à eux, noté que la FPC a des effets positifs sur la mobilité ascendante interne à l'entreprise et sur la stabilisation du salarié dans l'entreprise.

Ce dernier constat apparemment paradoxal se conçoit dès lors que la problématique de la FPC s'inscrit dans une logique de maintien dans l'emploi et non plus dans celle de promotion. C'est du moins à ce résultat qu'arrivent Aventur et Hanchane (1997), suite à une enquête dans plusieurs entreprises, et pour qui, ne pas avoir accès à la FPC est bien souvent signe d'exclusion (à plus ou moins long terme) de l'entreprise. Or, ce constat peut-il être généralisable à l'ensemble des salariés du secteur privé ? La réponse est positive concernant les cadres (Gadéa et Trancart, 2003), mais qu'en est-il des autres professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)? Il nous semble particulièrement intéressant de creuser cette dernière question car ce sont justement les cadres qui accèdent le plus à la formation (Fournier et *al.*, 2001). On peut alors comprendre que le manque de formation soit pénalisant pour un cadre. Cependant, en est-il de même pour les PCS qui y accèdent traditionnellement peu, comme les ouvriers ou les employés ?

L'objet de cet article est donc d'explorer plus en profondeur ce lien entre l'accès à la formation et la mobilité professionnelle<sup>1</sup>. Pour cela, deux théories sont traditionnellement usitées pour l'analyse des pratiques de formation : L'approche par le capital humain (Becker, 1964) et l'approche par le signal (Spence, 1973). La première postule que la formation, qu'elle soit ou non continue, accroît la productivité individuelle. De ce fait la valeur productive du bénéficiaire s'en trouve augmentée, ce qui a comme conséquence un accroissement de son salaire. La seconde théorie est celle du signalement. Elle repose sur un modèle du type : la formation (initiale ou continue) permet de filtrer les aptitudes initiales des individus, elle est donc un signal pour l'employeur d'une certaine valeur productive. Dans cette perspective, l'éducation n'aurait de valeur que dans sa capacité à révéler les possibilités "innées" des individus. Ces deux théories donnent des explications quant aux différences d'accès des individus à la FPC, mais aussi quant aux effets de ces formations, initialement pour rendre compte des différences observées en fonction du diplôme, mais qui peuvent être extrapolées à d'autres variables.

Ces deux approches nous intéressent car notre contribution s'appuie très largement sur les travaux de Béret et Dupray (1998) qui ont eux-mêmes pour socle ces deux théories. Traitant initialement de la relation entre la formation et les salaires, ils notent que c'est bien plus la récurrence des formations qui fait valeur plutôt que la pratique elle-même. Deux périodes sont ainsi repérées. La première concerne les années soixante-dix. La faible scolarisation liée à un processus de sélection scolaire, basé sur une forte hiérarchisation des niveaux d'enseignement général, entraîne une absence de connaissances professionnelles. Les firmes sont contraintes d'adopter une logique d'appariement, en particulier pour les formés, en favorisant l'accumulation de compétences du personnel. La valorisation sur les marchés internes se faisait par une forte hiérarchisation qui pouvait être comprise comme un moyen de retenir

---

<sup>1</sup> La mobilité professionnelle est ici entendue comme mobilités entre différentes PCS.

la main-d'œuvre formée. Dans ce cadre, la FPC renvoyait à une logique centrale d'investissement en formation destinée à suppléer le manque de formation initiale des salariés.

La seconde période traite des années quatre-vingt-dix, où les jeunes sortent de plus en plus diplômés du système scolaire dans lequel ils acquièrent une certaine professionnalisation. Les firmes étant soumises à une incertitude lors du recrutement et au vu de la très forte rentabilité salariale du diplôme dans les premières années d'expérience professionnelle (qui décline rapidement par la suite), il est possible de conclure à la fonction de filtre du diplôme. Il définirait alors la position d'entrée dans l'entreprise et baliserait l'aire d'évolution professionnelle de l'individu. De fait, l'augmentation des effectifs formés par le système scolaire rend les pratiques formatrices au sein des firmes moins nécessaires. L'abondance de diplômés alliée à une transformation du contenu des emplois et des compétences requises feraient du marché interne un révélateur des valeurs productives individuelles. Formation et promotion deviendraient toutes deux un signal de reconnaissance par l'entreprise des compétences du salarié.

La conclusion de cet article est donc que la FPC se transforme entre les deux périodes. Dans les années soixante-dix, il s'agit de formations dans une logique d'accumulation de capital humain. Dans les années quatre-vingt-dix, l'abondance et la variété des formations initiales suscitent une logique de sélection. C'est la récurrence des formations qui fait valeur et qui se concentre sur certains individus dont l'entreprise souhaite renforcer la collaboration.

A partir de ces résultats, nous allons introduire une nuance importante, et pousser encore un peu plus l'approche par le signalement. Si, comme le montrent ces auteurs la formation est un signal, nous pouvons nous interroger sur la valeur à accorder à ce signal dans des contextes<sup>2</sup> qui sont loin d'être homogènes. Ainsi pourrions-nous postuler que la formation est un signal dans les entreprises, dans la mesure où elle peut faire office de signal, c'est-à-dire qu'elle est suffisamment rare pour faire valeur. Dans cette perspective, c'est donc bien dans le cadre d'une recherche d'un effet relatif de la formation que nous nous proposons de travailler, en recherchant les effets de la FPC des salariés du secteur privé sur les transitions professionnelles dans des contextes de recours différents à la formation. Il s'agit donc de se demander si la formation a les mêmes effets dans des contextes d'utilisations différents. Parmi les contextes possibles, nous avons ici retenu la PCS qui se caractérise par de fortes hétérogénéités dans l'utilisation de la formation continue en entreprise. Nous utilisons donc ici le terme de contexte pour nommer la PCS dans la mesure où cette situation individuelle positionne l'individu dans un rapport spécifique à la formation. Fournier et *Alii* (2002) nous en livrent l'ampleur, en stipulant que les professions libérales, les cadres et professions intellectuelles et artistiques, ont un taux d'accès sur la période 1999/2000 de 53.8%, contre 48.8% pour les professions intermédiaires, techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise; 32.3% pour les employés et personnels de services directs aux particuliers et de 21.3% pour les ouvriers qualifiés et non qualifiés. Or, ce rapport spécifique nous semble être la traduction d'utilisations différentes de la formation; utilisations bien plus liées au niveau hiérarchique qu'à l'individu lui-même. Ce postulat suggère donc un lien entre la PCS et l'utilisation de la formation continue.

