

# La formation des salariés récemment embauchés : une comparaison public-privé

Coralie Perez, Marion Lambert

► **To cite this version:**

Coralie Perez, Marion Lambert. La formation des salariés récemment embauchés : une comparaison public-privé. 2004. halshs-00418131

**HAL Id: halshs-00418131**

**<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00418131>**

Submitted on 17 Sep 2009

**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.

# La formation des salariés récemment embauchés : une comparaison public-privé

Marion Lambert (Céreq), Coralie Perez (Céreq)

Dans F. Audier, V. Di Paola, M. Lambert, D. Meurs, C. Perez et S. Moullet, **Les déterminants des entrées dans la Fonction publique : parcours du combattant ou pis-aller ?**, Rapport final pour le ministère de la Recherche, janvier 2004 (chapitre 4).

## *Introduction*

A première vue, la Fonction publique apparaît comme une entité homogène possédant une logique de fonctionnement propre mettant ses fonctionnaires à l'abri des tensions économiques. En réalité, la Fonction publique est un secteur d'emploi qui présente des différences internes importantes et soumis à des tensions pesant sur les règles traditionnellement en vigueur. La Fonction publique se caractérise en effet par une diversité des niveaux de qualification des agents, de leurs statuts et des métiers exercés. Dans un contexte de décentralisation, les départs en retraite massifs, l'évolution des missions de service public et des statuts des agents créent des tensions internes. Parallèlement, la Fonction publique est soumise à des tensions externes induites par une perméabilité entre les marchés du travail publics et privés. Les deux secteurs d'emploi sont ainsi en concurrence pour le recrutement des jeunes diplômés. A ceci s'ajoute le problème des mobilités internes dans un secteur où de nombreux diplômés trouvent refuge dans les périodes où le taux de chômage est élevé.

Dans ce contexte, la formation continue pourrait être amenée à jouer un rôle croissant, et ce d'autant que la Fonction publique est plus « généreuse » que le secteur privé en la matière : les agents accèdent davantage à la formation que les salariés du privé, et l'accès y est moins inégalitaire (Perez, 2003). Du côté de l'employeur public, la formation pourrait constituer un levier pour aider à gérer les tensions, c'est-à-dire fidéliser les nouvelles recrues<sup>1</sup>, pallier les difficultés de recrutement externe et favoriser l'organisation des mobilités internes et externes. Du point de vue des agents de la Fonction publique, on peut s'interroger sur le recours et les stratégies d'usage de la formation au regard du secteur privé, et plus particulièrement pour les nouveaux recrutés. Précisons que le terme de *stratégie* est ici entendu au sens de support d'une visée, et pas nécessairement d'un projet professionnel de moyen à long terme. Ainsi, l'accès à une formation est peut être moins motivé par un projet professionnel formalisé que par le souhait d'être en capacité de saisir des opportunités professionnelles inconnues au moment de la décision (Germe, 2003). En ce sens, comment les nouvelles recrues du public peuvent-elles se saisir des opportunités de formation qui leur sont offertes ? Plus précisément, la formation permet-elle « d'accélérer » une mobilité régie par l'ancienneté, d'intégrer durablement la Fonction publique ou d'encourager une bifurcation vers un emploi du secteur privé ?

Les données utilisées sont celles de l'enquête Formation Continue 2000, complémentaire à l'enquête Emploi de mars 2000. Cette enquête interroge les personnes âgées de 15 à 65 ans

---

<sup>1</sup> Sont considérées comme de « nouvelles recrues » les personnes en emploi en mars 2000 ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans leur établissement.

sur leurs pratiques de formation (cf. Encadré 1). Les informations recueillies renseignent sur le contenu et les objectifs des formations (spécialités et buts poursuivis) mais également sur la façon dont s'effectue le départ en formation (initiative, mode de financement). Toutefois, un préalable à l'étude est le repérage statistique des agents de la Fonction publique nouvellement recrutés à partir de l'enquête Emploi. Cette étape implique d'effectuer des arbitrages, tant au niveau du champ de la Fonction Publique que sur la notion d'entrants, arbitrages en partie liés à la question traitée (ici, la formation continue). L'ensemble de la démarche est explicitée dans une note méthodologique, y compris dans ses écarts avec le champ et les définitions retenues dans d'autres chapitres du présent rapport (cf. annexe 1).

Dans un premier temps, il s'agira de préciser les caractéristiques des nouveaux recrutés dans la Fonction publique au regard de leurs homologues du secteur privé. Deux catégories de salariés retiendront plus particulièrement notre attention : les non titulaires de la Fonction publique (vacataires, auxiliaires, emplois-jeunes ...) et les personnes « déclassées ». Puis, on s'efforcera de confronter le recours à la formation continue des nouveaux recrutés des deux secteurs, en niveau et en intensité. L'identification plus fine des pratiques de formation des nouveaux recrutés du public, au travers des contenus, des objectifs et du mode de déroulement des formations, nous permettra de cerner leurs *stratégies* de formation.

### **Encadré 1 : Enquête Formation Continue 2000**

L'enquête Formation Continue est une enquête complémentaire à l'enquête Emploi de l'Insee de mars 2000. Elle est le résultat d'une collaboration entre le Céreq (Centre d'Études et de Recherche sur les Qualifications), la Dares (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et Statistiques), la DGEFP (Délégation générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, la DPD (Direction de la Programmation et du Développement) du Ministère de l'Éducation, le Commissariat Général au Plan, le Secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle et l'Insee. Elle concerne les personnes âgées de 15 à 65 ans inclus ayant terminé leurs études initiales et n'effectuant pas leur service national. Dans le cadre de cette enquête, 28 700 personnes ont été interrogées. Ces personnes ont été interrogées, sous forme d'entretiens en face à face, sur les formations suivies *au cours de leur vie active*, c'est-à-dire depuis la sortie de formation initiale. Chacune d'elles a décrit l'ensemble des formations qu'elle a suivies entre janvier 1999 et février 2000, quelle qu'ait été la finalité de ces formations (professionnelle, sportive, sociale ou culturelle). Ces formations peuvent être principalement financées par l'employeur, par l'individu lui-même ou une institution publique. En plus du stage et des cours, d'autres modalités de formation sont recensées : les contrats de formation en alternance (à condition qu'ils ne succèdent pas directement à la formation initiale), les formations en situation de travail et l'autoformation.

Cette enquête vient compléter les informations existant par ailleurs : enquêtes décennales sur la formation et la qualification professionnelle (FQP), enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages, déclarations annuelles administratives obligatoires des entreprises (formulaires 24-83).

Les premiers résultats ont fait l'objet de plusieurs publications des institutions ayant financé l'enquête, parmi lesquelles *Les Français et la formation continue. Statistiques sur la diversité des pratiques*, C. Fournier, M. Lambert, C. Perez, (2003), Marseille, Céreq, Collection Document n°169, Série Observatoire.

## **2. La formation continue des nouveaux « recrutés » : quels enjeux ?**

### **2.1. La spécificité des recrutements de la Fonction publique**

La Fonction publique occupe une place importante dans l'emploi en France : près de trois salariés sur dix y travaillent en mars 2000 (28 %). Au total, plus de cinq millions d'agents de la Fonction publique se répartissent entre la Fonction publique d'Etat (54,5 %), la Fonction publique territoriale (29,5 %) et la Fonction publique hospitalière (16 %).

Bien que le nombre d'agents de la Fonction publique soit resté stable au cours de la décennie 90, la structure de l'emploi public s'est modifiée. La part des femmes a notamment augmenté au cours de cette période. L'examen des caractéristiques des nouveaux recrutés en mars 2000 reflète cette évolution (cf. encadré 2). Les femmes occupent une place importante dans l'emploi public puisqu'elles représentent 58 % des salariés du public contre 43 % des effectifs du secteur privé. La part des femmes est encore plus marquée parmi les nouveaux recrutés : elles comptent pour 60 % des recrutements dans la Fonction publique contre 43 % dans le privé.

Cette féminisation de l'emploi public s'accompagne, depuis les années 90, d'une hausse du niveau de qualification dont témoigne la progression de la part des cadres, plus importante dans le public que dans le privé (Audier, 2000). Cette hausse est à mettre en relation avec celle du niveau de diplôme des agents, et plus particulièrement des nouveaux recrutés, quelle que soit la fonction exercée. Ainsi, en mars 2000, la part des titulaires d'un « Bac et plus » est plus importante chez les nouveaux recrutés que pour l'ensemble des salariés (45,5 % contre 39 %) ; la prépondérance de cette catégorie s'accroît parmi les recrutés de la Fonction publique (60,5 % contre 52 % pour leurs homologues du privé).

Par ailleurs, on retrouve dans les recrutements les fonctions « phares » de chacun des secteurs : l'enseignement et la santé dans le public et la fonction « production, chantier » pour le privé. Cependant, certaines fonctions prennent une part relativement plus importante dans les recrutements : la fonction « nettoyage, gardiennage » dans le public et la fonction « commerce, vente » dans le privé. Les recrutements de la Fonction publique semblent ainsi se polariser entre des fonctions associées à des niveaux de qualification élevés et exercées par des statutaires, et des fonctions plus manuelles associées à des emplois plus précaires. Cela fait écho à la mutation des fonctions assumées par les fonctionnaires titulaires avec un recul des fonctions purement administratives et une affirmation corollaire des fonctions « recherche, étude » et d'« enseignement, santé » (Audier, 2000).

Les recrutements reflètent non seulement la structure des emplois mais aussi les règles de gestion de la main d'œuvre, et notamment les règles de gestion des carrières. Alors que près de trois salariés sur dix travaillent dans la Fonction publique, seulement deux nouveaux recrutés sur dix sont accueillis par ce secteur. En effet, la structure par âge des effectifs, caractérisée par une sur-représentation des tranches d'âge moyen, à laquelle s'ajoute la grande stabilité des agents (Kleinholt, 1993), limitent les possibilités d'embauche et expliquent la relative « lenteur » de renouvellement des effectifs dans la Fonction publique. Cependant, les prochains départs massifs à la retraite conduisent à penser que les employeurs publics devront amplifier leurs recrutements. Il est fort probable que cette tendance va accroître la concurrence entre le public et le privé dans l'embauche des futurs sortants du système scolaire.

L'employeur public occupe déjà une place importante dans l'embauche des débutants (i.e. les sortants du système scolaire) et notamment des diplômés du supérieur (Audier, 1997). Une explication de ce phénomène réside dans le fait que de nombreux concours sont soumis à une

limite d'âge ; c'est donc dans une logique de carrière que sont recrutés les futurs fonctionnaires. L'attrait des jeunes générations pour la Fonction publique, qui s'observe à travers l'affluence des candidats aux concours, est confirmé par les données de « Génération 98 » du Céreq : « au fur et à mesure qu'elle avance dans sa vie active, une part croissante de cette génération<sup>2</sup> va vers les employeurs publics : 15 % des actifs occupés en avril 1999, 17 % en avril 2001. Le secteur public apparaît comme un pôle d'attraction dans les débuts de carrière » (Lopez, 2002). Pour ceux qui ne deviendraient pas titulaires, le passage par la Fonction publique peut, par exemple, faciliter l'acquisition d'une première expérience professionnelle valorisable ultérieurement. Mais la Fonction publique peut également apparaître comme un refuge en période de chômage. Dans ce cas, le choix de la sécurité de l'emploi ne se fait pas à n'importe quel prix : « Pour un jeune pourvu d'une formation élevée, se déterminer en faveur de la filière publique suppose donc un choix délibéré de profession et l'acceptation de conditions particulières de recrutement, de carrière et de rémunération » (Audier, 2000), et parfois au prix d'un « déclassement ».

## **Encadré 2 : Les entrants de la Fonction publique**

Identifier les agents de la « nébuleuse publique » est un exercice difficile, dont témoigne l'imprécision des termes couramment utilisés pour désigner ces agents (fonctionnaires, agents de l'administration, de la Fonction publique, du secteur public, des services publics ...). Les données utilisées sont issues de l'enquête Formation continue 2000, réalisée par le Céreq et l'Insee, et complémentaire à l'enquête Emploi de mars 2000 (Fournier, Lambert, Perez, 2002). Cette enquête interroge l'ensemble des personnes sorties de formation initiale et âgées de moins de 65 ans sur les formations suivies et les conditions du départ en formation. L'identification des agents de la Fonction publique s'appuie sur un travail méthodologique conduit lors d'une étude antérieure (Lowezezanin et Perez, 2002). Guidée par l'objet de l'étude, les pratiques de formation des agents, elle privilégie la nature publique ou privée de l'employeur sur la déclaration du secteur d'appartenance effectuée par l'enquêté. Après avoir déterminé le caractère public ou privé de l'établissement, l'activité économique de l'emploi et la profession exercée sont utilisées en complément, afin de distinguer les trois fonctions publiques.

La notion « d'entrants » (ou « nouveaux recrutés ») dans la Fonction publique se définit en référence à l'établissement où la personne travaille au moment de l'enquête. Sont considérées comme « entrants » les personnes en emploi en mars 2000 ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans leur établissement. Ce choix est motivé par le fait que l'entrée dans la Fonction publique est, la plupart du temps, suivie d'une année de formation ou de « stage » ; il est donc important d'étendre la période d'étude afin de pouvoir prendre en compte les comportements de formation ne relevant pas du seul effet mécanique du recrutement. Pour des raisons d'effectifs, il n'est toutefois plus pertinent de distinguer les « entrants » selon leur Fonction publique d'appartenance.

Pour plus de détails sur la démarche méthodologique adoptée, voir annexe 1.

A l'attractivité des conditions de travail et de la garantie de l'emploi, s'ajoutent les opportunités offertes par la Fonction publique en matière de formation. En effet, les possibilités de formation sont plus importantes dans le public que dans le secteur privé : un agent de la Fonction publique sur deux accède à la formation continue contre un salarié du privé sur trois. Les caractéristiques des emplois (fonctions et métiers exercés par les salariés),

<sup>2</sup> L'enquête « Génération 98 » interroge les jeunes sortis du système éducatif en 1998, de tous les niveaux et de toutes les spécialités de formation.

de même que les objectifs ou le mode de déroulement des formations, ne suffisent pas à expliquer ce différentiel de participation. La sphère publique apparaît bien comme un environnement plus propice au départ en formation, parce que plus favorable à la connaissance et l'exercice de ses droits en la matière (Perez, 2003).

