

LA PROFESSIONNALISATION DES AGENTS DE LA FORMATION EN FRANCE : UNE APPROCHE PAR L'EMPLOI ET LE SALAIRE

Emmanuel de Lescure

Université Paris Est Créteil (UPEC),
Centre interdisciplinaire de recherche Culture, éducation, formation, travail (CIRCEFT), EA 4384
UFR SESS-STAPS, 80 avenue du Général de Gaulle, Immeuble La Pyramide, 94009 Créteil
emmanuel.delescure@u-pec.fr

Mots-clés : *Métiers de la formation, formateurs, professionnalisation, emploi, salaire.*

Résumé. *La professionnalisation des agents de la formation (formateurs et cadres spécialistes de la formation) est le plus souvent appréhendée en termes de compétence, d'identité ou de pratiques professionnelles. En déplaçant le regard vers l'emploi et le salaire, il s'agira dans cette communication d'examiner la professionnalisation sous l'angle des carrières. Après avoir montré l'importance du thème de la professionnalisation dans la littérature tant scientifique que professionnelle, en mobilisant les statistiques disponibles, on s'attachera à montrer l'extrême dispersion du groupe. Enfin, l'examen des déterminants du salaire conduira à relativiser la place du secteur de la formation dans le processus de professionnalisation des agents. L'effet négatif joué par le fait de travailler dans un organisme de formation sur la rémunération, conduit à interroger la place de ces derniers dans ce processus.*

Depuis la signature de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la notion de professionnalisation est devenue, en France, une notion juridique. Elle désigne un processus de formation qui consiste à permettre aux salariés d'acquérir des compétences dans l'exécution d'un contrat ou de périodes dits de professionnalisation. Mais son usage dépasse ce cadre légal, la notion a été utilisée pour nommer les transformations de nombreux métiers, emplois ou institutions (les militaires, les instituteurs, les infirmières, les emplois-jeunes, les études universitaires, etc.). Elle est également un concept scientifique, à cet égard, elle a souvent fait l'objet de confusions entre acteurs et chercheurs, la recherche ne répondant qu'imparfaitement à une demande sociale sans cesse renouvelée (Labruière, 1998), et elle revêt dans les productions des seconds des sens extrêmement variés (Roche, 1999). Les travaux les plus nombreux consistent à appréhender la professionnalisation sous l'un ou l'autre des trois angles suivants : la professionnalisation des individus, des activités ou des organisations (Sorel & Wittorski, 2005), conformément à la définition légale, son sens est alors proche de celui de formation. Mais ces perspectives laissent de côté une des significations accordées au terme, en particulier celle qui consiste à voir dans la professionnalisation la possibilité de « faire carrière » (Naville, 1970), soit une forme d'institutionnalisation d'un métier ou d'une activité (Paradeise, 1988). Certes, les sociologues des professions recommandent de se méfier de ce concept dont le caractère téléologique risque de conduire le chercheur à ignorer les processus de déprofessionnalisation (Dubar & Tripiier, 1998), il peut cependant être mobilisé dans le cadre d'une analyse des dynamiques des groupes professionnels, cadre qui en reconnaissant l'existence d'une pluralité de mode de professionnalisation (Demailly, 2008) évite l'écueil fonctionnaliste.

Cette communication développera une telle perspective sur le groupe professionnel des agents de la formation dans le contexte français. Elle considérera alors la professionnalisation (en général) comme une « question vive » qui, du fait de l'importance de la demande sociale, se pose au secteur de la formation et aux chercheurs qui le prennent pour objet, et la question de l'emploi et des carrières dans les métiers de la formation comme un des « points aveugles » des travaux conduits à ce jour. Selon cette perspective, l'absence de débat sur ces questions peut se comprendre lorsqu'on envisage, d'une part, l'histoire récente du groupe, et d'autre part, sa composition. La communication examinera successivement ces deux points, en mobilisant, dans un premier temps, la littérature scientifique et professionnelle sur les agents de la formation, et dans un deuxième temps, une

analyse secondaire des données statistiques de l'enquête emploi produites par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE).

1. Une professionnalisation en suspend

La professionnalisation des agents de la formation est un thème récurrent depuis le développement du système français de formation (Lescure, 2008). Avec la loi de 1971 instituant la « formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente », nous serions même, selon l'expression de Noël Terrot (1994) entrés dans le « temps des formateurs ». Le chercheur qui s'intéresse aujourd'hui aux métiers de la formation est d'emblée frappé par un curieux paradoxe. La lecture d'une partie de la littérature l'invite à considérer que ces métiers sont en cours de professionnalisation, mais lorsqu'il remonte un peu dans le temps, il relève que cette assertion est vieille de plusieurs décennies et constate ainsi que ce processus ne semble jamais trouver d'issue. Le groupe est l'objet d'une réussite indéniable, notamment, en raison de sa croissance démographique continue, cependant, il demeure incertain et ne parvient pas complètement à stabiliser ses activités ni, *a fortiori*, sa définition, sa position et sa composition. En effet, une grande partie des travaux porte sur le processus de construction du groupe professionnel (Lescure, 2010), certains auteurs, qu'on peut qualifier d'optimistes, choisissent d'insister sur le potentiel du processus dont ils rendent compte, alors que d'autres, plus nombreux et plus pessimistes, sont conduits à mettre en avant sa fragilité et l'incertitude de son développement.