Sur la base de ces résultats et compte tenu du postulat d'un lien entre signal et rareté, nous pouvons poser comme hypothèse que les individus rattachés à des PCS qui ont traditionnellement peu accès à la formation auront, dans une perspective de signalement, des effets de la formation beaucoup plus importants sur leur mobilité professionnelle que les individus dont la PCS connaît un fort taux d'accès à la FPC. En d'autres termes, un ouvrier non qualifié ayant accès à la formation augmente plus ses chances de se situer sur une trajectoire ascendante<sup>3</sup> qu'un individu profession intermédiaire qui suit de la formation.

---

<sup>2</sup> Nous entendons par contexte la situation d'un salarié dans son milieu professionnel.

<sup>3</sup> Voir l'encadré méthodologique 3

A partir de l'enquête FC 2000 appareillée aux enquêtes emploi de 1998 et 1999, nous allons mesurer l'influence de la FPC sur les inflexions de trajectoires professionnelles des individus. La base de données longitudinales de ce projet constitue un apport méthodologique important. Cette base de données permet en effet de repérer le parcours professionnel des individus sur une période de quatre ans (de 1997 à 2000). Ces informations, couplées avec celles concernant les diverses formations suivies sur les trois périodes prises en compte dans FC 2000, permettent d'éclairer l'effet de la formation sur les trajectoires professionnelles. Nous allons donc tenter de souligner les corrélations entre les transitions professionnelles des individus et l'intensité du recours à la formation d'abord par le truchement de la PCS puis par celui de groupe de PCS, traduction des différentes intensités d'accès à la formation.

#### **Encadré 1: La base de données**

Notre base de données correspond à l'appariement de 4 tables : l'enquête FC2000 et les trois Enquêtes Emplois 1998, 1999 et 2000. Les 20269 individus de cette base sont les individus qui appartiennent aux 4 bases. Parmi les nombreuses variables de départ, un certain nombre a été indexé pour les années 1997, 1998, 1999 et 2000. Ainsi, en 1997, environ 42,30% de notre échantillon est salarié du privé (en emploi), presque 16,7% est salarié du public, 8,45% sont des travailleurs indépendants, 9,25% sont des chômeurs et 23,30% sont des inactifs retraités, des retirés des affaires, des femmes au foyer, des étudiants ou autres inactifs. Ces proportions restent plus ou moins stables sur les 3 périodes. La proportion de chômeurs diminue sensiblement entre 1997 et 2000 passant de 9,25% à 8,55%. En 2000, 42,4% de l'échantillon sont des salariés du privé. Aussi, 48% de notre échantillon n'a suivi aucune mobilité et 52% en a suivi au moins une. De même, 30% de la population n'a suivi aucune formation sur les 3 périodes contre 70% qui en ont reçue au moins une. Enfin, 23% de la population n'a eu ni mobilité ni formation.

Nous avons choisi de travailler à partir des salariés du privé en 1997. Cependant, afin de prendre en compte l'ensemble des mobilités sur les trois périodes, ce filtre a été placé seulement pour l'année 1997. Enfin, sur l'ensemble de la période, nous avons supprimés les chômeurs et inactifs de nos traitements.

#### **Encadré 2: Les PCS**

Une variable « PCS » a été créée pour chacune des 4 années et elle possède 11 états : (1) Travailleurs indépendants (TI) (agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et assimilés, chefs d'entreprises de 10 salariés ou plus, professions libérales) ; (2) Cadres (CA) (cadres fonctions publiques, professions intellectuelles et artistiques, cadres d'entreprises) ; (3) Professions intermédiaires (PI) (professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés, professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises) ; (4) Techniciens (TE) ; (5) Contremaîtres, agents de maîtrise (COAG) ; (6) Employés (EMP) (employés de la FP, employés administratifs d'entreprises, employés de commerce) ; (7) Personnels des services directs aux particuliers (PES) ; (8) Ouvriers qualifiés (OQ) ; (9) Ouvriers non qualifiés (ONQ) ; (10) Ouvriers agricoles (OA) ; (11) Inactifs (ID) : militaire du contingent, anciens agriculteurs exploitants, anciens artisans, commerçants, chefs d'entreprise, anciens cadres et professions intermédiaires, anciens employés et ouvriers, inactifs divers (autres que retraités), chômeurs n'ayant jamais travaillé.

Nous sommes conscients de la représentation implicite de la hiérarchie sociale des PCS que nous utilisons ici. Cette hiérarchie oscille des ouvriers non qualifiés, considérés comme les "basses" PCS vers les professions supérieures appréhendées comme "hautes" PCS. Ce classement, somme toute sommaire, est le produit des travaux de l'Insee. La hiérarchie entre les différentes PCS est donné à partir de la nomenclature de l'INSEE en niveau intermédiaire. Cette hiérarchisation des PCS est, comme le stipulent Desrosières et Thévenot (2002) le produit d'une histoire autant que d'une approche "politique" (le terme politique est ici à entendre comme beaucoup plus général qu'une "intervention politique" comme le précise les auteurs) des catégories socioprofessionnelles, ce qui en fait un classement critiquable à bien des égards. Les résultats qui vont donc en découler pourront trouver des limites dans la mesure de celles que l'on peut énoncer à cette nomenclature. Enfin, distinguer les employés qualifiés et employés non qualifiés serait pertinent dans un prolongement de ce travail comme en témoignent les travaux de Burnod et Chenu (2001).

## 1. Une relation positive entre la récurrence de l'accès à la formation et le type de mobilité professionnelle pour les salariés du secteur privé en 1997

### Encadré 3: Les transitions professionnelles

Nous avons donc différents types de mobilités professionnelles (en terme de changements de PCS) : mobilité ascendante, mobilité descendante, immobilité et mobilité horizontale (cette dernière ne concerne que les mobilités du type « cadres -travailleurs indépendants » et « travailleurs indépendants -cadres » ; ces deux transitions ne paraissant ni « progressive » ni « régressive »). Nous utiliserons ici le terme de « transition » pour désigner les mobilités professionnelles.