## **2.2. Les particularités des entrants influencent leurs attentes vis à vis de la formation continue**

La formation peut être considérée comme une ressource pour les nouveaux recrutés, pouvant contribuer à la réalisation d'un projet professionnel interne ou externe à l'entreprise. Cependant, la population des entrants est hétérogène, en partie du fait de la définition du champ. Ainsi, les entrants dans la Fonction publique ne sont pas tous débutants, ni tous fonctionnaires titulaires de leur emploi. Dès lors, des *stratégies* diverses de recours et d'usage de la formation continue peuvent être envisagées. Au-delà des recrues fonctionnaires (ou en voie de titularisation), les pratiques de formation des non titulaires de leur emploi et des entrants dont l'emploi déteu nécessite une qualification *a priori* inférieure à leur niveau de diplôme (i.e. les *déclassés*) seront plus particulièrement étudiées.

### *2.2.1. Deux facteurs discriminants : l'expérience sur le marché du travail et le statut d'emploi*

L'examen des nouveaux recrutés du public fait apparaître deux groupes que l'expérience sur le marché du travail<sup>3</sup> oppose. D'une part, les entrants très expérimentés, âgés de plus de 45 ans et peu diplômés et d'autre part, les jeunes fonctionnaires stagiaires, pas ou peu expérimentés. Le statut d'emploi contribue également à distinguer parmi les entrants entre d'un côté, les jeunes recrues embauchées en contrat aidé et de l'autre, les fonctionnaires-titulaires relativement anciens dans la fonction publique mais récents dans l'organisation.

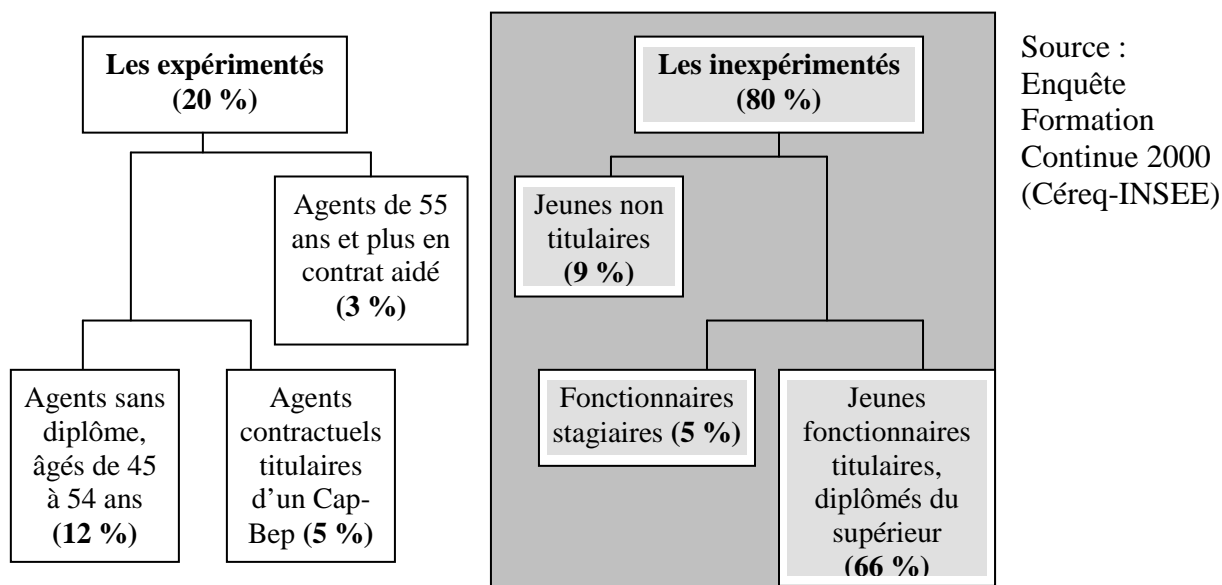
Une classification ascendante hiérarchique confirme et précise les différents profils des nouveaux recrutés du public. Six classes émergent de l'analyse (cf. Schéma 1). Huit recrutés du public sur dix n'ont pas ou peu d'expérience sur le marché du travail. Parmi eux, la part la plus importante revient aux fonctionnaires titulaires, âgés de 25 à 34 ans et diplômés du supérieur (80 % des titulaires d'un Bac+3 et plus sont dans ce groupe). Avec les fonctionnaires stagiaires, qui présentent des caractéristiques proches (la moitié ont un diplôme de Bac+2 et les trois quarts ont moins de 35 ans), ces jeunes fonctionnaires correspondent à la représentation la plus commune des nouveaux recrutés du secteur : diplômés et inexpérimentés.

A ces jeunes diplômés, s'ajoutent les jeunes sortants du système éducatif (82 % des entrants âgés de moins de 25 ans sont dans ce groupe), peu diplômés, qui entrent dans la Fonction publique pour une première expérience professionnelle. Embauchés sous contrat aidé ou contractuels, ils représentent 9 % des entrants. On retrouve ici l'idée de la Fonction publique comme secteur introducteur de main d'œuvre (cf. *supra*).

---

<sup>3</sup> L'expérience sur le marché du travail s'entend comme la durée écoulée depuis la sortie du système éducatif jusqu'à la date d'entrée dans l'entreprise actuelle.

**Schéma 1** : Les profils des nouveaux recrutés du public



A l’opposé, une partie des nouveaux recrutés du public (20 %) est présente sur le marché du travail depuis plus de 15 ans. Pas ou peu diplômés, ils transitent par la Fonction publique à la faveur d’un contrat aidé (3 %) ou sont embauchés comme contractuels (5 %). On trouve également des fonctionnaires titulaires, âgés de plus de 45 ans dont l’ancienneté dans l’établissement est faible (12 %) à la suite, par exemple, d’une mobilité interne.

Le statut d'emploi apparaît ainsi, au côté de l'expérience sur le marché du travail, comme un facteur de partition entre les nouveaux recrutés du public. Ces deux variables caractérisent-elles aussi le recours et les pratiques de formation continue des nouveaux recrutés ? Le rapport à la formation des jeunes en début de vie active a déjà fait l'objet d'investigations (Dupray et Hanchane, 2000 ; Joseph et Lochet, 2002), mais le contexte statutaire et réglementaire de la Fonction publique conduit à spécifier leurs questionnements. En effet, les fonctionnaires titulaires de leur emploi, ou en passe de l'être (fonctionnaires stagiaires) s'inscrivent dans un horizon certain, borné par la retraite, le statut de fonctionnaire accordant un « emploi à vie ». Pour eux, la formation comme vecteur de l'allongement de l'horizon de collaboration n'a donc pas de pertinence. La formation continue des statutaires du public aura donc pour l'essentiel trois visées : l'adaptation au poste ou à l'emploi occupé depuis peu, l'apprentissage de nouvelles compétences, complémentaires à celles acquises en formation initiale et la préparation de concours (mobilité interne). Mais dans la perspective souvent annoncée d'un marché du travail tendu pour certaines compétences, et donc d'une compétition plus vive entre employeurs publics et privés pour pourvoir les emplois disponibles, la Fonction publique pourrait avoir à attirer les candidats au-delà de la promesse de la garantie de l'emploi et à fidéliser ses agents en poste. Ceci pourrait donc contribuer à modifier l'horizon des agents titulaires et leurs attentes à l'égard de la formation. Ainsi, outre les visées d'adaptation, de perfectionnement et d'aide à la mobilité interne, la formation continue pourrait alors servir des *stratégies* de mobilité externe des « statutaires ». A côté des fonctionnaires titulaires, quelles sont les opportunités de formation offertes par la Fonction publique aux non titulaires, et comment peuvent-ils s'en saisir ?

### 2.2.2. Précarité et formation continue

Les non titulaires (contractuels, vacataires, emplois aidés) représentent une fraction non négligeable des nouveaux recrutés du public : un tiers des entrants contre un agent de la Fonction publique sur dix en mars 2000<sup>4</sup>. Lorsqu'ils ne sont ni titulaires ni fonctionnaires stagiaires, les nouveaux recrutés se répartissent équitablement entre les contrats aidés (emplois jeunes, contrat emploi solidarité pour l'essentiel) et les autres contrats (vacataires, auxiliaires). La part des emplois temporaires dans les nouveaux recrutements du privé est inférieure (23 %), ceci s'expliquant notamment par la faible part des contrats aidés (3 % des nouveaux recrutements). En première instance, assimiler les non titulaires à des *précaires* peut paraître inexact ; ainsi, des collaborateurs d'élus locaux ou des directeurs de services sont embauchés comme contractuels mais perçoivent des rémunérations conséquentes. Cependant, ils sont relativement peu nombreux auprès de ceux dont la situation est plus vulnérable. En effet, les nouveaux recrutés non titulaires sont surtout des jeunes peu expérimentés et peu diplômés.

Du côté de l'employeur public, l'usage de contrats temporaires dans le recrutement trouve plusieurs justifications. Il permet d'atténuer, voire de contourner, les contraintes posées par les règles de recrutement et de mobilité interne à la Fonction publique, et de pallier l'absence de créations d'emplois statutaires en nombre suffisant. De plus, le recours ponctuel à des qualifications spécifiques ne relevant pas des métiers exercés traditionnellement par les titulaires, peut également motiver leur embauche (Desbarat, 2001). Enfin, le nombre d'emplois non titulaires est à mettre en corrélation avec le rôle joué par l'employeur public dans la politique publique d'emploi, notamment au travers des emplois aidés.

Du côté des salariés concernés, on peut faire l'hypothèse que le passage par la Fonction publique ouvre des opportunités en matière de formation continue, opportunités qui peuvent être liées à des perspectives professionnelles dans ou hors la Fonction publique. En effet, l'exercice d'un emploi temporaire dans la Fonction publique n'est, en soi, qu'un fragile tremplin vers l'emploi statutaire ; « ... le statut général de la Fonction publique pose le principe selon lequel les emplois permanents doivent être occupés par des fonctionnaires. Le non-titulaire se trouve donc condamné à la précarité » (Girardot, 1998). L'accès à une formation peut donc favoriser l'intégration dans un emploi permanent lorsque cette formation prend, par exemple, la forme d'une préparation à un concours. Mais l'obtention d'une qualification transférable peut aussi permettre une mobilité externe, sur un emploi plus stable et/ou mieux rémunéré. Pourquoi l'Etat employeur financerait-il des formations pour les agents temporaires ? Selon la théorie du capital humain, les firmes n'ont pas intérêt à financer la formation spécifique des travailleurs temporaires car l'horizon de leur coopération ne permettrait pas de récolter les fruits de cet investissement. Les employeurs sont donc enclins à financer la formation des salariés qu'ils souhaitent voir rester dans l'entreprise ou récompenser et fidéliser. On peut toutefois s'attendre à ce que l'Etat employeur ne soit pas mû par le seul calcul économique et crée, via un accès plus large à la formation que dans le secteur privé, de véritables opportunités de stabilisation pour les agents sous statut précaire.

### 2.2.3. Déclassement et formation continue

Le déclassement désigne le fait de posséder un niveau de formation *a priori* supérieur à celui requis pour l'emploi occupé. La Fonction publique est un secteur d'emploi où le déclassement, ainsi défini, est répandu. En effet, « en catégorie B, pour laquelle le

---

<sup>4</sup> Les chiffres indiqués dans le texte tiennent compte des non réponses à la question du statut. Les contractuels de longue durée et les fonctionnaires stagiaires sont regroupés avec les fonctionnaires titulaires.



baccalauréat est requis, près d'un tiers des candidats reçus ont au moins un diplôme de niveau II. Quant aux emplois de niveau C, ils reviennent désormais en majorité à des candidats titulaires d'un baccalauréat » (Commissariat Général du Plan, 1994). La construction d'une variable de déclassement reposant sur la correspondance entre le niveau de formation et la catégorie de l'emploi détenu nous conduit aux observations suivantes. Un quart des nouveaux recrutés du public sont déclassés ; cette situation concerne essentiellement des femmes (71 % des *déclassés* contre 60 % dans l'ensemble des entrants), jeunes, recrutées depuis moins d'un an et occupant des fonctions de « guichet, saisie », « gestion et comptabilité ». Ces agents sont embauchés, plus souvent que la moyenne, comme contractuels ou en emploi aidé. Ainsi, nos résultats font écho à ceux produits par G. Forgeot et J. Gautié sur un échantillon de jeunes de 16 à 29 ans en 1995 : « le déclassement touche plutôt les femmes, les débutants et les salariés occupant un emploi atypique ».

La Fonction publique contribue-t-elle fortement au déclassement et, par là, à une « sous-utilisation des compétences humaines sur le marché du travail » ? Tout d'abord, une appréciation plus fine de l'étendue du déclassement dans la Fonction publique est encore à entreprendre. L'affichage d'un niveau de diplôme requis pour passer un concours d'entrée, à un niveau donné, dans la Fonction publique ne facilite la mesure du phénomène qu'en apparence car, à l'intérieur de chaque catégorie d'emploi, on trouve des emplois nécessitant des niveaux de diplôme différents. A cela s'ajoutent différentes mesures du déclassement (normative, statistique, subjective) qui ne se recouvrent que partiellement et nécessitent d'être confrontées voire dépassées (Di Paola, Moullet et Vero, 2003). Il demeure que de jeunes diplômés ont rejoint la Fonction publique à une période où le taux de chômage et l'insécurité de l'emploi étaient élevés ; ils occupent ainsi des emplois relativement peu qualifiés (Goux et Maurin, 1993).