Nous avons ainsi pu définir 4 groupes de trajectoires individuelles :

- Trajectoire ascendante : ceux qui sont en progression (mobilités ascendantes). Ainsi, et par cette définition, un cadre en 2000 a pu être sur une trajectoire ascendante mais un cadre en 1997 ne peut pas être en progression.
- Trajectoire descendante : Ceux qui sont en régression (mobilités descendantes)
- Trajectoire stable : Ceux qui n'ont pas suivi de mobilités. Il faut noter que les individus qui n'auront eu que des mobilités horizontales sont classés dans les trajectoires stables.
- Trajectoire instable : Les mobiles qui ne peuvent pas être regroupés en progression ni en régression car nous travaillons sur trois périodes. Par exemple, les trajectoires individuelles du type « progression –progression -régression » ou encore « immobile –progression -régression » ou enfin « régression –progression -régression » sont classées dans les instables.

Nous prenons en compte le moment où a lieu tel ou tel type de transition : ainsi, « ascendant-ascendant-descendant » n'est pas similaire à « descendant-ascendant-ascendant ». La 1<sup>ère</sup> trajectoire sera classée dans instable, la 2<sup>nd</sup>e dans ascendant. Dès lors, un salarié est sur une trajectoire ascendante quand il a suivi des promotions professionnelles en terme de changement de PCS et sur une trajectoire descendante quand elle est marquée par des régressions.

Dans cette première partie nous allons voir qu'un premier lien entre l'accès à la formation et la progression professionnelle peut être fait.

<b>Tableau 1 : Salariés du privé en 1997</b>				
effectif % en colonne	0 formation	1-3 formations	4+ formations	Effectifs trajectoires
Progression	217 11.3%	453 13.17%	260 14%	930 12.90%
Régression	175 9.2%	310 9.01%	145 7.80%	630 8.74%
Instable	142 7.4%	231 6.72%	98 5.2%	471 6.53%
Stable	1379 72.1%	2446 71.10%	1356 73%	5181 71.84%
Effectifs Formations	1913 26.53%	3440 47.70%	1859 25.78%	<b>7212</b> <b>100.00%</b>

*Légende:* Parmi les salariés du privé en 1997 qui n'ont suivi aucune formation sur les trois périodes, 11,3% sont en progression entre 1997 et 2000 ie sur une trajectoire ascendante.

Le premier commentaire que nous pouvons faire concerne l'écrasante majorité des personnes qui sont durant la période 1997/2000 sur une trajectoire stable, c'est-à-dire sans changement notable de leur situation (ainsi, ils n'ont connu aucune période de chômage ou aucune évolution professionnelle), et ceci qu'ils aient ou non suivi des formations (72% pour ceux qui n'ont eu aucune formation contre 73% pour ceux qui en ont eu quatre et plus). Parmi les individus n'ayant suivi aucune formation, 11% ont été en progression professionnelle contre 9% en régression sur la période 1997/2000. Parallèlement, chez les individus ayant suivi quatre formations ou plus, 14% sont sur une trajectoire professionnelle ascendante alors qu'ils sont 8% à être en régression professionnelle.

#### **Encadré 4: La formation professionnelle continue**

La formation professionnelle continue correspond à l'autoformation, à la formation en situation de travail, aux stages et séminaires et à l'alternance. Nous avons pris en compte l'ensemble des formations suivies sur les trois périodes. Ainsi, notre 'typologie' « 0 formation, 1-3 formations, 4+ formations » correspond au nombre total de formations suivies entre 1997 et mars 2000. Les tendances d'effectifs font ressortir de manière importante une limite à « 4 ou + formations ». De plus, afin de faire ressortir les cas extrêmes, nous avons rassemblé les individus ayant suivis de 1 à 3 formations. Enfin, nous avons conscience que la prise en compte du moment où a eu lieu la ou les FPC dans la période serait plus pertinente et cette question devrait faire l'objet d'un approfondissement.

Le premier constat que nous pouvons faire est qu'un lien, même minime, se fait jour entre la récurrence de l'accès à la formation et la mobilité professionnelle, (ren)forçant l'idée d'un rôle positif de l'éducation post-scolaire. Loin de conclure à une corrélation, nous pouvons avancer l'idée que la formation semble limiter la régression professionnelle et dans le même temps favoriser la progression. Ce phénomène est d'ailleurs le fait d'une réduction des périodes d'instabilité concernant les plus formés (5,2% contre 7,4%), ce qui corrobore les résultats de travaux antérieurs déjà cités dans ce papier (Aventur et Hanchane, 1997 ; Béret et Dupray, 1998), et qui montraient le caractère "stabilisant" de la formation continue. Ainsi, l'hypothèse d'une utilisation de celle-ci comme signal peut être avancée, même si elle nécessite des précautions du fait tant de la faible ampleur des différences que du mode de calcul statistique par tri croisé (en conséquence de quoi nous ne pouvons conclure qu'à une relation et non une corrélation).

Néanmoins, ce résultat ne va pas à l'encontre de celui dont fait état Béret et Dupray (1998) où la FPC est appréhendée comme un moyen de signaler les salariés les plus compétents, c'est-à-dire les plus productifs. Le second signal dont l'article rend compte serait envoyé par l'employeur vers l'employé, et serait porteur d'un message de reconnaissance de ses capacités ; reconnaissance qui ne peut actuellement plus passer par le salaire encore fortement soumis à la qualification et au poste occupé. Nous retrouvons alors une conséquence de la réduction actuelle des lignes hiérarchiques dans les firmes (et donc une forte immobilité de la main-d'œuvre) comme ne laissant plus beaucoup de place ni aux promotions et ni aux augmentations de salaires (effet initial de l'éducation dans la théorie du capital humain).

Pourtant, comme nous le stipulions dans l'introduction, cette approche nous semble avoir comme limite de postuler que la formation a une valeur dans tout milieu social quel qu'il soit. C'est à ce stade qu'il nous ait paru pertinent d'introduire la possibilité d'un effet de rareté et de son contraire, un effet de profusion. L'entrée par les PCS pouvait répondre à cette problématique.

effectif % en colonne	0 formation	1-3 formations	4+ formations	Effectifs trajectoire
Progression	119 <b>29.5%</b>	181 40.49	35 <b>51.5%</b>	335 36.45
Régression	10 2.48	4 0.89	1 1.47	15 1.63
Instable	38 9.41	40 8.95	8 11.8	86 9.36
Stable	237 <b>59%</b>	222 49.66	24 <b>35.3%</b>	483 52.56
Effectifs Formations	404 43.96	447 48.64	68 7.40	<b>919</b> <b>100.00</b>

*Légende:* Parmi les ouvriers non qualifiés du secteur privé en 1997 qui n'ont eu aucune formation entre 97 et 00, 29,46% sont sur une trajectoire ascendante sur cette période.

Parmi les ouvriers non-qualifiés n'ayant suivi aucune formation, 29% ont connu une progression alors que 59% ont été stables. Par contre, parmi les plus formés, 51% ont eu une promotion alors qu'ils ne sont que 35% à avoir connu une stabilité durant la période 1997/2000. Dans ce cas, nous pouvons dire que la récurrence de formations est en relation de manière probante avec la progression professionnelle. Ainsi dans le cas des ouvriers non-qualifiés, c'est-à-dire dans cette catégorie de salariés qui sont généralement évincés des politiques formatives (44% n'ont ici suivi aucune formation), nous pourrions dire qu'accéder à la formation est de bonne augure dans la perspective d'une trajectoire professionnelle ascendante. Nous pouvons donc dire que la relation entre l'intensité du recours à la formation et sa rareté et le positionnement sur une trajectoire ascendante agissent de manière concomitante.

effectif % en colonne	0 formation	1-3 formations	4+ formations	Effectif trajectoire
Progression	10 11.76%	31 9.69%	42 13.46%	83 11.58%
Régression	12 14.12%	62 19.38%	46 14.74%	120 16.74%
Instable	13 15.29%	32 10.00%	20 6.41%	65 9.07%
Stable	50 58.8%	195 60.9%	204 65.4%	449 62.62%
Effectif Formations	85 11.85%	320 44.63%	312 43.51%	<b>717</b> <b>100.00%</b>

*Légende:* Parmi les professions intermédiaires du secteur privé en 1997 qui n'ont eu aucune formation entre 97 et 00, 11,76% sont sur une trajectoire ascendante sur cette période.

La relation entre récurrence de la formation et la trajectoire pour les professions intermédiaires semble se faire sur la progression et ceci au détriment des individus instables. La proportion d'individus en régression ne varie en effet pas entre les plus formés et les non formés. C'est la proportion de promus qui augmente chez les mieux lotis en formation. Le groupe d'individus qui semble être touché par la relation formation/trajectoire semble être les "instables". Ils passent de 15 à 6% dès lors que leur rapport à la formation s'intensifie.

Là encore l'effet relatif de la récurrence de la formation peut très largement être avancé. Nous pourrions donc dire, au-delà du fait de résumer cette tendance par un effet de rareté ou de profusion, que la formation n'est pas utilisée de manière identique suivant les différentes catégories professionnelles. Ces résultats tendent à nous laisser croire que la formation aurait une fonction de promotion sociale chez les PCS de type ouvriers ou employés, alors qu'elle pourrait être plus du domaine du maintien dans l'emploi (un effet donc lié au cumul) pour les catégories plus élevées. Pour ces derniers, la formation serait liée à l'évolution de l'emploi ; ces effets n'étant pas nécessairement perçus en dehors du maintien dans l'emploi.

## **2. Le lien entre l'intensité du recours à la formation et la progression professionnelle**

### **2.1. L'effet rareté dans les PCS selon leur taux d'accès à la FPC**

De manière à mettre en valeur le lien entre intensité du recours à la formation et son effet sur la trajectoire des individus, nous avons rassemblé les différentes PCS en fonction de leur taux d'accès (TA) à la formation. Quatre groupes ont donc été formés :

-Les cadres et techniciens ont un très fort taux d'accès à la FPC (groupe 1) : 10% n'ont pas reçu de formation et plus de 70% en ont reçu au moins 3.

-Les professions intermédiaires et les contremaîtres et agents de maîtrises ont un fort taux d'accès (groupe 2) : 25% n'ont pas de FPC ou une seule et 55% en ont eu au moins 3.

-Les travailleurs indépendants, les employés et les ouvriers qualifiés ont un taux d'accès moyen (groupe 3) : 40% n'ont qu'une ou aucune formation contre 40% qui en ont au moins 3.

-Les personnels des services directs aux particuliers ainsi que les ouvriers non qualifiés et les ouvriers agricoles ont un faible taux d'accès à la FPC (groupe 4) : 40% n'ont suivi aucune formation et 20% en ont suivi au moins trois.

Seuls deux groupes vont être ici commentés, les deux autres étant présentés en annexe. En effet, nous n'allons traiter ici que des groupes 2 et 4 car ils représentent les cas emblématiques des tendances qu'il est possible d'observer dans les deux autres groupes. Le groupe 1 a été ici relégué en annexe parce qu'il concerne les cadres et les techniciens, et que seuls les seconds sont susceptibles d'avoir une promotion du fait des critères de mobilité que nous avons retenus. Ainsi nous allons voir que l'effet de la formation continue sur les trajectoires des individus est très différent suivant l'intensité du recours à la formation.

**Tableau 4 : Lien formations et trajectoire pour les individus du privé appartenant à des PCS qui ont un fort taux d'accès à la FPC (Prof. Intermédiaires et contremaîtres et agents de maîtrise)**

effectif % en colonne	0 form	1 – 3 form	4+ form	Effectifs trajectoires
<b>instable</b>	23 16%	47 9.81%	21 5.02%	<b>91</b> <b>8.74%</b>
<b>progression</b>	13 9%	60 12.53%	68 16.3%	<b>141</b> <b>13.54%</b>
<b>régression</b>	32 22.22%	110 22.96%	70 16.75%	<b>212</b> <b>20.37%</b>
<b>stable</b>	76 52.78%	262 54.70%	259 61.96%	<b>597</b> <b>57.35%</b>
<b>Effectifs Formations</b>	<b>144</b> <b>13.83%</b>	<b>479</b> <b>46.01%</b>	<b>418</b> <b>40.15%</b>	<b>1041</b> <b>100.00%</b>

Légende : Parmi les salariés du privé en 1997 dont la PCS a un fort taux d'accès à la FPC, mais qui n'ont reçu aucune formation sur les 4 ans, 16% sont sur une trajectoire instable.