Ce phénomène de déclassement (ou de « sur-diplôme ») introduit des tensions dans les modes de gestion de la main-d'œuvre dans la Fonction publique. Plus mobiles, les agents *déclassés* sont, *en théorie*, plus susceptibles de connaître une promotion interne ou externe. Ainsi, selon la théorie du capital humain, comme dans celle de l'appariement, le déclassement n'est que temporaire. Davantage pourvus en capital scolaire mais ne possédant pas ou peu d'expérience professionnelle, les *sur-diplômés* n'ont pas encore eu l'opportunité d'être formés sur le tas. Une fois cette expérience acquise, ils auraient cependant plus de chance de connaître une mobilité ascendante par promotion interne, ou en changeant d'entreprise. La formation dans l'emploi serait alors le prélude à cette mobilité. Dans le cas d'un « mauvais appariement », les *sur-diplômés* seraient à la recherche d'une meilleure opportunité dans ou hors l'entreprise ; le suivi d'une formation complémentaire au bagage initial pourrait constituer une opportunité différant mais facilitant cette mobilité. Du point de vue du modèle de concurrence pour l'emploi, les caractéristiques de productivité étant attachées aux emplois et non aux individus, l'employeur chercherait à embaucher les personnes dont les coûts de formation seraient les plus faibles. Dans ce cadre, le diplôme constituerait un indicateur de l'aptitude du candidat à être formé de façon efficiente. Les agents *sur-diplômés* (*i.e.* les candidats relativement les plus diplômés) seraient ainsi plus susceptibles de suivre des formations d'adaptation ou de perfectionnement mais disposeraient d'un droit de tirage limité sur les formations à visée promotionnelle.

L'analyse du recours et des pratiques de formation des personnes *déclassées* doit nous permettre d'éclairer ces questions : comptent-elles sur la formation continue pour retrouver un poste en adéquation avec leur diplôme ou au contraire, ont-elles relativement peu recours à la formation ? La formation continue sert-elle des *stratégies* de mobilité externe ou interne ?

### 3. RECOURS ET ATTENTES A L'EGARD DE LA FORMATION CONTINUE

#### 3.1. Accès et intensité du recours à la formation des entrants

3.1.1. Les entrants accèdent autant à la formation que les plus « anciens », mais pour des durées plus longues

En première analyse, dans le public comme le privé, les nouveaux recrutés accèdent autant à la formation que les « anciens » : 55,7 % des entrants du public et 38,3 % de ceux du privé ont suivi une formation dans les deux dernières années, contre 55,5 % et 39,5 % des « anciens » de chacun des secteurs (cf. tableau 1). Dans la Fonction publique, le taux d'accès des entrants n'est pas affecté par l'existence des fonctionnaires stagiaires (6% des entrants) et des formations initiales d'application qu'ils pourraient suivre. En effet, les retirer de l'analyse maintient le taux de participation des nouveaux recrutés à hauteur de 55%.

**Tableau 1 : L'accès à la formation selon l'ancienneté et le secteur d'emploi**

Secteur		Formés*		Non formés		Ensemble salariés	
		N	%	N	%	N	%
Fonction Publique	Entrants	791	55,7	630	44,3	1 421	100
	Anciens	1 828	55,5	1 464	44,5	3 292	100
	<b>Ensemble</b>	<b>2 619</b>	<b>55,6</b>	<b>2 094</b>	<b>44,5</b>	<b>4 713</b>	<b>100</b>
Privé	Entrants	2 164	38,3	3 479	61,7	5 643	100
	Anciens	2 608	39,5	3 988	60,5	6 596	100
	<b>Ensemble</b>	<b>4 772</b>	<b>39</b>	<b>7 467</b>	<b>61</b>	<b>12 239</b>	<b>100</b>
Ens. salariés	Entrants	2 955	41,8	4 109	58,2	7 064	100
	Anciens	4 436	44,9	5 452	55,1	9 888	100
	<b>Ensemble</b>	<b>7 391</b>	<b>43,6</b>	<b>9 561</b>	<b>56,4</b>	<b>16 952</b>	<b>100</b>

Source : enquête FC2000 – Traitement Céreq. Champ : ensemble des salariés

\*Un formé se définit comme une personne ayant réalisé au moins une action de formation entre mars 1998 et février 2000.

Cette égalité globale dans la participation des « entrants » et des « anciens » de chacun des secteurs invite cependant à expliciter la nature et le contenu des formations, et notamment, leur caractère général ou plutôt spécifique. La durée d'une formation peut être considérée comme un bon indicateur de son caractère qualifiant et, *in fine*, des perspectives ouvertes par cette formation en termes de mobilité. Ainsi, les formations dites transversales (c'est-à-dire non référées à un niveau de diplôme) sont en général courtes et non qualifiantes. Par ailleurs, le croisement des attentes et des durées de formation fait apparaître que les formations courtes<sup>5</sup> visent essentiellement l'adaptation à l'emploi tandis que les formations longues sont associées aux objectifs de changement d'emploi et d'obtention d'un diplôme ou d'une qualification reconnue. Schématiquement<sup>6</sup>, on peut avancer qu'une formation longue sera probablement plus *générale*, donc plus transférable, et ouvrira plus de perspectives de mobilité professionnelle qu'une formation courte, plus *spécifique*, d'adaptation au poste. S'ils accèdent autant à la formation que leurs aînés dans l'entreprise, les nouveaux recrutés se

<sup>5</sup> Les formations courtes sont ici d'une durée inférieure à 5 jours et les formations longues durent plus d'un mois.

<sup>6</sup> Pour une critique de cette distinction entre formation générale et formation spécifique, voir F. Stankiewicz, 1995. De plus, il a été démontré empiriquement une corrélation positive entre le caractère transférable de la formation et la durée passée dans le premier emploi, ceci conduisant à nuancer l'impact de la formation sur les mobilités professionnelles (Green, Montgomery, 1998).

forment pour des durées plus longues, et ce dans le public comme dans le privé (cf. Tableau 2). Ceci fait écho aux résultats d'une étude antérieure sur la formation en début de vie active (Dupray et Hanchane, 2000). Les auteurs montraient en effet que les formations des jeunes actifs occupés étaient « meilleures » que celles de l'ensemble des salariés car relativement plus longues et plus générales.

**Tableau 2 : La durée des formations selon l'ancienneté et le secteur d'emploi (en %)**

Durée	Nouveaux recrutés			« Anciens »		
	Public	Privé	Total	Public	Privé	Total
Moins de 3 jours	26	32,5	31	44	49	47
De 3 jours à 2 semaines	34	33	34	40	37	38
Plus de 2 semaines	40	34,5	35	16	14	15
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Source : enquête FC2000 – Traitement Céreq. Champ : ensemble des salariés

Les entrants du public ont à la fois plus de chance de suivre une formation que leurs homologues du privé, et sont proportionnellement plus nombreux à avoir suivi des formations supérieures à deux semaines (40 % contre 34,5 %). Ce différentiel de participation à la formation des entrants peut trouver une explication dans les comportements des employeurs privés et publics à l'égard de la formation initiale. Ainsi, en référence aux hypothèses formulées par O. Joseph et J.F. Lochet (2002), quand l'entreprise privilégie la formation générale dans ses critères d'embauche, elle prévoit un niveau d'implication élevé du salarié dans la formation continue pour, notamment, spécifier les savoirs professionnels attendus. Par contre, lorsqu'elle privilégie les diplômes professionnels, l'entreprise est plus encline à envisager, au mieux, une formation d'adaptation aux outils de l'entreprise. A ce stade, on pourrait avancer que l'employeur public relèverait du premier modèle et, par différence, le secteur privé du second modèle.

Considérant l'accès à la formation dans la Fonction publique, il s'avère qu'elle embauche des personnes relativement plus diplômées que la moyenne, et fournit *a priori* le même effort de formation que pour les agents plus « expérimentés ». L'existence de la formation initiale obligatoire (ou formation initiale d'application), qui précède la titularisation des agents ayant réussi un concours, ne se traduit pas dans les taux d'accès où elle est peut être compensée par un accès plus sélectif à la formation en début de carrière, par exemple à l'encontre des personnes embauchées sous contrat temporaire.

Par contre, l'observation des durées de formation reflète bien l'organisation systématique du départ en formation des nouvelles recrues au travers de ces formations initiales d'application. En effet, ces dernières vont en principe au-delà de la formation à la prise de poste pour s'étendre à une forme « d'acculturation » à la Fonction publique d'exercice (connaissance de l'environnement réglementaire, des métiers exercés, ...). Si toutes les catégories d'emploi sont concernées<sup>7</sup>, ces formations sont d'autant plus longues et générales que la catégorie d'emploi est élevée. Ceci expliquerait une part du différentiel de durée de formation entre les entrants et les « anciens » du public, et entre les entrants du public et du privé. Les nouveaux recrutés de la Fonction publique bénéficient-ils de façon équitable de la formation, comparés à ceux du secteur privé ?

<sup>7</sup> Les titulaires ne sont pas les seuls à bénéficier de ces formations : sont aussi concernés les contractuels lors de leur période d'essai.

### 3.1.2. Des disparités dans l'accès à la formation

La sélectivité de la formation selon le diplôme s'exerce quelle que soit l'ancienneté, dans la Fonction publique comme dans le privé. L'effort de formation décroît avec le niveau de diplôme avec, dans le public, trois seuils d'accès qui reflètent peu ou prou les catégories d'emploi A, B et C (cf. Tableau 3). Les disparités d'accès à la formation selon le diplôme sont plus fortes dans le privé que dans la Fonction publique, mais le différentiel de participation a tendance à se réduire lorsqu'on s'élève dans la hiérarchie des diplômes.

**Tableau 3 : Taux d'accès à la formation selon le niveau de diplôme et le secteur d'emploi**

Diplôme	Entrants de la Fonction publique		Entrants du secteur privé	
	Taux d'accès	% colonne	Taux d'accès	% colonne
Bac+3 et plus	66	24	60	10
Bac+2	66	20,5	56	14
Bac	56	16	43	17
Cap bep	42	19,5	33	30
Bepc	57	5,5	31	6
Cep / aucun diplôme	36	14,5	23	23
Total	55	100	38	100

Source : enquête FC2000 – Traitement Céreq . Champ : ensemble des salariés

Alors que les taux d'accès globaux selon le sexe sont relativement proches dans le secteur privé, on note un avantage significatif des hommes parmi les agents nouvellement recrutés dans la Fonction publique. En fait, cet écart reflète celui des catégories d'emploi détenues à l'entrée dans la Fonction publique : 57 % des femmes sont nouvellement recrutées sur des emplois de catégories C et D contre seulement 28,5 % des hommes. A l'écart catégoriel s'ajoute l'écart statutaire : les femmes nouvellement recrutées dans la Fonction publique sont, beaucoup plus souvent que les hommes (et dans des proportions supérieures à celles observées pour l'ensemble des salariés), sur des postes de contractuels, vacataires, qui offrent moins de chance d'accès à la formation. A diplôme équivalent (Bac+2), les nouvelles recrues sont moins nombreuses que les hommes à exercer un emploi de catégorie A. Autrement dit, les femmes sont plus souvent que les hommes de même diplôme, susceptibles d'être déclassées ou de prendre un emploi temporaire pour entrer dans la Fonction publique. Cela les met dans une situation peu favorable pour accéder à la formation.

Le statut d'emploi a un effet ambigu dans les premières années de carrière. Même si la probabilité de suivre une formation est plus forte dans le public que dans le privé quel que soit le statut, il apparaît que la sélectivité selon le statut est plus importante dans le public. D'une part, les personnes embauchées sur des emplois temporaires (CDD, contractuels) du public accèdent significativement moins à la formation que leurs homologues titulaires (quatre contractuels du public sur dix ont suivi une formation contre plus de six titulaires sur dix). D'autre part, l'accès à la formation est relativement plus faible dans la Fonction publique pour les personnes embauchées sous contrat aidé (59 % suivent une formation contre 72 % dans le secteur privé). Cela renvoie à la nature des contrats détenus dans chacun des secteurs et à leur fonction sur le marché du travail. Ainsi, dans le secteur privé, les contrats aidés sont le plus souvent des contrats d'alternance (de type contrat de qualification, d'orientation ou d'adaptation) qui prévoient des périodes de formation en centre. Dans la Fonction publique, au contraire, les contrats aidés les plus fréquents sont les Contrats Emploi Solidarité au cours desquelles une formation formelle n'est pas systématiquement délivrée. Ceci est d'ailleurs le second motif d'insatisfaction des bénéficiaires, après l'insuffisance de la rémunération (Simonin, 2002).

Quant aux salariés « déclassés » du public, ils accèdent davantage à la formation que les autres salariés du secteur ; ce différentiel ne reflète probablement que celui de leur niveau d'études et sa corrélation à la participation à la formation. Pour mieux cerner les effets propres de ces variables sur l'accès et l'intensité de la formation, plusieurs modélisations économétriques sont nécessaires.

### 3.2. Modélisations économétriques de l'accès et de l'intensité de formation

Il s'agit ici de mieux comprendre les déterminants de l'accès à une formation mais aussi de mettre en évidence les facteurs influençant l'intensité du recours à la formation pour les salariés de la Fonction publique et du secteur privé, en raisonnant toutes choses égales par ailleurs. Cette nouvelle étape doit nous permettre de confirmer ou d'invalider certaines des observations faites précédemment.

Intéressons-nous tout d'abord à **l'événement formation**. La personne a-t-elle réalisé au moins une action de formation au cours de la période d'étude ? Les méthodes d'estimation permettant l'analyse de cette demande de formation sont les modèles *Probit* et *Logit*. Le fondement théorique des modèles *Logit* peut être résumé simplement de la façon suivante : si l'on considère la participation à une action de formation au cours de la période d'étude,  $y_i$  est une variable discrète qui prend la valeur 1 lorsque la personne a réalisé au moins une action de formation et 0 sinon. La fonction de répartition pour le modèle *Logit* est la loi logistique :

$$f(y_i) = \frac{e^{\beta \cdot x_i}}{1 + e^{\beta \cdot x_i}} \quad (1)$$

Un des premiers apports de ces modélisations est de nuancer l'égalité d'accès à la formation des entrants dans le public et le privé. Ainsi, il est confirmé que le fait d'être nouvellement recruté dans la Fonction publique n'augmente pas la participation à la formation *ceteris paribus* (cf. tableau 4) ; par contre, un entrant dans le secteur privé a moins de chance de suivre une formation qu'un salarié plus ancien (cf. tableau 4bis).

Les variables socio-démographiques apparaissent très déterminantes de l'accès à la formation, dans le public comme dans le privé. L'influence du diplôme sur l'accès à la formation, selon le constat désormais classique selon lequel la formation continue va aux mieux formés, est ici confirmée. L'âge ne modifie pas les chances de se former sauf pour les personnes de 45 ans et plus ; elles accèdent moins à la formation, *a fortiori* lorsqu'elles ont une ancienneté élevée dans l'établissement. Dans le secteur privé, on retrouve le même effet âge : plus on est jeune, plus les chances de réaliser une formation sont grandes. En combinant l'effet de l'âge et celui de l'ancienneté, on met en évidence que le second l'emporte sur le premier : les personnes des tranches d'âge intermédiaire (25 à 44 ans) de plus de 5 ans d'ancienneté présentent les taux d'accès à la formation les plus élevés. Plus l'âge augmente et plus les chances de suivre une formation se réduisent, et ce d'autant plus que la personne est nouvellement recrutée.

Concernant le statut du salarié, on confirme qu'un fonctionnaire stagiaire n'a pas une probabilité d'accès à la formation significativement différente de celle d'un fonctionnaire titulaire, toutes choses égales par ailleurs. Par contre, le fait d'être contractuel-vacataire de la Fonction publique réduit significativement les chances d'accéder à la formation. L'effet du statut d'emploi dans le secteur privé va dans le même sens (cf. tableau 4bis). Quel que soit le secteur d'emploi, ce sont les personnes embauchées sous contrat aidé qui accèdent le plus à la formation, et pour des durées plus longues (cf. infra).

Lorsqu'on introduit le déclassement dans l'analyse, on observe que cela ne modifie pas substantiellement les résultats présentés. Le fait d'être « déclassé » ne pénalise ni ne favorise la probabilité de suivre une formation dans la Fonction publique (cf. tableau 4).

**Tableau 4 : Accès à la formation continue dans la Fonction publique entre mars 98 et février 2000 (Logit)**

				Avec variable déclassement			Avec age*ancienneté		
	Paramètre estimé	Ecart type	Prob	Paramètre estimé	Ecart type	Prob	Paramètre estimé	Ecart type	Prob
Constante	-0.0854	0.1649	0.6046	<b>0.6239</b>	<b>0.0712</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>-0.2603</b>	<b>0.1582</b>	<b>0.0998</b>
Nouveau recruté	-0.0667	0.0853	0.4340	0.00709	0.0837	0.9325	-	-	-
Homme	-0.0163	0.0727	0.8222	0.00401	0.0707	0.9548	-0.0143	0.0727	0.8437
Bac plus 3 et plus	<b>1.0152</b>	<b>0.1503</b>	<b>&lt;.0001</b>	-	-	-	<b>1.0263</b>	<b>0.1506</b>	<b>&lt;.0001</b>
Bac plus 2	<b>1.1150</b>	<b>0.1336</b>	<b>&lt;.0001</b>	-	-	-	<b>1.1260</b>	<b>0.1339</b>	<b>&lt;.0001</b>
Bac	<b>0.7323</b>	<b>0.1289</b>	<b>&lt;.0001</b>	-	-	-	<b>0.7394</b>	<b>0.1291</b>	<b>&lt;.0001</b>
Cap ou Bep	<b>0.5720</b>	<b>0.1047</b>	<b>&lt;.0001</b>	-	-	-	<b>0.5703</b>	<b>0.1048</b>	<b>&lt;.0001</b>
BEPC	<b>0.5478</b>	<b>0.1442</b>	<b>0.0001</b>	-	-	-	<b>0.5489</b>	<b>0.1442</b>	<b>0.0001</b>
<i>Sans diplôme</i>	<i>Ref.</i>	-	-	-	-	-	<i>Ref.</i>	-	-
<i>Titulaire</i>	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-
Stagiaire	0.0202	0.2053	0.9217	-0.0370	0.2030	0.8554	0.0273	0.2060	0.8947
Contractuel CDD	<b>-0.3640</b>	<b>0.1379</b>	<b>0.0083</b>	<b>-0.4506</b>	<b>0.1360</b>	<b>0.0009</b>	<b>-0.3664</b>	<b>0.1379</b>	<b>0.0079</b>
Contrat aide	<b>0.3000</b>	<b>0.1577</b>	<b>0.0570</b>	0.0761	0.1553	0.6243	<b>0.3029</b>	<b>0.1578</b>	<b>0.0549</b>
Non réponse au statut	-0.1187	0.0845	0.1601	<b>-0.2098</b>	<b>0.0829</b>	<b>0.0114</b>	-0.1202	0.0846	0.1553
<i>Catégorie A</i>	<i>Ref.</i>	-	-	-	-	-	<i>Ref.</i>	-	-
Catégorie B	-0.0904	0.1166	0.4378	-	-	-	-0.0895	0.1166	0.4427
Catégorie C ou D	<b>-0.2302</b>	<b>0.1269</b>	<b>0.0698</b>	-	-	-	<b>-0.2179</b>	<b>0.1272</b>	<b>0.0867</b>
Autre	-0.1873	0.1444	0.1946	-	-	-	-0.1788	0.1445	0.2160
Moins de 24 ans	0.0539	0.1885	0.7750	0.0563	0.1877	0.7643	-	-	-
De 25 ans à 34 ans	-0.0860	0.0885	0.3312	-0.0256	0.0874	0.7692	-	-	-
<i>De 35 ans à 44 ans</i>	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-
De 45 ans à 54 ans	<b>-0.1558</b>	<b>0.0793</b>	<b>0.0493</b>	<b>-0.1816</b>	<b>0.0776</b>	<b>0.0193</b>	-	-	-
Plus de 55 ans	<b>-0.8134</b>	<b>0.1205</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>-0.8203</b>	<b>0.1175</b>	<b>&lt;.0001</b>	-	-	-
<i>Enseignement, santé, recherche, informatique</i>	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-
Production entretien	<b>-0.2744</b>	<b>0.1323</b>	<b>0.0381</b>	<b>-0.7562</b>	<b>0.1232</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>-0.2772</b>	<b>0.1324</b>	<b>0.0364</b>
Services aux personnes et aux entreprises	<b>-0.7577</b>	<b>0.1211</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>-1.3859</b>	<b>0.1069</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>-0.7671</b>	<b>0.1214</b>	<b>&lt;.0001</b>
Guichet, secrétariat	0.1476	0.1271	0.2456	-0.1283	0.1209	0.2884	0.1428	0.1272	0.2616
Gestion, comptabilité, fonctions commerciales	<b>0.4538</b>	<b>0.0978</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.2542</b>	<b>0.0931</b>	<b>0.0063</b>	<b>0.4571</b>	<b>0.0979</b>	<b>&lt;.0001</b>
Direction	<b>0.5591</b>	<b>0.3294</b>	<b>0.0896</b>	<b>0.7307</b>	<b>0.3252</b>	<b>0.0247</b>	<b>0.5525</b>	<b>0.3299</b>	<b>0.0940</b>
Déclassé	-	-	-	0.0645	0.0964	0.5036	-	-	-
<i>OK</i>	-	-	-	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-
Surclassé	-	-	-	0.0212	0.1086	0.8450	-	-	-
NSP déclassement	-	-	-	-0.0424	0.1031	0.6809	-	-	-
Nouveau moins de 24 ans	-	-	-	-	-	-	0.1396	0.1923	0.4678
Ancien moins de 24 ans	-	-	-	-	-	-	0.7079	1.2712	0.5776
Nouveau de 25 à 34 ans	-	-	-	-	-	-	-0.0410	0.1103	0.7098
Ancien de 25 à 34 ans	-	-	-	-	-	-	0.1521	0.1163	0.1911
Nouveau de 35 à 44 ans	-	-	-	-	-	-	0.1792	0.1349	0.1842
Ancien de 35 à 44 ans	-	-	-	-	-	-	0.1400	0.0870	0.1077
Nouveau de 45 à 54 ans	-	-	-	-	-	-	0.000631	0.1683	0.9970
<i>Ancien de 45 à 54 ans</i>	-	-	-	-	-	-	<i>Ref.</i>	-	-
Nouveau plus de 55 ans	-	-	-	-	-	-	<b>-0.7948</b>	<b>0.3594</b>	<b>0.0270</b>
Ancien plus de 55 ans	-	-	-	-	-	-	<b>-0.6406</b>	<b>0.1254</b>	<b>&lt;.0001</b>

**Tableau 4bis : Accès à la formation continue dans le Privé mars 98 et février 2000 et comparaison Fonction publique et secteur privé (Logit)**

				Avec age * ancienneté			Accès à la FC dans la FP et le Privé		
	Paramètre estimé	Ecart type	Prob	Paramètre estimé	Ecart type	Prob	Paramètre estimé	Ecart type	Prob
Constante	-0.2607	0.0880	0.0030	-0.3795	0.0881	<.0001	-0.3543	0.0741	<.0001
Nouveau recruté	-0.2974	0.0469	<.0001	-	-	-	-0.2342	0.0387	<.0001
Homme	0.2678	0.0488	<.0001	0.2664	0.0489	<.0001	0.2246	0.0395	<.0001
Bac plus 3 et plus	0.9097	0.1012	<.0001	0.8999	0.1013	<.0001	0.8819	0.0812	<.0001
Bac plus 2	0.9376	0.0813	<.0001	0.9350	0.0814	<.0001	0.9291	0.0684	<.0001
Bac	0.7551	0.0716	<.0001	0.7567	0.0717	<.0001	0.7187	0.0621	<.0001
Cap ou Bep	0.4214	0.0557	<.0001	0.4277	0.0557	<.0001	0.4466	0.0487	<.0001
BEPC	0.3795	0.0891	<.0001	0.3820	0.0891	<.0001	0.4454	0.0743	<.0001
<i>Sans diplômes</i>	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-
Moins de 24 ans	0.1926	0.0899	0.0323	-	-	-	0.1966	0.0783	0.0121
De 25 ans à 34 ans	0.1155	0.0523	0.0273	-	-	-	0.0701	0.0447	0.1167
<i>De 35 ans à 44 ans</i>	<i>Ref.</i>	-	-	-	-	-	<i>Ref.</i>	-	-
De 45 ans à 54 ans	-0.1419	0.0544	0.0091	-	-	-	-0.1416	0.0445	0.0015
Plus de 55 ans	-0.8499	0.0955	<.0001	-	-	-	-0.8252	0.0742	<.0001
Cadre	0.0859	0.0839	0.3061	0.0901	0.0840	0.2836	0.0141	0.0671	0.8335
<i>Professions intermédiaires</i>	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-
Employé	-0.5501	0.0644	<.0001	-0.5469	0.0644	<.0001	-0.4522	0.0518	<.0001
Ouvrier	-0.7809	0.0683	<.0001	-0.7779	0.0683	<.0001	-0.7225	0.0613	<.0001
<i>CDI</i>	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-
CDD	-0.1842	0.0735	0.0122	-0.1895	0.0737	0.0102	-	-	-
Autres (stagiaires...)	1.5368	0.1636	<.0001	1.5404	0.1644	<.0001	-	-	-
<i>Enseignement, santé, recherche, informatique</i>	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-	-
Production entretien	-0.3377	0.0747	<.0001	-0.3370	0.0747	<.0001	-0.2628	0.0634	<.0001
Services aux personnes et aux entreprises	-0.3904	0.0803	<.0001	-0.3888	0.0804	<.0001	-0.4252	0.0653	<.0001
Guichet, secrétariat	0.0823	0.0969	0.3959	0.0754	0.0969	0.4368	0.1552	0.0759	0.0408
Gestion, comptabilité, fonctions commerciales	-0.0519	0.0618	0.4014	-0.0516	0.0619	0.4048	0.0785	0.0499	0.1160
Direction	0.1052	0.1987	0.5966	0.1138	0.1994	0.5682	0.2774	0.1687	0.1001
<b>Fonction publique</b>	-	-	-	-	-	-	<b>0.3824</b>	<b>0.0410</b>	<b>&lt;.0001</b>
Nouveau moins de 24 ans	-	-	-	0.0286	0.0956	0.7648	-	-	-
Ancien moins de 24 ans	-	-	-	-0.2005	0.4350	0.6448	-	-	-
Nouveau de 25 à 34 ans	-	-	-	-0.0160	0.0672	0.8114	-	-	-
Ancien de 25 à 34 ans	-	-	-	0.1382	0.0761	0.0693	-	-	-
Nouveau de 35 à 44 ans	-	-	-	-0.2016	0.0786	0.0103	-	-	-
Ancien de 35 à 44 ans	-	-	-	0.1252	0.0641	0.0508	-	-	-
Nouveau de 45 à 54 ans	-	-	-	-0.4090	0.0958	<.0001	-	-	-
<i>Ancien de 45 à 54 ans</i>	-	-	-	<i>Ref.</i>	-	-	-	-	-
Nouveau plus de 55 ans	-	-	-	-1.5759	0.2421	<.0001	-	-	-
Ancien plus de 55 ans	-	-	-	-0.6299	0.1054	<.0001	-	-	-

### 3.2.2. L'intensité du recours à la formation

On fait l'hypothèse que la formation est un bien durable et que dans ce cas, la continuité de la demande peut être remise en cause du fait notamment des nombreux cas d'absence de demande. Les méthodes d'estimation de l'économétrie qualitative permettent de contourner ce problème de discontinuité. On assimile ici la « consommation » de formation à une demande de bien discret. Le nombre de jours de formation correspond à la somme des jours passés en formation au cours de la période comprise entre janvier 1999 et février 2000, pour l'ensemble des formations suivies. La variable, d'abord calculée en heure, a été discrétisée en nombre de jours avec la règle suivante : 1 jour de formation correspond à 7 heures de formation au plus.