**Tableau 5 : Lien formations et trajectoire pour les individus du privé appartenant à des PCS qui ont un faible taux d'accès à la FPC (personnels des services directs aux particuliers, ouvriers non qualifiés et ouvriers agricoles)**

effectif % en colonne	0 form	1 – 3 form	4+ form	Effectifs trajectoires
<b>instable</b>	78 9.40%	82 9.70%	11 9.40%	<b>171</b> <b>9.54%</b>
<b>progression</b>	148 18%	228 26.98%	40 34.2%	<b>416</b> <b>23.21%</b>
<b>régression</b>	77 9.28%	46 5.44%	3 2.56%	<b>126</b> <b>7.03%</b>
<b>stable</b>	527 63.49%	489 57.87%	63 53.85%	<b>1079</b> <b>60.21%</b>
<b>Effectifs Formations</b>	<b>830</b> <b>46.32%</b>	<b>845</b> <b>47.15%</b>	<b>117</b> <b>6.53%</b>	<b>1792</b> <b>100.00%</b>

Légende : Parmi les salariés du privé en 1997 dont la PCS a un faible taux d'accès à la FPC, mais qui n'ont reçu aucune formation sur les 4 ans, 9,4% sont sur une trajectoire instable.

## 2.2. La formation : un avantage pour la progression professionnelle

Concernant le groupe 2 (prof. intermédiaires et contremaîtres et agents de maîtrise), avoir eu accès à quatre formations ou plus semble avoir une conséquence sur la progression professionnelle (16,3% des individus ayant suivi 4 formations ou plus ont eu une promotion sur la période 1997-2000, contre 9% pour les moins formés). Or, ce résultat est amplifié pour les individus du groupe 4 (personnels des services directs aux particuliers, ouvriers non qualifiés et ouvriers agricoles), dont parmi les plus formés sont 34% à avoir eu une promotion sur la période 1997-2000, contre 18% pour les non-formés. Ainsi, l'intensité du recours à la formation influence le lien entre la formation et la trajectoire ascendante. Dans cette perspective, nous pouvons dire que moins la récurrence du passage à la formation est importante dans le contexte de la PCS, plus ses effets sur la progression professionnelle le sont. En d'autres termes, dans un contexte où la formation est rare, elle peut encore être corrélée à la notion de promotion sociale, ce qui n'est pas le cas dans des environnements où elle est présente de manière plus importante.

Concernant la stabilité, des différences apparaissent entre les deux groupes. En effet, pour les individus du groupe 2 comme pour ceux du groupe 4, la formation a son importance sur la stabilité des individus, mais cette relation s'inverse d'un groupe à l'autre. Pour le quatrième, les individus ayant eu quatre formations ou plus sont moins dans une trajectoire stable que s'ils n'en ont pas eu. Or, c'est précisément l'inverse pour les individus du second groupe, qui sont plus nombreux à être dans une situation stable s'ils ont bénéficié de beaucoup de formations que s'ils n'en ont pas eu.

Ces deux résultats nous paraissent traduire des utilisations différentes de la formation : stabilisation dans l'emploi pour les uns (les plus formés), progression professionnelle pour les autres et donc réduction de la stabilité. Ce résultat peut être interprété au regard des types de travail concernés. Nous supposons précédemment que certains métiers, et pourquoi pas certains niveaux hiérarchiques, pouvaient requérir plus de formation que d'autres. Dans cette perspective, il nous paraît possible de solliciter une telle interprétation dans l'explication de ces résultats. Dans ce cas, si les emplois des professions intermédiaires et des agents de maîtrise nécessitent de la formation de manière récurrente, assurément les individus qui en sont privés risquent de se trouver écartés des perspectives de promotion, voire de celles d'un simple maintien dans l'emploi. Ce constat est bien entendu inverse dans les catégories d'emploi qui ne nécessitent pas de formation. Les mieux formés dans ces contextes, en étant les plus promus, sont aussi ceux qui ne sont plus sur une trajectoire stable.

Nos propos sont étayés par les données présentées dans le tableau 6 qui rendent compte des différences entre la proportion d'individus ayant eu quatre formations ou plus et ceux n'en ayant eu aucune en fonction de leur trajectoire et pour les différents groupes. Nous avons par exemple (-2) points qui séparent les individus du premier groupe, qui sont sur une trajectoire instable, selon qu'ils ont suivi 4 formations ou plus ou aucune. Cela signifie que les personnes du groupe 1 qui ont suivi le plus de formations sont moins dans une trajectoire d'instabilité que ceux qui n'en ont eu aucune. Notons que dans le cas d'une différence nulle, cela suggère que la formation est sans influence sur la trajectoire professionnelle.

**Tableau 6 : Différence (en points) entre la proportion d'individus ayant eu 4+ formations et ceux n'en ayant eu aucune par rapport aux différentes trajectoires**

	<b>Groupe 1</b> (TA +4 formations : 56%)	<b>Groupe 2</b> (TA +4 formations : 40%)	<b>Groupe 3</b> (TA +4 formations : 19%)	<b>Groupe 4</b> (TA +4 formations : 7%)
<b>instable</b>	-2	<b>-11</b>	-2	0
<b>progression</b>	+1	+7	<b>+11</b>	<b>+16</b>
<b>régression</b>	<b>-4</b>	-5	<b>-11</b>	-7
<b>stable</b>	<b>+5</b>	<b>+9</b>	+2	<b>-9</b>

*Légende* : Parmi les individus du groupe 1 (dont la PCS a un très fort taux d'accès à la FPC), qui se trouvent sur une trajectoire instable, la proportion de ceux qui ont reçu 4 ou + formations est inférieure de 2 points à la proportion de ceux qui n'en ont reçue aucune.

Globalement, nous pouvons observer que la différence entre la proportion d'individus ayant eu 4 formations et plus, et ceux en ayant eu aucune s'accroît avec la baisse de la proportion d'individus ayant eu accès à quatre formations ou plus. Cela nous semble donc mettre en valeur l'effet relatif de la formation sur la promotion des individus. Elle est en effet pratiquement nulle pour la groupe 1 (+1 point), alors qu'elle est importante pour le groupe 4 (+16 points); ce que nous avons déjà pu noter. Néanmoins, nous pouvons dire que l'accès à la formation protège de la régression professionnelle. Nous retrouvons ici ce que d'autres auteurs ont pu déjà faire apparaître (Béret/Dupray, 1998, Béduwé, 1992).

Ce tableau est de plus intéressant parce qu'il souligne les alternatives des individus selon leur appartenance à l'un ou l'autre groupe. En ce sens, cela permet des suggestions dans l'utilisation de la formation. Ainsi, pour les individus du groupe 1, l'influence de la formation sur la trajectoire professionnelle se fait soit entre le fait d'être en stabilité (5 points) soit dans le cas d'un nonaccès à la formation, d'être en régression. Dans ce cas, nous pourrions dire que l'accès à la formation est en lien avec le maintien dans la PCS, c'est-à-dire être en stabilité ou en régression.

Dans le groupe 2, le lien entre formation et trajectoire se polarise autour de deux situations extrêmes que sont la stabilité et l'instabilité. Contrairement aux individus du groupe 1, ne pas avoir eu accès à la formation n'entraîne pas de régression, mais de l'instabilité, c'est-à-dire des périodes de progression et d'autres de régression. Entre le groupe 1 et le groupe 2, pour qui la formation est fortement utilisée, l'accès à la formation est une condition de stabilité, et ne pas y avoir accès semble pénalisant. La formation pour ces individus est une condition nécessaire mais pas suffisante pour la progression professionnelle ; à cela, nous pouvons ajouter qu'elle est une condition nécessaire au maintien dans la PCS.

Le groupe 3 est caractérisé par l'importance de la formation dans la trajectoire professionnelle. C'est en effet dans ce groupe que s'observent les situations les plus contrastées. L'accès à la formation est en lien avec la progression professionnelle (11 points séparent les formés promus des non-formés promus). Inversement, ne pas avoir de formation est en lien avec le fait d'être en situation de régression professionnelle (-11 points séparent les non formés qui régressent de leurs homologues formés).

Enfin, comme nous avons pu précédemment le voir, le dernier groupe paraît être assimilable à la notion de promotion sociale pour les personnes bénéficiant le plus de la formation. Le pendant de cette situation est que ceux qui sont les moins formés sont aussi dans une proportion moins importante sur une trajectoire stabilisée. Par rapport à la formation, nous pouvons dire que les individus de ce groupe sont soit en progression pour les plus formés, soit en situation de stabilité pour les moins formés. Cela nous suggère que la formation pourrait être utilisée non dans l'emploi, mais dans la perspective d'une promotion.

Après les diverses hypothèses que nous avons pu émettre pour expliquer les différents liens entre la récurrence de l'accès à la formation et son effet sur la trajectoire professionnelle, nous sommes en mesure de vérifier notre hypothèse initiale; à savoir que les individus rattachés à des PCS qui ont traditionnellement peu accès à la formation ont, dans une perspective de signalement, des effets de la formation beaucoup plus importants sur leur mobilité professionnelle que les individus dont la PCS entraîne beaucoup plus d'accès à la formation. Or, c'est bien ce que nous montrent les résultats du tableau 6, tant au niveau de l'ampleur des différences (de -4 à +5 pour le groupe 1, et de -9 à +16 pour le 4), que dans les trajectoires elles-mêmes (régression/stabilité pour le groupe 1; progression/stabilité pour le groupe 4).

### 3. Corrélation entre formations professionnelles et trajectoires professionnelles

Il existe une relation positive entre la récurrence du passage en formation et les types de mobilités professionnelles pour les salariés du secteur privé en 1997. Le lien entre l'intensité du recours à la FPC et la progression professionnelle est plus important pour les PCS qui ont un taux d'accès à la FPC faible. Le tableau 7 que nous présentons ici en conclusion permet de saisir ces corrélations entre transitions professionnelles et intensité du recours à la formation.

Tableau 7 : 3 logit concernant les trajectoires professionnelles.

	Logit1	Logit 2	Logit 3
<b>Pour les salariés du privé en 1997</b>	Trajectoire descendante	Trajectoire ascendante	Trajectoire ascendante <sup>4</sup>
<b>Nombre de formations suivies</b>			
0 formation	+ 4,19%	*REF (0.2885)	-10,8%
1 formation	+ 3,2%	+ ns	-8,5%
2 formations	+ 1,3%	+ 8,3%	-5,35%
3 formations	+ ns	+ 9,5%	-4,43%
4+ formations	*REF (0.054)	+ 15%	*REF (0,205)
<b>CSP en 1997</b>			
TI	- ns	ns	ns
CA	*REF	ns	ns
PI	+ 2,65%	- 24,05%	*REF
TE	+2%	- 24,25%	ns
COAG	+ ns	- 16,72%	+26,8%
EMP	-2,7%	- 21,92%	+10,7%
PES	- 3,8%	- 17,65%	+25,69%
OQ	- 2,7%	- 23,08%	+9,9%
ONQ	- 4,5%	*REF	+51,8%
OA	- 4,6%	- 17%	+29,9%
<b>Sexe</b>			
Homme	*REF	*REF	*REF
Femme	- 1,10%	- 9,97%	-6,5%
<b>Age en 1998</b>			
15-24 ans	+ 4,4%	- ns	-ns
25-34 ans	+ 1%	- ns	-ns
35-49 ans	*REF	*REF	*REF
50 ans et +	+ 6,4%	- 6,86%	- 4,48%
<b>Diplôme de formation initiale le plus élevé en 98</b>			
Diplôme supérieur	*REF	+ 42,26%	+17,17%
Bac +2	ns	+ 25,37%	*REF
Bac	+ 2,2%	+ 14,34%	- 7,13%
CAP/BEP	+ 5,1%	+ 6,46%	- 11,16%
BEPC	+ 4,8%	+ 7,66%	- 10,2%
Sans diplôme	+ 8,8%	*REF	- 13,90%

<sup>4</sup> Le logit 3 et le logit 2 permettent tous les deux de mesurer l'influence des variables permettant d'être sur une trajectoire ascendante. Malgré tout, nous avons choisi d'exposer les deux modèles afin de faciliter la lecture des résultats.