**Tableau 5 : Le nombre de jours passés en formation dans chacun des secteurs d'emploi**

Nb jours formation	Fonction Publique	%	Privé	%
0	2544	54,0	8358	68,3
1	205	4,3	545	4,5
2	261	5,5	520	4,2
3	252	5,3	499	4,1
4	165	3,5	250	2,0
5	231	4,9	408	3,3
6	112	2,4	197	1,6
7	70	1,5	111	0,9
8	69	1,5	147	1,2
9	57	1,2	86	0,7
10	79	1,7	124	1,0
11	35	0,7	65	0,5
12	43	0,9	60	0,5
13	20	0,4	32	0,3
14	22	0,5	30	0,2
15	67	1,4	85	0,7
16	20	0,4	18	0,1
17	14	0,3	11	0,1
18	26	0,6	27	0,2
19	10	0,2	9	0,1
20	37	0,8	67	0,5
21	8	0,2	12	0,1
22	8	0,2	13	0,1
23	7	0,1	20	0,2
24	4	0,1	7	0,1
25 et +	347	7,4	538	4,4
<b>Total</b>	<b>4713</b>	<b>100</b>	<b>12239</b>	<b>100</b>
<b>Moyenne</b>	<b>4,25</b>		<b>2,6</b>	
<b>Variance</b>	<b>53,21</b>		<b>35,56</b>	

Source : FC2000 – Traitement Céreq. Champ : ensemble des salariés



On s'intéresse plus spécifiquement aux **nombre d'unités demandées**, c'est à dire au nombre de jours de formation au cours de la période étudiée. Ce type de bien est qualifié de bien discret et peut comporter des réalisations nulles ou des évènements pouvant se répéter un petit nombre de fois. On se situe ici plus dans le cadre d'un problème de choix du nombre d'unités de formation consommées.

L'approche utilisée est celle des modèles de comptage basée sur la distribution de *Poisson* ; elle constitue en effet un moyen approprié pour étudier la fréquence d'acquisition d'un bien discret.

La particularité des modèles de comptage, comparativement aux modèles d'économétrie qualitative, réside dans le caractère aléatoire intrinsèque plutôt que résultant d'un terme d'erreur stochastique résumant les variables omises ou non observables.

Les modèles de comptage sont cohérents avec la nature discrète et non-négative des données. De plus, ils sont naturellement appropriés pour contrôler l'hétéroscédasticité qui pose problème pour une approche classique (sur données continues). Toutefois, la forme initiale de ces modèles, donnée par le modèle de *Poisson*, suppose que l'hétérogénéité entre les individus soit totalement saisie par les variables explicatives. Cette hypothèse est assez forte, d'autant plus que le problème des variables omises (ici, l'absence d'évènement de formation) est assez fréquent dans les applications économétriques. Afin de résoudre ce problème d'hétérogénéité non observable, des extensions ont été apportées au modèle de *Poisson* grâce à l'utilisation des modèles *Binomiaux Négatifs*.

Le fondement théorique des modèles de Comptage peut être expliqué comme suit :

Si on considère le temps passé à se former, le nombre de jours de formation  $y_i$  est une variable discrète prenant des valeurs entières et non-négatives. Le modèle de régression de *Poisson* est défini par :

$$f(y_i) = \frac{\exp(-\lambda_i) \lambda_i^{y_i}}{y_i!}, y_i = 0, 1, 2, \dots \quad (2)$$

$$\text{tel que } \lambda_i = \exp(x_i' b) \quad (3)$$

et  $\lambda_i$  spécifie l'espérance et la variance du modèle comme une fonction des variables explicatives et des paramètres à estimer :

$$E(y_i / x_i) = V(y_i / x_i) = \lambda_i \quad (4)$$

L'examen de (3) et (4) permet de faire deux remarques :

- Le modèle est caractérisé par une égalité entre l'espérance et la variance (l'équi-dispersion). Or cette restriction n'est que rarement satisfaite par les données qui sont le plus souvent caractérisées par une sur-dispersion, surtout en présence de nombreuses valeurs nulles : la variance est alors plus grande que l'espérance.
- L'espérance conditionnelle est fonction des variables explicatives. Ainsi, les individus composant l'échantillon sont hétérogènes seulement à l'égard des caractéristiques observables. Or, il se peut que des éléments non observables (dans les variables explicatives) jouent un rôle important dans l'explication du nombre heures passé en

formation. Par exemple, l'excès de zéros est probablement un indice d'hétérogénéité non observable plutôt que d'être expliqué par les variables indépendantes du modèle.

Ces deux propriétés, d'équi-dispersion et d'homogénéité, constituent les principaux inconvénients du modèle de *Poisson*.

Puisque la différence entre les individus ne peut pas être totalement saisie par les variables explicatives, et afin de relâcher la restriction d'équi-dispersion, nous introduisons un terme aléatoire  $v_i$  tel que :

$$\theta_i = E(y_i / x_i, v_i) = \exp(x_i' B) \times \exp(\varepsilon_i) = \lambda_i v_i \quad (5)$$

où  $v_i = \exp(\varepsilon_i)$  est un terme d'hétérogénéité non observable qui reflète une erreur de spécification résumant les variables exogènes omises ou non observables avec  $E(v_i) = \sigma_v^2$ .

Les implications de l'hétérogénéité non observable pour les deux moments de la distribution marginale de  $y_i$  peuvent être étudiées sans la connaissance de la distribution complète de  $v_i$  tant que les moments de  $v_i$  sont connus :

$$E(y/x) = E[E(y_i / x_i, v_i)] = \exp(x_i' B) E(v_i) = \lambda_i \quad (6)$$

et

$$V(y/x) = E[E(y_i / x_i, v_i)] + V[E(y_i / x_i, v_i)] = \lambda_i (1 + \sigma_v^2 \lambda_i) \quad (7)$$

Pour  $\sigma_v^2 > 0$ ,  $V(y/x) > E(y/x)$ . La variance de la distribution mixte, *Poisson* avec hétérogénéité non observable, excède la variance de *Poisson* standard. Ceci est à la base de l'interprétation que la sur-dispersion est le résultat de l'oubli de l'hétérogénéité non observable.

Si on suppose que  $v_i$  est distribué selon la loi *Gamma*, la distribution mixte *Poisson-Gamma* est :

$$f(y/\lambda, \alpha) = \frac{\Gamma(y + \alpha^{-1})}{\Gamma(y + 1)\Gamma(\alpha^{-1})} \left( \frac{\alpha^{-1}}{\alpha^{-1} + \lambda} \right) \left( \frac{\lambda}{\alpha^{-1} + \lambda} \right)^y, \quad \alpha = \sigma_v^2 \geq 0, \quad y = 0, 1, 2, \dots \quad (8)$$

qui est la distribution *binomiale négative 2* (NB2) avec une variance égale à  $\lambda + \alpha\lambda^2$ . La distribution (8) se réduit à la distribution du modèle de *Poisson* si  $\alpha = 0$ .

L'introduction du terme d'hétérogénéité tend à augmenter la proportion des zéros dans la distribution mixte *Poisson-Gamma* relativement au modèle de *Poisson*. Ceci implique que l'excès de zéros est un indicateur d'hétérogénéité non observable.

**Tableau 6 : Nombre de jours de formation entre janvier 1999 et février 2000 dans la Fonction publique (*Binomial Négatif*)**

			Sexe*ancienneté		Age*ancienneté	
	Paramètre estimé	Prob	Paramètre estimé	Prob	Paramètre estimé	Prob
Constante	<b>0.8921</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.9045</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.8611</b>	<b>&lt;.0001</b>
Nouveau recruté	<b>0.1984</b>	<b>0.0181</b>	-	-	-	-
Homme	<b>0.1210</b>	<b>0.0959</b>	-	-	0.1185	0.1034
Bac plus 3 et plus	<b>0.7459</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.7543</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.7474</b>	<b>&lt;.0001</b>
Bac plus 2	<b>0.7083</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.7093</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.7093</b>	<b>&lt;.0001</b>
Bac	<b>0.6156</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.6167</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.6160</b>	<b>&lt;.0001</b>
BEPC	<b>0.4770</b>	<b>0.0013</b>	<b>0.4835</b>	<b>0.0011</b>	<b>0.4708</b>	<b>0.0015</b>
Cap ou Bep	<b>0.4135</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.4127</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.4121</b>	<b>&lt;.0001</b>
<i>Sans diplôme</i>	<i>Ref.</i>	-	<i>Ref.</i>	-	<i>Ref.</i>	-
<i>Titulaire</i>	<i>Ref.</i>	-	<i>Ref.</i>	-	<i>Ref.</i>	-
Contractuel CDD	0.0342	0.8024	0.0339	0.8039	0.0275	0.8407
Contrats aidés	<b>0.8186</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.8275</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.8340</b>	<b>&lt;.0001</b>
Stagiaires	<b>0.3811</b>	<b>0.0584</b>	<b>0.3784</b>	<b>0.0602</b>	<b>0.3693</b>	<b>0.0670</b>
NSP statut	-0.0375	0.6555	-0.0369	0.6611	-0.0414	0.6231
<i>Catégorie A</i>	<i>Ref.</i>	-	<i>Ref.</i>	-	<i>Ref.</i>	-
Catégorie B	0.0900	0.4238	0.0935	0.4055	0.0959	0.3954
Catégorie C ou D	-0.0742	0.5401	-0.0678	0.5756	-0.0667	0.5833
Autres	-0.1538	0.2532	-0.1518	0.2584	-0.1451	0.2826
Moins de 24 ans	<b>0.3997</b>	<b>0.0325</b>	<b>0.3973</b>	<b>0.0334</b>	-	-
De 25 ans à 34 ans	-0.0111	0.8991	-0.0106	0.9034	-	-
<i>De 35 ans à 44 ans</i>	<i>Ref.</i>	-	<i>Ref.</i>	-	<i>Ref.</i>	-
De 45 ans à 54 ans	<b>-0.1631</b>	<b>0.0396</b>	<b>-0.1603</b>	<b>0.0432</b>	-	-
Plus de 55 ans	<b>-0.7401</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>-0.7416</b>	<b>&lt;.0001</b>	-	-
<i>Enseignement, santé, recherche, informatique</i>	<i>Ref.</i>	-	<i>Ref.</i>	-	<i>Ref.</i>	-
Direction	0.1087	0.7204	0.1242	0.6827	0.0967	0.7505
Gestion, comptabilité, fonctions commerciales	<b>0.1819</b>	<b>0.0541</b>	<b>0.1815</b>	<b>0.0544</b>	<b>0.1813</b>	<b>0.0551</b>
Production entretien	<b>-0.4083</b>	<b>0.0022</b>	<b>-0.4124</b>	<b>0.0020</b>	<b>-0.4183</b>	<b>0.0018</b>
Guichet, secrétariat	-0.0698	0.5905	-0.0726	0.5760	-0.0688	0.5962
Services aux personnes et aux entreprises	<b>-0.7014</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>-0.7022</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>-0.7141</b>	<b>&lt;.0001</b>
Dispersion	4.1338		4.1321		4.1316	
Nouveaux recrutés homme	-	-	<b>0.3673</b>	<b>0.0024</b>	-	-
Nouveaux recrutés femme	-	-	0.1352	0.1766	-	-
Ancien homme	-	-	0.0743	0.3713	-	-
Ancien femme	-	-	<i>Ref.</i>	-	-	-
Entrants moins 24 ans	-	-	-	-	<b>0.6211</b>	<b>0.0011</b>
Entrants 25 à 34 ans	-	-	-	-	<b>0.1979</b>	<b>0.0723</b>
Entrants 35 à 44 ans	-	-	-	-	<b>0.3224</b>	<b>0.0165</b>
Entrants 45 à 54 ans	-	-	-	-	-0.0089	0.9577
Entrants plus 55 ans	-	-	-	-	<b>-0.6919</b>	<b>0.0498</b>
Anciens moins 24 ans	-	-	-	-	0.6772	0.5719
Anciens de 25 à 34 ans	-	-	-	-	0.0456	0.6955
<i>Anciens de 35 à 44 ans</i>	-	-	-	-	<i>Ref.</i>	-
Anciens de 45 à 54 ans	-	-	-	-	-0.1224	0.1587
Anciens plus 55 ans	-	-	-	-	<b>-0.6912</b>	<b>&lt;.0001</b>

**Tableau 6bis : Nombre de jours de formation entre janvier 1999 et février 2000 dans le secteur privé (*Binomial Négatif*)**

	Age*ancienneté			
	Paramètre estimé	Prob	Paramètre estimé	Prob
Constante	<b>1.0583</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>1.0652</b>	<b>&lt;.0001</b>
Nouveaux recrutés	<b>0.1083</b>	<b>0.0716</b>	-	-
Homme	<b>0.1354</b>	<b>0.0262</b>	<b>0.1398</b>	<b>0.0217</b>
Bac plus 3 et plus	<b>0.8386</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.8415</b>	<b>&lt;.0001</b>
Bac plus 2	<b>0.7674</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.7680</b>	<b>&lt;.0001</b>
Bac	<b>0.5734</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.5762</b>	<b>&lt;.0001</b>
BEPC	<b>0.3375</b>	<b>0.0023</b>	<b>0.3420</b>	<b>0.0021</b>
Cap ou Bep	<b>0.3791</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>0.3897</b>	<b>&lt;.0001</b>
<i>Sans diplôme</i>	<i>Ref.</i>	-	<i>Ref.</i>	-
Moins de 24 ans	<b>0.3325</b>	<b>0.0027</b>	-	-
De 25 ans à 34 ans	<b>0.1282</b>	<b>0.0550</b>	-	-
De 35 ans à 44 ans	<i>Ref.</i>	-	-	-
De 45 ans à 54 ans	-0.0659	0.3328	-	-
Plus de 55 ans	<b>-0.8853</b>	<b>&lt;.0001</b>	-	-
<i>Enseignement, santé, recherche, informatique</i>	<i>Ref.</i>	-	<i>Ref.</i>	-
Direction	0.1488	0.5541	0.1049	0.6761
Gestion, comptabilité, fonctions commerciales	-0.0214	0.7879	-0.0301	0.7049
Production entretien	<b>-0.1826</b>	<b>0.0520</b>	<b>-0.1969</b>	<b>0.0360</b>
Guichet, secrétariat	-0.0068	0.9572	-0.0182	0.8851
Services aux personnes et aux entreprises	<b>-0.3030</b>	<b>0.0025</b>	<b>-0.3137</b>	<b>0.0017</b>
Cadre	0.0751	0.4784	0.0682	0.5200
<i>Profession intermédiaire</i>	<i>Ref.</i>	-	<i>Ref.</i>	-
Employé	<b>-0.4366</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>-0.4381</b>	<b>&lt;.0001</b>
Ouvrier (autres...)	<b>-0.6523</b>	<b>&lt;.0001</b>	<b>-0.6478</b>	<b>&lt;.0001</b>
<i>CDI</i>	<i>Ref.</i>	-	<i>Ref.</i>	-
CDD	<b>-0.3267</b>	<b>0.0002</b>	<b>-0.3342</b>	<b>0.0002</b>
autre	<b>0.6467</b>	<b>0.0016</b>	<b>0.6338</b>	<b>0.0020</b>
Dispersion	6.8945	-	6.8828	-
Entrants moins de 24 ans	-	-	<b>0.4431</b>	<b>0.0001</b>
Entrants de 25 à 34 ans	-	-	<b>0.2624</b>	<b>0.0013</b>
Entrants de 35 à 44 ans	-	-	0.1135	0.2406
Entrants de 45 à 54 ans	-	-	0.0604	0.6000
Entrants plus 55 ans	-	-	<b>-1.4505</b>	<b>&lt;.0001</b>
Anciens moins de 24 ans	-	-	0.3075	0.5647
Anciens de 25 à 34 ans	-	-	0.0804	0.3955
<i>Anciens de 35 à 44 ans</i>	-	-	<i>Ref.</i>	-
Anciens de 45 à 54 ans	-	-	-0.0681	0.4024
Anciens plus 55 ans	-	-	<b>-0.7517</b>	<b>&lt;.0001</b>

L'intensité du recours à la formation offre des résultats similaires dans les deux secteurs : les entrants et les jeunes se forment pour des durées plus longues. Les effets de l'âge et de l'ancienneté se combinant, on observe en toute logique que les jeunes entrants se forment plus longtemps. Par contre, les salariés les plus âgés dans l'établissement se forment pour des durées plus courtes et ce, quelle que soit leur ancienneté.