Un cadre en 1997, âgé de 35 à 49 ans, possédant un diplôme de l'enseignement supérieur, ayant suivi au moins 4 formations au cours de la période 1997-2000 et étant salarié du privé, a 5,4% de risque d'être sur une trajectoire descendante (logit1). Nous mesurons la probabilité d'être sur une trajectoire descendante si, toute chose égale par ailleurs, nous modifions une ou plusieurs variables. En d'autres termes, qu'en est-il pour un salarié identique mais qui n'a suivi aucune formation : il aurait eu alors 4% de risque en plus d'être sur une trajectoire descendante.

Si, toute chose égale par ailleurs, le salarié avec au moins 4 formations est un ouvrier non qualifié, il a 4,5% de risque en moins d'être sur une trajectoire descendante. De plus, la formation continue protège plus les cadres que les professions intermédiaires et les techniciens. Un salarié profession intermédiaire a presque 3% de risque en plus d'être sur une trajectoire descendante que le cadre. De plus, l'âge et le diplôme jouent de manière significative sur la probabilité d'être sur une trajectoire descendante. Notre salarié de référence a plus de risque d'être en régression entre 15 et 24 et après 50 ans (logit1). Enfin, un diplôme supérieur à Bac +2, augmente de 17% les chances pour un salarié en profession intermédiaire d'être en progression (logit 3).

Il est intéressant de constater que le fait d'être une femme n'a presque pas d'incidence (1% de risque en moins) en terme de régression (logit 1). A contrario, il est pénalisant d'être une femme pour une promotion comme en témoignent le logit 2 (-10% de chance d'être promu pour une ouvrière non qualifiée sans formation continue par rapport à un ouvrier non qualifié) ou encore le logit 3 (-6,5% de chance d'être promu pour une ouvrière non qualifiée ayant suivi au moins 4 formations par rapport à son homologue masculin).

Un salarié profession intermédiaire en 1997, âgé de 35 à 49 ans, possédant un Bac +2, ayant suivi au moins 4 formations au cours de la période 1997-2000 et étant salarié du privé (logit3) a 20,5% de chance d'être sur une trajectoire ascendante. Nous savons aussi<sup>5</sup> que ce salarié a 40,4% de chance d'être sur une trajectoire stable.

Ici encore, la FPC augmente les chances d'être sur une trajectoire ascendante (logit 3). Un profession intermédiaire qui n'a pas suivi de formation alors qu'il appartient à une PCS qui admet un taux d'accès fort à la FPC a presque 11% de chance en moins d'être en progression (logit3). Par contre si un ouvrier non qualifié (ONQ), qui traditionnellement a peu accès à la FPC, suit au moins 4 formations, il aura 15% de chances en plus d'être sur une trajectoire ascendante (logit 2). Un salarié profession intermédiaire a plus accès à la FPC qu'un ouvrier non qualifié mais quand cet ouvrier<sup>6</sup> a accès à la FPC, les effets sont plus importants pour lui que pour les catégories professionnelles supérieures en terme de mobilité ascendante. On peut noter qu'un ouvrier qualifié (OQ) sans formation a 23% de chance en moins d'être en progression que l'ouvrier non qualifié. C'est plus pénalisant en terme de promotion pour un OQ de ne pas avoir suivi de formation que pour un ONQ (logit 2).

Les ouvriers non qualifiés, les ouvriers agricoles, les personnels des services directs aux particuliers et les contremaîtres et agents de maîtrises, sont les PCS dans lesquelles le fait de suivre au moins 4 formations permet d'augmenter le plus les chances d'être en progression. Ensuite viennent les ouvriers qualifiés et les employés, puis les techniciens et professions intermédiaires. A l'exception des contremaîtres et agents de maîtrises, nous retrouvons les résultats évoqués auparavant.

*In fine*, la FPC a des effets positifs sur la mobilité verticale ascendante interne à l'entreprise et sur la stabilisation du salarié dans l'entreprise (Béret et Dupray, 1998 ; Dupray et Hanchane, 2001 ; Dupray, 2002 ; Dupray, 2005). Cependant ces effets varient en fonction du contexte dans lequel se trouve le salarié au départ. Le fait d'appartenir à une PCS qui a peu recours à la FPC augmente la probabilité d'avoir une mobilité verticale ascendante par rapport à une PCS où le taux d'accès à la FPC est fort. La corrélation entre la récurrence du passage en formation et le type de trajectoire est ainsi vérifié. Cette corrélation est plus ou moins forte en fonction du degré de rareté d'accès à la formation dans chaque PCS. Autrement dit, il existe un effet différentiel de la FPC en fonction de la PCS de départ de l'individu. La FPC permet de diminuer les risques d'inflexions descendantes de trajectoire.

---

<sup>5</sup> D'autres calculs ont été effectués mais n'apparaissent pas dans ce tableau.

<sup>6</sup> Un ouvrier non qualifié en 1997, âgé de 35 à 49 ans, ne possédant aucun diplôme, n'ayant pas suivi de formation au cours de la période 1997-2000 et étant salarié (logit2) a 30% de chance d'être sur une trajectoire ascendante.

Pourtant un bémol doit être apporté concernant les contremaîtres et agents de maîtrise pour qui la formation ne suit pas la même tendance. Ils ont en effet autant de chance de ressentir les effets de la formation continue sur leur trajectoire professionnelle que les catégories qui en suivent généralement beaucoup moins qu'eux (cf. les ouvriers non-qualifiés par exemple). Ce constat constitue bien entendu une limite à l'approche que nous avons proposée; mais il s'agit aussi d'une possibilité d'introduire d'autres éléments dans ce que nous avons appelé le contexte de la formation continue. Ainsi pourrions-nous, dans cette perspective, reprendre les diverses raisons des utilisations différenciées de la formation par les entreprises. L'investissement technologique (Margirier, 1991 ; Géhin, 1989 ; Vernières, 1993), les innovations organisationnelles (Zamora, 2003), les changements technologiques et organisationnels ainsi que les modes de GRH (fidélisation de la main-d'œuvre, négociation syndicale...) (Galtier, 1996 ; Moncel, 1997), enfin le degré de concentration des secteurs ou les investissements immatériels (Géhin, 1989 ; Vernières, 1993) sont autant de contextes techniques, organisationnels et structurels sources d'une utilisation plus ou moins récurrente de la formation continue. De ce fait, si les entreprises ont des intensités différentes d'utilisations de la FPC, il nous semble légitime de s'interroger sur ses effets dans ces différents contextes. Ainsi, le rôle du secteur d'activité ou de la taille de l'entreprise pourraient être des pistes à exploiter.

### **Bibliographie**

- Aventur F. et Hanchane.S, (1997),« Formation continue et justice sociale dans l'entreprise », *Céreq, Bref*, n°136.
- Becker G.S., (1964), *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, NBER, New-York, Columbia University Press.
- Bédoué C., (1992), « Mobilité professionnelle et formation: éléments d'un bilan des résultats obtenus dans les approches quantitatives de la mobilité », in Coutrot L. et Dubar C. (eds), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, La Documentation Française, pp.71-99.
- Béret P. et Dupray A., (1998), « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », *Formation-Emploi*, n° 63, juillet-septembre, pp.61-80.
- Burnod G. et Chenu A.,(2001), « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, N°86, avril.
- Chapoulie S., (2000), « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Economie et Statistiques*, n°331, pp.25-45.
- Crocquey E., (1995), « La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme », *Travail et emploi*, n° 65 –4.
- Desrosières A. et Thévenot L., (2002), *Les catégories SocioProfessionnelles*, Paris, éd. La découverte, collection Repère, n°62, 128p.
- Dubar C. et Podevin G., (1990), « Formation et promotion en France depuis vingt ans », *Bref, Céreq*, n° 59.
- Dupray A., (2002), *Mobilités et construction des compétences individuelles : exploration méthodologique et essai de repérage statistique*, Rapport final pour le Commissariat Général au Plan, mai, 116p.
- Dupray A., (2005), « Les mobilités en début de vie professionnelle. Externes ou Internes aux entreprises, des évolutions aux effets très différents », *Bref, Céreq*, n°216, février, 4p.
- Dupray A. et Hanchane S., (2001), « Les effets de la formation continue en entreprise sur la mobilité et le salaire des jeunes », *Formation Emploi*, Céreq, n° 73, janvier-mars, pp.53-73.
- Fougère D., Goux D. et Maurin E., (2001), « Formation continue et carrières salariales: une évaluation sur données individuelles », *Annales d'Economie et de Statistique*, 62, 49-69.
- Fournier C., Hanchane S., Lambert M., Perez C., Théry M. et Thomas G., (2001), « Un panorama de la formation continue des personnes en France », *Céreq, Bref*, n°172.
- Fournier C., Lambert M., Perez C., (2002), *Les français et la formation continue, statistiques sur la diversité des pratiques*, Céreq, Documents n°169, Série Observatoire, novembre, 130p.
- Gadéa C., Trancart D., (2003), « Pratiques de formation continue et promotion au statut de cadre : un lien paradoxal », *Formation Emploi*, n°81, p. 99-113.
- Galtier B. (1996), « Gérer la main d'œuvre dans la durée : des pratiques différenciées en renouvellement », *Economie et Statistique*, n°298, pp.45-70.

- Géhin J-P., (1989), « L'évolution de la formation continue dans les secteurs d'activité (1973-1985) », *Formation Emploi*, n°25, pp.19-35.
- Goux D. et Maurin E., (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », Paris, *Economie et statistiques*, n°306, pp. 41-55.
- Hanchane S. et Stankiewicz F., (2003), *Approche organisationnelle de la formation. Un réexamen de la problématique beckerienne*, LEST, Document de travail, 18p.
- Margirier G., (1991), « La place de la formation dans le changement technique », *Formation Emploi*, n°34, pp.73-86.
- Méhaut P., (1996), « Se former tout au long de la vie ? », *Céreq, Bref*, n°120.
- Moncel N., (1997), « Les profils de gestion de la main d'œuvre au niveau des secteurs d'activité : quelles conséquences pour l'emploi des jeunes ? », *Formation Emploi*, n°60, octobre-décembre, pp.67-79.
- Podevin G., (1990), « Mobilité interne, promotion et renouvellement de la main d'œuvre », *Travail et Emploi*, La Documentation Française, n°46.
- Spence A.M., (1973), « Job Market Signalling », *Quarterly Journal Economics*, vol.87, n°3, août, 353 p.
- Vernières M., (1993), *Formation-emploi: enjeu économique et social*, Paris, éd. Cujas, Théories économiques, 167p.

### Annexe

**Tableau 8: Lien formations et trajectoire pour les individus du privé appartenant à des PCS qui ont un très fort taux d'accès à la FPC (Cadres et techniciens)**

effectif % en colonne	0 form	1 – 3 form	4+ form	Effectifs trajectoires
<b>instable</b>	7 7.00%	21 6.09%	30 5.25%	<b>58</b> <b>5.71%</b>
<b>progression</b>	3 3.00%	17 4.93%	22 3.85%	<b>42</b> <b>4.13%</b>
<b>régression</b>	19 19.00%	64 18.55%	85 14.89%	<b>168</b> <b>16.54%</b>
<b>stable</b>	71 71.00%	243 70.43%	434 76.01%	<b>748</b> <b>73.62%</b>
<b>Effectifs Formations</b>	<b>100</b> <b>9.84%</b>	<b>345</b> <b>33.96%</b>	<b>571</b> <b>56.20%</b>	<b>1016</b> <b>100.00%</b>

*Légende :* Parmi les salariés du privé en 1997 dont la PCS a un très fort taux d'accès à la FPC, mais qui n'ont reçu aucune formation sur les 4 ans, 7% sont sur une trajectoire instable.

**Tableau 9: Lien formations et trajectoire pour les individus du privé appartenant à des PCS qui ont un taux moyen d'accès à la FPC (travailleurs indépendants, employés et ouvriers qualifiés)**

effectif % en colonne	0 form	1 – 3 form	4+ form	Effectifs trajectoires
<b>instable</b>	70 6.63%	117 5.82%	32 4.57%	<b>219</b> <b>5.81%</b>
<b>progression</b>	52 4.92%	152 7.55%	109 15.57%	<b>313</b> <b>8.31%</b>
<b>régression</b>	179 16.95%	225 11.18%	41 5.86%	<b>445</b> <b>11.81%</b>
<b>stable</b>	755 71.50%	1518 75.45%	518 74.00%	<b>2791</b> <b>74.07%</b>
<b>Effectifs Formations</b>	<b>1056</b> <b>28.03%</b>	<b>2012</b> <b>53.40%</b>	<b>700</b> <b>18.58%</b>	<b>3768</b> <b>100.00%</b>