Quel que soit le secteur, nous avons mis en évidence que les chances de réaliser une formation augmentaient avec le niveau de diplôme et la catégorie d'emploi. Il en va de même pour l'intensité du recours à la formation. De la même manière, dans la Fonction publique comme dans le secteur privé, deux fonctions sont fortement pénalisées en terme d'accès et de durée de formation : les fonctions de « production, entretien » et de « services aux personnes et aux entreprises ». Ce sont les personnes exerçant des fonctions de « gestion et comptabilité » qui ont le plus de chance de faire une formation et qui se forment le plus longtemps. Dans le public, la fonction de direction favorise également fortement l'accès à une formation mais ne conduit pas à une durée de formation significativement différente de celle liée aux fonctions « d'enseignement, santé, recherche » prises comme référence.

Au regard du statut d'emploi, les personnes les plus pénalisées dans l'accès à la formation sont celles embauchées à contrat à durée déterminée dans le public et le privé. Ce moindre accès n'est pas compensé par une propension à suivre des formations plus longues que celles délivrées aux salariés « stables ». Au contraire puisque le fait d'être salarié temporaire (hors contrats aidés) dans le secteur privé conduit à diminuer le temps passé en formation. Les salariés temporaires du privé apparaissent ainsi doublement pénalisés face à la formation continue. Néanmoins, dans la Fonction publique, ces agents sous statut temporaire présentent la même intensité de recours à la formation que les fonctionnaires titulaires. Enfin, le fait d'être déclassé dans la Fonction publique n'est pas un critère significatif pour caractériser tant l'accès que la durée des formations.

#### **4. Les pratiques de formation continue des entrants du public**

L'analyse du recours à la formation et de son intensité peut être complétée par celle des attentes à l'égard de la formation afin de caractériser les visées associées aux formations suivies par les nouveaux recrutés. La démarche consiste à construire une variable multicritère précisant l'attente déclarée par le formé. Puis, cette variable est utilisée pour éclairer plus particulièrement les objectifs des formations des personnes *précaires* ou *déclassés*. Enfin, ces *stratégies* de formation sont mises en regard des modalités et du contexte du départ en formation.

##### **4.1 Caractérisation des visées des formations**

Dans une problématique classique analysant l'accès à la formation à l'aune de la théorie du capital humain, les ressorts de la participation trouvent leur origine dans la relation bilatérale entre l'employeur et le salarié. Le caractère transférable de la formation (que traduit la dichotomie entre formation générale et formation spécifique) induit la source du financement (employeur ou individu) et sa hauteur (la formation générale étant financée par le salarié et la formation spécifique faisant l'objet d'un co-financement du salarié et de son employeur). Nous envisageons ici des ressorts plus variés de la participation à la formation, liés à des finalités diverses de la formation et au contexte organisationnel dans lequel ces formations s'inscrivent (*cf.* Hanchane, Stankiewicz, 2004).

Dans un premier temps, l'objectif principal associé à chaque formation, et déclaré par le formé<sup>8</sup>, permet de distinguer les formations dont le but est plutôt personnel (loisirs, vie associative ...), des attentes plus professionnelles (adaptation à l'emploi, changement d'emploi ou obtention d'une qualification). Dans un second temps, cette information rudimentaire est enrichie par le croisement entre les caractéristiques de la formation (la spécialité, l'intitulé, l'attente détaillée) et celles de la personne et de son emploi (la profession, le statut, la situation à la veille de formation)<sup>9</sup>. Cela conduit à identifier huit catégories représentant autant de visées liées à la formation (*cf.* Encadré 3).

Une première analyse croisant les caractéristiques des formations suivies et leur visée fournit les résultats suivants. Lorsque l'objectif principal de la formation est un perfectionnement des compétences (visées 2, 3, 4), la majorité des formations sont délivrées sous la forme classique de stage. Les formations en situation de travail sont, quant à elles, relativement plus fréquentes si le but est l'adaptation au poste de travail (visée 3). L'ensemble de ces formations sont généralement très courtes (moins de 3 jours), sauf dans le cas d'une « prise de poste » qui nécessite un temps relativement plus long de formation (de 3 jours à 2 semaines). L'employeur est plus fréquemment le financeur principal de ces formations. Font exception les formations visant un « élargissement des compétences » dans le financement desquelles le formé est le plus souvent impliqué.

---

<sup>8</sup> Dans l'enquête Formation continue 2000, on recueille l'information sur l'attente principale de la formation à deux niveaux : i/ agrégé (ou attente principale): s'adapter à son emploi, obtenir un emploi ou en changer, obtenir un diplôme ou une qualification reconnue, pour exercer des fonctions syndicales, politiques ou associatives, dans un but personnel. ii/ détaillé : chaque attente principale est ensuite détaillée par plusieurs modalités (*cf.* encadré 3).

<sup>9</sup> Cette exigence d'étudier une à une les formations, liée à l'absence d'une variable détaillée de visée dans l'enquête Formation continue 2000, a impliqué de restreindre ce travail aux formations suivies par les nouveaux recrutés de la Fonction publique.

### **Encadré 3 : Les huit visées des formations des entrants de la Fonction publique**

**1 Intégration ou stabilisation (7 %) :** l'objectif principal est d'intégrer durablement la Fonction publique, par l'accès au statut de fonctionnaire titulaire, à la suite d'un concours par exemple.

Critère : mot « concours » dans l'intitulé et statut de non titulaire à la veille de la formation.

Exemples d'intitulés : « préparation au concours d'adjoint administratif », « préparation au concours de contrôleur des impôts », « préparation concours maître ouvrier »...

**2 Prise de poste (26 %) :** concerne les formations d'adaptation faisant suite à l'occupation d'un nouvel emploi.

Critère : attente principale=adaptation à l'emploi et attente détaillée=à un nouvel emploi.

Exemples d'intitulés : « stage de technique professionnelle », « catalogage des livres », « le bon postier », « connaissance de la fonction publique territoriale », « rédiger un rapport administratif »...

**3 Entretien des compétences (40 %) :** l'adaptation fait suite à un changement du contenu ou de l'organisation du travail. La formation aboutit à un perfectionnement dans un domaine directement lié à l'activité professionnelle.

Critère : attente principale=adaptation à l'emploi et attente détaillée=changement du contenu du travail.

Exemples d'intitulés : « formation à l'euro », « logiciel apogée », « logiciel taxe de séjour », « aspects violences urbaines », « révision des produits financiers »...

**4 Elargissement des compétences (7 %) :** l'objectif est « d'obtenir un emploi ou d'en changer ». Le perfectionnement auquel aboutit la personne n'est donc pas en lien direct avec la fonction qu'elle exerce, mais conduit à l'acquisition d'une nouvelle compétence pouvant avoir une utilité professionnelle ultérieure.

Critère : attente principale=obtenir un emploi ou en changer et attente détaillée=changer de fonction.

Exemples d'intitulés : « informatique windows », « sécurité », « psychologie de l'adolescent », « motiver son équipe »...

**5 Promotion interne (3 %) :** l'objectif est de changer d'emploi dans l'établissement en vue d'une promotion.

Critère : attente principale=obtenir un emploi ou en changer et attente détaillée=obtenir une promotion dans l'entreprise.

Exemples d'intitulés : « concours ouvrier entretien d'accueil », « concours école militaire de l'air », « préparation au concours de lieutenant »...

**6 Mobilité externe (3 %) :** ces formations visent un changement d'emploi à l'extérieur de l'établissement (mais pas forcément hors de la Fonction publique).

Critère : attente principale=obtenir un emploi ou en changer et attente détaillée=promotion ou emploi hors de l'entreprise ou, créer une entreprise.

Exemples d'intitulés : « cadre commercial export », « langage des signes », « formation d'aide soignante », « ostéopathie »...

7 **Certification** (9 %) : la formation vise une qualification reconnue et « transférable ». Sont donc regroupés ici les diplômes, les permis, les brevets de secourisme. Par contre les *habilitations*, plus spécifiques au poste ou à l'établissement, ne sont retenues que si l'objectif déclaré est d'obtenir un diplôme.

Critère : attente principale=un diplôme ou une qualification reconnue.

Exemples d'intitulés : « BEATP personnes âgées », « animateur senior football », « préparation maîtrise d'histoire », « préparation au brevet d'Etat d'ouvrier »...

8 **Enrichissement personnel** (5 %) : ces formations visent principalement un objectif de loisir sans impact *a priori* sur le travail.

Critère : attente principale=un but personnel, sportif...

Exemples d'intitulés : « stage de théâtre », « colloque sur l'art », « floriculture », « poterie »...

Source : Enquête Formation Continue 2000 (Céreq-INSEE)

Le salarié est également le plus souvent financeur des formations qui visent des objectifs plus orientés vers une mobilité professionnelle (visées 1, 5, 6, 7). Ces formations sont aussi celles qui durent le plus longtemps (plus de 2 semaines). Si le stage domine toujours les pratiques de formation, les cas d'autoformation sont relativement plus nombreux lorsque la formation vise une mobilité professionnelle. La pratique de l'autoformation est d'ailleurs souvent associée au stage lorsqu'il s'agit d'approfondir des connaissances générales ou d'acquies un diplôme (Hanchane et Lambert, 2003).

Les visées des formations sont évidemment très liées au statut d'emploi de l'agent. Ainsi, les fonctionnaires titulaires se forment principalement dans le but de s'adapter à leur emploi, soit suite à un changement du contenu de leur travail (visée 3 : 53 %), soit après une prise de fonction (visée 2 : 28 % de leurs formations). Leurs formations sont donc généralement plus courtes que pour l'ensemble des entrants (43 % durent moins de 3 jours contre 35 % pour l'ensemble des formations). Les formations visant un élargissement des compétences ou une mobilité interne ou externe à l'entreprise, sont très peu représentées parmi les fonctionnaires titulaires nouvellement recrutés, ce qui est peu surprenant compte tenu de la faible ancienneté dans l'entreprise et de la récente acquisition d'un statut d'emploi stable. Il en va certainement autrement pour les personnes recrutées sous des statuts plus *précaires* ou pour les *déclassés*.

#### **4.2. Les précaires visent plus souvent une stabilisation dans le secteur ou l'acquisition d'un diplôme**

Les agents embauchés sur des emplois *précaires* (contractuels, CDD et contrats aidés) réalisent plus souvent des formations longues, visant la stabilisation dans la Fonction publique ou l'obtention d'un diplôme (visée 1 et 7 : 22 % contre 16 % pour l'ensemble des entrants). Ils financent également plus souvent leurs formations que l'ensemble des nouveaux recrutés et déclarent plus fréquemment se former sur leur temps libre (48,5 % des formations à but professionnel des *précaires* sont complètement réalisées sur le temps libre, contre 27 % pour l'ensemble des entrants).

Par ailleurs, les *précaires* apparaissent moins informés de leurs droits en matière de formation. Seulement 54 % d'entre eux connaissent l'existence d'un plan de formation et à peine 35 % l'ont consulté ; ils sont respectivement 71 % et 57 % dans l'ensemble des entrants



de la Fonction publique. Moins avertis des formations délivrées dans l'établissement et moins concernés par les formations d'adaptation à l'emploi (le plus souvent inscrites au plan de formation), les agents *précaires* expriment dans une moindre proportion que les entrants des besoins de formation non satisfaits : 27 % contre 32 % pour l'ensemble des entrants. En revanche, ils sont relativement plus nombreux à déclarer, pour le futur, des besoins de formation professionnelle « très importants » (32 % d'entre eux contre 27 % pour l'ensemble des entrants).

Le départ en formation des *précaires* s'effectue plus souvent après une décision « concertée » entre l'agent et l'employeur. De plus, ces agents suivent moins fréquemment que les autres des formations imposées par l'employeur (28 % contre 34,5 %). Il serait hâtif de conclure à une plus grande coopération entre employeurs et salariés *précaires* quant au départ en formation : en fait, cette catégorie d'agents, déjà pénalisée en termes d'accès à la formation, serait également écartée des programmes de formation obligatoires pour les titulaires et plus souvent vécus par les intéressés comme imposés.

### **4.3. Les déclassés visent plus souvent une stabilisation ou une mobilité externe**

Dans la Fonction publique, 26 % des *déclassés* suivent une formation dans le but d'obtenir ou de changer d'emploi contre 15 % de l'ensemble des entrants. Plus précisément, la stabilisation dans la Fonction publique est une des visées principales des *déclassés* (16 % contre seulement 7 % des entrants). Ce résultat est à relier à la part importante de personnes sous statut temporaire parmi les *déclassés*. La formation sert aussi des stratégies de départ de la Fonction publique ; ainsi, la moitié des formations qui visent une mobilité externe sont suivies par des *déclassés*. Le changement d'emploi est aussi à relier au souhait d'obtenir une promotion interne : les *déclassés* sont sur-représentés parmi les formations qui visent une promotion interne (40 % de ces formations sont suivi par des *déclassés*). Sur-diplômés par rapport à l'emploi occupé, les agents suivent des formations plus qualifiantes et, de ce fait, en moyenne plus longues que l'ensemble des entrants (pour un tiers d'entre eux, ils ont passé plus de 300 heures en formation sur 14 mois).

En outre, les *déclassés* prennent plus souvent en charge leur formation (15 % d'entre eux la financent contre 9 % pour l'ensemble des entrants). Ils sont également plus souvent à l'initiative de la formation (51,5 % contre 43 % pour l'ensemble des entrants) et ont suivi dans une plus grande proportion la totalité de la formation sur leur temps libre (31 % contre 27 % pour l'ensemble des entrants). Les personnes *déclassées* prennent ainsi elles-mêmes la décision de faire de la formation le vecteur de l'amélioration de leur situation professionnelle.

Les *sur-diplômés* connaissent moins fréquemment que les autres l'existence d'un plan de formation dans leur administration ou leur établissement ; ceci peut traduire à la fois leur moindre information et leur moindre intérêt pour des formations qui ne leur permettraient pas d'atteindre leur objectif majoritaire. D'ailleurs, un certain scepticisme à l'égard des opportunités offertes par la formation continue se retrouve dans l'estimation de leurs besoins futurs : ils les estiment globalement moins importants que les *non déclassés*. La raison tient peut être dans leur expérience difficile quant à la valorisation de la formation initiale.

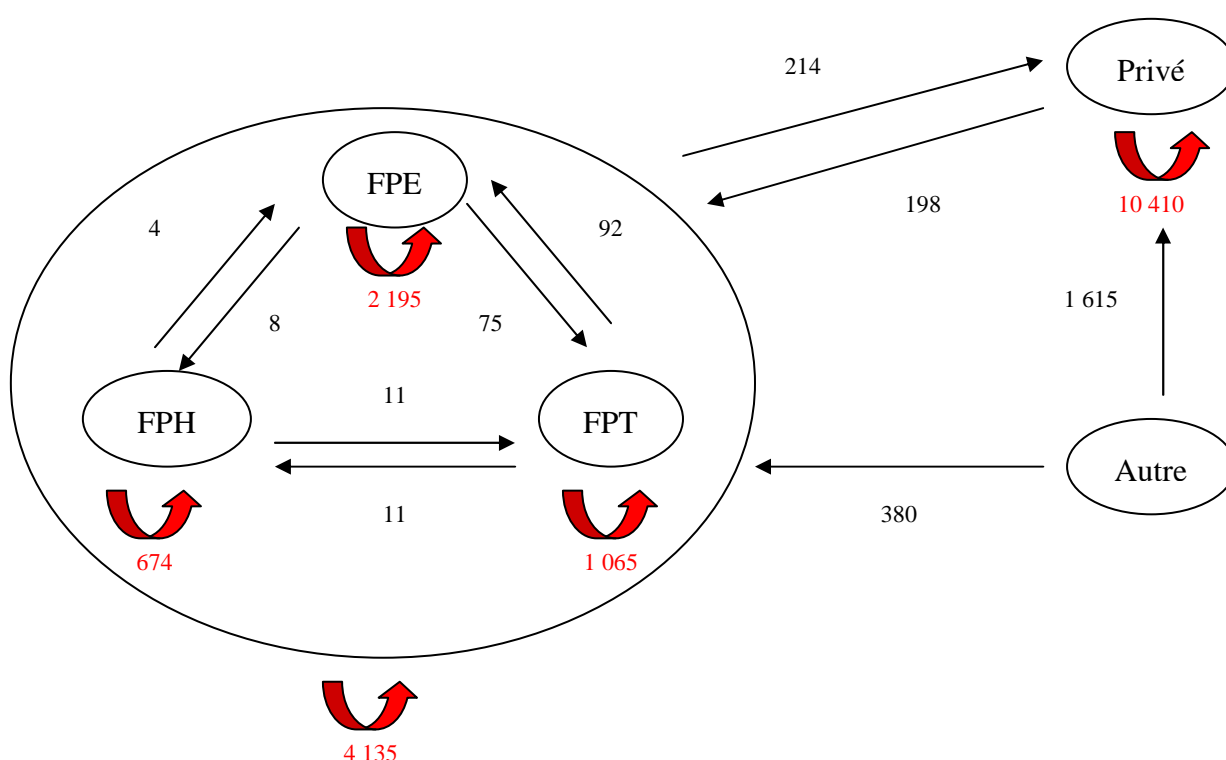
La Fonction publique offre des opportunités d'accès à la formation continue supérieures à celles du privé. Les formations suivies par les agents de la Fonction publique sont également plus longues et moins fréquemment centrées sur l'adaptation au poste de travail. Elles sont donc plus susceptibles d'être valorisées en termes de mobilité dans et hors la Fonction publique. Pour les agents non titulaires comme pour les *déclassés*, l'objectif de stabilisation dans la Fonction publique l'emporte sur celui de mobilité externe. Dans ce cas, la formation continue traduit davantage le souhait de rester dans le secteur d'emploi plutôt que celui de

bifurquer vers le secteur privé. Si la formation continue est une ressource qui permet de saisir des opportunités, il faudrait alors confronter les visées aux progressions professionnelles effectives.

## 5. Le rôle de la formation dans les principales transitions

Une tentative de mise en relation de la formation et de transitions critiques, internes au secteur d'emploi ou inter-sectorielles, a été réalisée (Lowezeanin, Perez, 2002). Ainsi, entre janvier 1999 et février 2000, les transitions effectuées par l'ensemble des salariés étaient les suivantes (cf. schéma 2).

**Schéma 2 :** Transitions entre janvier 1999 et février 2000 pour l'ensemble des salariés



On constate que les transitions internes à la Fonction publique ne concernent pas des effectifs (non pondérés) suffisants pour que des traitements statistiques soient mis en œuvre. Deux types de transition retiennent plus particulièrement notre attention : celles des entrants dans la Fonction publique (versus entrée dans le privé) et la transition du statut de non titulaire à celui de fonctionnaire dans la Fonction publique.

### 5.1. L'entrée dans la fonction publique versus entrée dans le secteur privé

La population sur laquelle se base cette section est constituée des individus ayant été classés comme chômeurs, étudiants ou militaires du contingent en janvier 1999. Parmi eux, l'étude portera principalement sur les entrants dans la fonction publique que nous comparerons aux entrants dans le secteur privé. Ces deux populations, constituées des individus ayant accédé à un emploi (public ou privé), seront comparées à une population de référence constituée des individus n'ayant pas quitté la classe des « chômeurs, étudiants ou

miliaires du contingent » sur la période. Ces trois populations possèdent des caractéristiques (niveau de diplôme, âge, durée écoulée depuis la fin des études) différentes. En observant les taux d'accès à la formation de ces trois populations, on constate une forte disparité laissant supposer une corrélation entre le fait d'avoir suivi une formation et d'avoir connu une mobilité sectorielle. Ainsi, si pour la population de référence ce taux est de 18.5%, il passe à 32 % pour les individus ayant intégré le secteur privé, pour atteindre 46 % pour les personnes entrées dans la Fonction publique en mars 2000. La corrélation entre formation et intégration dans la fonction publique (ou secteur privé) est confirmée par les tests statistiques. Ces populations ayant des caractéristiques différentes, en particulier par rapport à la population de référence, il peut être intéressant d'effectuer une étude plus fine des taux d'accès afin d'obtenir une comparaison « toutes choses égales par ailleurs » de la corrélation entre l'accès à la formation et l'entrée dans la Fonction publique. Devant la faiblesse des échantillons, les résultats qui suivent ne sont qu'une observation de la répartition des individus disponibles pour l'étude et non une étude statistique pouvant être étendue à l'ensemble de la Fonction publique. Il s'avère que les entrants dans la Fonction publique ont un taux d'accès à la formation supérieur aux deux autres populations, et cela quel que soit le niveau de diplôme.

La répartition des formations selon leur spécialité est significative du secteur d'emplois vers lequel se dirige l'individu. Si, pour les entrants dans la Fonction publique, ce sont les formations générales et disciplinaires, médico-sociales, en hygiène et sécurité qui sont les plus représentées, dans le secteur privé sont effectuées principalement des formations aux techniques industrielles, commerciales, de vente, marketing et de bureautique. Pour les entrants dans la Fonction publique, l'attente principale de la ou des formations effectuées était l'obtention d'un nouvel emploi (33.2%) ou l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification reconnue (23.4%). La part de cette dernière attente pour les entrants dans le secteur privé est moindre. On peut ainsi considérer que l'entrée dans la Fonction publique repose presque totalement sur le signalement par le diplôme ou le titre, alors que cela n'est pas aussi vrai dans le secteur privé. Ainsi les formations permettant d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnue auraient plus d'efficacité pour intégrer la Fonction publique que le secteur privé qui utilise des outils d'embauche complémentaires au seul signalement.

## **5.2. Le passage de non titulaire à titulaire dans la Fonction publique**

Parmi les agents de la Fonction publique (quelle que soit leur ancienneté), 172 individus passés d'un statut de non titulaire à un statut de titulaire sur la période étudiée (janvier 1999-février 2000). Cette population est comparée à une population de référence constituée d'agents non titulaires n'ayant pas connu d'évolution sur la même période.

Pour la population ayant connu une titularisation sur la période, le taux d'accès à la formation est de 47% (IC[39,4% ;59.6%]), à comparer à celui de la population de référence (41.3%). Malgré cet écart de presque six points, les tests statistiques n'indiquent pas de corrélation significative entre formation et titularisation des agents non titulaires, et cela que l'horizon temporel des formations soit de un an ou deux ans. Si l'on observe les caractéristiques de ces deux populations, la seule différence qui apparaît concerne la répartition par niveau de diplôme où l'on note une sur-représentation des agents possédant un diplôme de niveau Bac+2 et Bac, ainsi qu'une sous-représentation des agents ayant un CEP ou sans diplôme. On peut donc dire que les agents ayant été titularisés sont globalement plus diplômés par rapport à la population de référence.

Concernant les formations suivies par les deux populations, on peut constater que les différences sont relativement peu importantes que ce soit concernant l'attente de la formation ou dans le mode de financement. Quant aux spécialités des formations suivies par ces deux populations, elles ne sont pas strictement identiques. Si, pour les deux populations, les formations médico-sociales arrivent au premier rang, les spécialités suivantes indiquent des finalités différentes. On retrouve, en ce sens, certaines caractéristiques des entrants dans la Fonction publique avec, pour les agents ayant été titularisés, des spécialités de formation pouvant être reliées à une logique de préparation de concours.

Si l'on observe à présent les transitions effectuées par les « nouveaux recrutés » entre ces deux états (précaires → titulaires) dans la Fonction publique, l'impact de l'accès à une formation n'est pas statistiquement probant. Par contre, quand une formation est suivie, sa visée est plus souvent que dans la moyenne des entrants, l'obtention d'une certification (11% des visées) ou déclarée comme personnelle.

Au final, pour les agents se trouvant au sein de la Fonction publique, le comportement de formation ne semble pas être corrélé avec la mobilité de l'agent, qu'elle soit catégorielle, sectorielle ou statutaire. Par contre, pour les individus ayant intégré la Fonction publique en provenance d'autres secteurs d'emplois, le comportement de formation apparaît comme corrélé avec l'entrée dans la Fonction publique. Cette corrélation, testée statistiquement, est confirmée par la spécificité des contenus de formation. Quant à la population des agents ayant été titularisés entre janvier 1999 et mars 2000, si les tests statistiques ne montrent pas une corrélation entre formation et cette titularisation, les spécialités de formation semblent indiquer des stratégies proches de celles des individus venant des autres secteurs d'emplois.

## **Eléments de conclusion**

Dans le contexte actuel de transformations des règles de gestion de la main d'œuvre dans la Fonction publique, la formation continue est appelée à jouer un rôle plus important que par le passé notamment en facilitant les mobilités internes et en contribuant à la fidélisation des agents. L'évaluation de la politique de formation des agents de l'Etat réalisée par le Conseil National de l'Evaluation conclue ainsi sur la nécessaire adaptation du système de formation continue aux enjeux actuels ; « le choc démographique que constitue pour la Fonction publique les départs en retraite des prochaines années présente des enjeux considérables pour le système de formation continue. Il s'agit premièrement de veiller à ce que l'effort important en formation initiale qu'impliquent les nouveaux recrutements ne vienne pas entamer les ressources consacrées à la formation continue. Ensuite, afin d'éviter de recréer une bosse dans la pyramide des âges de la Fonction publique, synonyme de nouveaux départs massifs en retraite dans quarante ans et de blocages de carrière particulièrement frustrants pour les agents de catégories B et C en place, il sera nécessaire de ne pas recruter que des jeunes diplômés, et donc de former des recrues qui sont en milieu de carrière. Enfin, les redéploiements fonctionnels et territoriaux, qui devraient être la conséquence tant de l'évolution démographique de l'ensemble de la population que de l'évolution de ses besoins, impliqueront des actions de formation de conversion, et de façon préventive, des actions de formation assurant l'adaptabilité et l'employabilité des agents de la Fonction publique » (p.147). Les profonds changements affectant d'ores et déjà l'organisation de la formation dans la Fonction publique territoriale témoignent de l'implication de ces analyses. Si la formation continue peut être utilisée comme un levier par l'employeur public, on peut s'attendre à ce

que les agents ne soient pas passifs au regard des opportunités de formation offertes dans ce secteur. Ainsi, nous avons envisagé plusieurs stratégies associées à la formation continue par les agents de la Fonction publique nouvellement recrutés : se former pour accélérer une mobilité ascendante, pour intégrer durablement la Fonction publique, pour trouver une position plus favorable dans le secteur privé. Ces stratégies ne sont évidemment pas indifférentes aux statuts d'emploi (i.e. le fait d'être stable ou précaire dans son emploi) et à la situation de déclassement, relativement fréquente dans la Fonction publique.

Nos résultats conduisent tout d'abord à confirmer pour les nouveaux recrutés, les constats effectués pour l'ensemble des salariés ; à savoir, les chances d'accéder à la formation sont supérieures dans la Fonction publique par rapport au secteur privé. Elles s'accompagnent également de durées de formation plus longues, dont on peut faire l'hypothèse qu'elles ouvrent de plus larges perspectives professionnelles. La sélectivité de la formation s'exerce aussi de façon plus forte dans le privé que dans le public, pour les entrants comme pour les « anciens ». Notamment, les salariés temporaires sont systématiquement pénalisés dans l'accès à la formation, et ce dans les deux secteurs. Par contre, être précaire dans le public n'implique pas de suivre des formations plus courtes que celles des titulaires, contrairement au secteur privé où les salariés temporaires sont doublement pénalisés. La probabilité d'accéder à une formation n'est pas plus élevée lorsqu'on est nouvellement recruté dans le public, une fois contrôlée l'influence de plusieurs variables dont le diplôme, l'âge et le statut d'emploi. La Fonction publique offre ainsi des opportunités d'accès à la formation aussi élevées, quelle que soit l'ancienneté, la formation initiale professionnelle des futurs fonctionnaires étant compensée par une participation importante des agents plus expérimentés. Dans le privé au contraire, les entrants ont un avantage sur les « anciens » de ce point de vue. Il faut enfin noter que les nouveaux recrutés passent plus de temps en formation que leurs aînés dans l'entreprise, et ce dans les deux secteurs d'emploi.

Notre question initiale portait non seulement sur les opportunités de participer à la formation mais également sur les stratégies associées à celle-ci, au-delà de celles inférées par la durée des formations dans le cadre de la théorie du capital humain. Notre apport a consisté à créer une variable multicritère afin de spécifier les visées des nouveaux recrutés de la Fonction publique lorsqu'ils suivent des formations. Il apparaît ainsi que les salariés temporaires, se forment plutôt dans l'optique d'une stabilisation dans la Fonction publique tandis que les « déclassés » sont sur-représentés dans les formations visant une mobilité externe. Un résultat contre-intuitif fait apparaître l'importance relative des formations débouchant sur un titre ou un diplôme pour ces derniers. On peut ainsi s'interroger sur le parcours professionnel ultérieur de ces salariés dont le « bon » appariement reposerait moins sur une accumulation de compétences spécifiques, complémentaire à leur bagage initial, que sur l'acquisition d'un nouveau titre.

La participation à la formation et les visées déclarées par les formés devraient être utilement confrontées aux trajectoires des salariés concernés. Malheureusement, les données dont nous disposons ne nous le permettent pas. Aussi, nous avons tenté d'isoler des transitions critiques et d'identifier le rôle joué par la formation. On relève ainsi que l'expérience professionnelle ne suffit pas pour entrer dans la Fonction publique et ce quel que soit le statut de l'emploi. Seule la formation formelle, au sens de débouchant sur un titre ou un diplôme reconnue, constitue un signal pertinent pour entrer dans ce secteur d'emploi. Par ailleurs, la transition d'un statut d'emploi précaire à celui de titulaire ne prend pas systématiquement appui sur la formation ; il faut chercher dans les règles administratives de gestion des corps et

le caractère plus ou moins rationné des créations de poste les chances de stabilisation des nouvelles recrues précaires dans la Fonction publique.

## **BIBLIOGRAPHIE**

Audier F. (1997), “La Fonction publique : un débouché majeur pour les plus diplômés”, *Economie et statistique*, n°304-305.

Audier F. (2000), “La transmission du statut dans la Fonction publique”, *Economie et statistique*, n°337-338.

Commissariat Général du Plan (1994), *Gérer l'emploi public*, Paris, La Documentation Française.

Desbarat I. (2001), “L'emploi précaire dans la Fonction publique. Approche juridique”, *Communication aux journées de sociologie du travail*, Aix-en-Provence.

Di Paola V., Moullet S., Vero J. (2003), “Le déclassement dans les Fonctions publiques d'Etat et territoriale. Une mesure à partir de la logique floue”, *Communication aux Xèmes Journées d'études sur les Données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Caen, 21-23 mai 2003.

Forgeot G., Gautié J. (1997), “Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement”, *Economie et statistique*, n°304-305.

Fournier C., Lambert M., Perez C., (2002), Les Français et la formation continue. Statistiques sur la diversité des pratiques, Document Céreq, série Observatoire, n°169, novembre 2002.

Germe J.F. (2003), “Orientation professionnelle, formation et emploi. Se préparer à une profession ou s'adapter au marché du travail”, *Formation professionnelle*, n°26.

Girardot T.X. (1998), “Les statuts des personnels précaires”, CFP, juillet-août 1998.

Goux D., Maurin E. (1993), “La sécurité de l'emploi, une priorité croissante pour les diplômés”, *Economie et Statistique*, n°251.

Green F., Montgomery S. (1998), “The quality of skill acquisition in young workers' first job”, *Labour* 12 (3).

Hanchane S., Lambert M. (2003), “La variété des modes de formation : usages et enjeux”, *Formation Emploi*, n°81.

Hanchane S., Stankiewicz F. (2004), "Approche organisationnelle de la formation : au-delà de la problématique beckerienne“, *Formation Emploi*, n°85.

Joseph O., Lochet J.F. (2002), Insertion dans l'entreprise et formation en cours d'emploi, Note de travail Génération 92, n°18, Céreq, janvier 2002.

Kleinholt S. (1993), “Les carrières dans la Fonction publique”, *Céreq Bref*, n°90.

Lopez A., (2002), “Le parcours des jeunes diplômés entrant dans la Fonction publique”, *Communication à la Journée d'étude GPEEC*, Paris, 3 avril 2002.

Lowezanin C., Perez C. (2002), “La formation des agents de la Fonction publique : exploitation de l'enquête FC 2000”, Rapport pour l'Instance du Conseil National de l'Evaluation, Commissariat Général du Plan, janvier 2002.

Perez C. (2003), “La formation continue des agents de la Fonction publique au miroir du secteur privé“, *Formation Emploi*, n°81.

Simonin B. (2002), "Les bénéficiaires des contrats aidés dans le secteur non marchand : leur point de vue et leurs attentes", *Premières Informations, Premières Synthèses, Dares*, n°50-2.

**Le champ des "entrants" dans la fonction publique à partir de l'enquête Formation continue 2000**

**1. Le champ de la fonction publique : la nature de l'employeur comme condition nécessaire.**

Notre contribution porte sur l'accès et les pratiques de formation des entrants dans la fonction publique avec l'hypothèse que la formation constitue une variable stratégique pour les agents : en effet, elle peut permettre "d'accélérer" une mobilité régie par l'ancienneté, d'intégrer durablement la fonction publique ou bien encore permettre une bifurcation vers le secteur privé dans une position professionnelle plus favorable.

L'enquête Formation Continue 2000, réalisée par le Céreq et l'Insee, a interrogé le tiers sortant de l'enquête Emploi de mars 2000 sur les formations suivies et les conditions dans lesquelles s'effectuait le départ en formation. Précisons que le champ de cette enquête restreint celui de l'enquête Emploi aux individus sortis de formation initiale<sup>10</sup> et âgés de moins de 65 ans au 31 décembre de l'année de l'enquête. Nous disposons ainsi des informations relatives à l'enquête Emploi et à sa complémentaire FC 2000 pour 28.667 individus, quel que soit leur secteur d'emploi.

L'identification des agents de la "nébuleuse publique"<sup>11</sup> est un exercice difficile, dont témoigne l'imprécision des termes couramment utilisés pour désigner ces agents (fonctionnaires, agents de l'administration, de la fonction publique, du secteur public, des services publics...). Nos arbitrages ont été effectués lors d'un travail antérieur réalisé sur cette même enquête<sup>12</sup>. Ils ont été guidés par la nature des questions posées et sous contraintes des données disponibles et de leur mode de recueil.

Dans un premier temps, l'étude du recours à la formation continue des agents de la fonction publique nous a conduits à privilégier **la nature de l'employeur** (variable PUB). Autrement dit, nous estimons que le contexte professionnel est plus déterminant de l'accès et des pratiques de formation, que le statut public ou privé déclaré par la personne elle-même (variable CHPUB). Ainsi, une personne travaillant dans une entreprise du secteur privé mais qui est salariée de la fonction publique accèdera à la formation selon les modalités en vigueur dans le secteur privé, et inversement.

La nature de l'employeur est construite par l'Insee à partir de la catégorie juridique et de l'activité de l'établissement dans lequel déclare travailler l'enquêté. Elle permet de distinguer entre : i) Administrations nationales ; ii) Collectivités locales, hôpitaux publics, HLM ; iii) Sécurité sociale ; vi) Entreprises publiques ou nationales ; et v) Entreprises du secteur privé.

---

<sup>10</sup> La personne doit être soit en emploi, au chômage ou en inactivité (hors formation) au moment de l'enquête, soit en inactivité et en formation après avoir connu pendant au moins un an une interruption de ses études (à l'exception de cas de force majeure –maladie, service national- qui ne sont pas considérés comme interrompant le cours des études).

<sup>11</sup> F. De Singly et C. Thélot, *Gens du privé, gens du public*, DUNOD, 1988.

<sup>12</sup> C. Lowezanin, C. Perez, "La formation des agents de la fonction publique : exploitation de l'enquête FC 2000", Rapport pour l'Instance du Conseil National de l'Evaluation, Commissariat Général du Plan, janvier 2002.

Dans un second temps, l'activité économique de l'emploi détenu (NAF en 85 postes) et la profession exercée ont été utilisées afin de repérer les trois fonctions publiques.

- **Concernant la fonction publique d'Etat (FPE)** : il aurait été erroné d'assimiler la modalité "Administrations Nationales" à la fonction publique d'Etat. En effet, une part non négligeable des enseignants sont comptabilisés dans les "Collectivités locales" au titre de leur appartenance à des établissements publics locaux d'enseignement. Nous avons donc classé dans la FPE les personnes (enseignants et encadrement technique des établissements) du secteur de l'éducation (code NAF '80Z'). Par ailleurs, nous avons considéré que l'accès et les pratiques de formation des enseignants étaient peu différentes selon la nature privée ou publique de l'établissement, notamment du fait des conventions signées entre les établissements privés et l'Etat. Par conséquent, ont été classées dans la FPE les personnes exerçant dans les établissements privés du secteur de l'éducation (code NAF '80Z') et occupant les emplois suivants : professeurs agrégés et certifiés, directeurs d'établissement secondaire, enseignants de l'enseignement supérieur, instituteurs, directeurs d'école primaire ou maternelle, instituteurs de l'éducation spécialisée, Pegg et maîtres auxiliaires, enseignants du technique court. Enfin, les salariés des PTT, initialement classés dans la modalité "Administrations nationales", rejoignent les autres salariés des entreprises publiques ou nationales. Ils ne sont donc pas comptabilisés dans la FPE.
- Les personnes exerçant dans le **secteur de la santé** (code NAF '85A'), appartenant initialement aux catégories "Administrations nationales" et "Collectivités locales, hôpitaux, HLM", forment la nouvelle modalité Fonction publique hospitalière (FPH).
- La **fonction publique territoriale (FPT)** regroupe les personnes restant dans la modalité "Collectivités locales..." une fois réalisées les opérations ci-dessus.

Finalement, notre population des agents de la fonction publique se compose de la somme des trois fonctions publiques précédemment définies.

Nous parvenons ainsi à un effectif pondéré d'agents de la fonction publique égal à 5,25 millions qui se répartit comme suit : 2,8 millions dans la Fonction publique d'Etat (y compris les enseignants de l'enseignement privé), 1,5 millions dans la Fonction publique territoriale et près de 840.000 dans la Fonction publique hospitalière (cf. tableau 1).

Tableau 1 : Répartition des salariés par catégorie d'employeurs

Catégorie	Effectif
<b>Fonction publique d'Etat</b>	<b>2 872 582</b>
<b>Fonction publique territoriale</b>	<b>1 553 036</b>
<b>Fonction publique hospitalière</b>	<b>832 332</b>
<b>Fonction publique</b>	<b>5 257 950</b>
<b>Entreprises du secteur privé</b>	<b>14 093 162</b>

**Source : FC2000. Traitement : Céreq.**



## 2. Les "entrants" dans la Fonction publique

Nous avons défini comme "entrants" les personnes ayant **moins de 5 ans d'ancienneté** "dans leur entreprise actuelle" en mars 2000 (variable ANCENTR < 5 ans).

Deux raisons expliquent ce choix :

- Pour la fonction publique, l'étude du comportement des "entrants" vis à vis de la formation rend nécessaire l'élargissement de cette notion aux personnes recrutées depuis plus d'un an. En effet, l'entrée dans la fonction publique est la plupart du temps suivie d'une année de formation ou de "stage", d'où l'importance d'étendre la période d'étude afin de pouvoir capter les comportements de formation ne relevant pas du seul effet mécanique du recrutement.
- L'enquête FC 2000 décrit les formations réalisées sur deux périodes : de janvier 1998 à décembre 1998 (P2), et de janvier 1999 à mars 2000 (P1) (cf. schéma 1). Le fait d'étudier les comportements de formation des personnes recrutées depuis cinq ans au plus, nous permet d'intégrer toutes les formations décrites par l'enquête et de mieux qualifier des stratégies d'usage de ces formations *a posteriori*.

Schéma 1