En 1998, paraissait un ouvrage sur les *professions de l'éducation de la formation* (Demailly & Bourdoncle). Son propos était de revenir sur les transformations rapides que subissaient ces professions, il prenait acte de la « déstabilisation » dont elles étaient l'objet. Parmi les nombreux chapitres qui le composaient, l'un d'entre eux s'intéressait à l'identité des formateurs, il faisait état d'une « identité professionnelle émergente » (Géhin), mettait l'accent sur des « points communs et des caractéristiques partagées » et décelait des « facteurs d'homogénéisation en cours ». Ces éléments tendaient à faire des formateurs les membres d'un groupe professionnel unifié. Mais ce faisant, la conclusion insistait sur le caractère aléatoire de cette émergence, l'issue du processus décrit ne pouvant être tenue pour certaine. En effet, comme les coordinateurs de l'ouvrage le précisaient dans leur introduction, si la profession de formateur tentait bien une « unification identitaire », elle « n'en était pas moins fragmentée selon des profils d'emplois nombreux et instables ». Ce caractère émergent et incertain semble être une constante dans la description des formateurs. Au milieu des années 1960, Philippe Fritsch (1971) décelait déjà à leur sujet des « indices de professionnalisation ». Une vingtaine d'années plus tard, lors d'un colloque consacré à la formation des formateurs dans les universités, François Marquart (1990) révélait une « fragilisation » accrue et décrivait une « professionnalité fragmentée et éclatée ». De même, la recherche menée au milieu des années 1990 par Patrick Gravé l'a conduit à distinguer plusieurs types de formateurs, à conclure à l'absence de sentiment collectif et à insister sur le caractère « indécidable » de leur identité (2004).

Une telle constance dans l'indétermination interpelle la recherche. Elle trouve en partie sa source dans le passé du groupe professionnel. Dans un contexte d'institutionnalisation de la formation (1960-1981), les agents qui en avaient la charge ont d'abord tenté de résister à la professionnalisation de leur activité. Les formateurs ont refusé que « leur action soit une spécialité de plus », car pour eux, « le succès de leur activité [supposait] la mort de leur spécialité » (*Éducation permanente*, 1974). Il s'agissait alors de développer l'éducation permanente en procédant à ce que l'on appelait une « démultiplication », chaque personne ayant bénéficié d'une formation pouvant devenir à son tour formatrice. À cette première période s'est substituée une seconde (1982-1988) lors de laquelle est apparue une rhétorique professionnelle consistant à affirmer l'existence d'un savoir autonome considérée comme le signe patent d'un processus de professionnalisation sur le modèle des professions les plus prestigieuses telles que les médecins ou les avocats (Jobert, 1985 ; Caspar & Vonderscher, 1986), mais qui s'est immédiatement trouvée en conflit avec une autre perspective plus attentive à la diversité des postes et des emplois dont l'objectif était de préparer des négociations entre employeurs et salariés (Chanteloube, 1987). Cette querelle a pris corps autour de la

question de l'unité du groupe professionnel (Jobert, 1984). Pendant la même période, alors que le développement des formations à destination des jeunes et des chômeurs conduisait à une diversification du recrutement du groupe professionnel, un autre sujet de controverse émergea. Il opposait les tenants de l'instauration d'un système de qualification des agents de la formation aux partisans du maintien de l'indétermination. Les premiers déploraient la « scandaleuse précarité » des « nouveaux formateurs » (Malglaive, 1983 : 4) et considéraient que cette situation était préjudiciable à la qualité de la formation. Les seconds, représentés par les associations de responsables de formation (GARF et AFREF), défendaient la liberté de choix des entreprises et refusaient que l'accès aux activités de formation soit soumis à la détention d'un titre scolaire ou d'un certificat professionnel. Ni la défense de l'unité du groupe, ni promotion d'un système de qualification n'ont abouti. La période s'est conclue sur ces mots du délégué à la formation professionnelle, André Ramoff (1987) : lors d'un colloque, il en appelle à « un peu moins de professionnalisation et beaucoup plus de professionnalisme », car, explique-t-il, il a « peine à croire que l'on puisse aujourd'hui vouloir s'engager dans la recherche d'un statut ou dans la recherche d'une reconnaissance de la fonction de formateur ».

C'est finalement avec la signature de la convention collective des organismes de formation (1988) que le Centre Inffo, organisme sous la tutelle de l'État, prendra en charge la question de la professionnalisation des agents de la formation en promouvant une nouvelle catégorie conçue comme une « nébuleuse » (Liétard, 1989), celle de « métiers de la formation » (Gérard, 1994). Ce recours au terme « métier » n'est pas l'apanage du secteur de la formation, au contraire, après avoir en partie disparu, son usage prolifère dans les dernières décennies du XX^e (Dadoy, 1989 ; Piotet, 2002 ; Osty, 2002). Cependant, il ne résout qu'imparfaitement les problèmes antérieurs. En effet, non seulement, il est employé comme synonyme de profession et c'est alors le pluriel qui clôt sans complètement la trancher la question de l'unité du groupe (*plusieurs* métiers étant regroupés dans *une* seule catégorie), mais c'est surtout en termes d'emploi que son usage maintient ambiguïtés et malentendus (la promotion des métiers étant souvent perçue par les personnes concernées comme un élément de défense des emplois, Piotet, 1999).

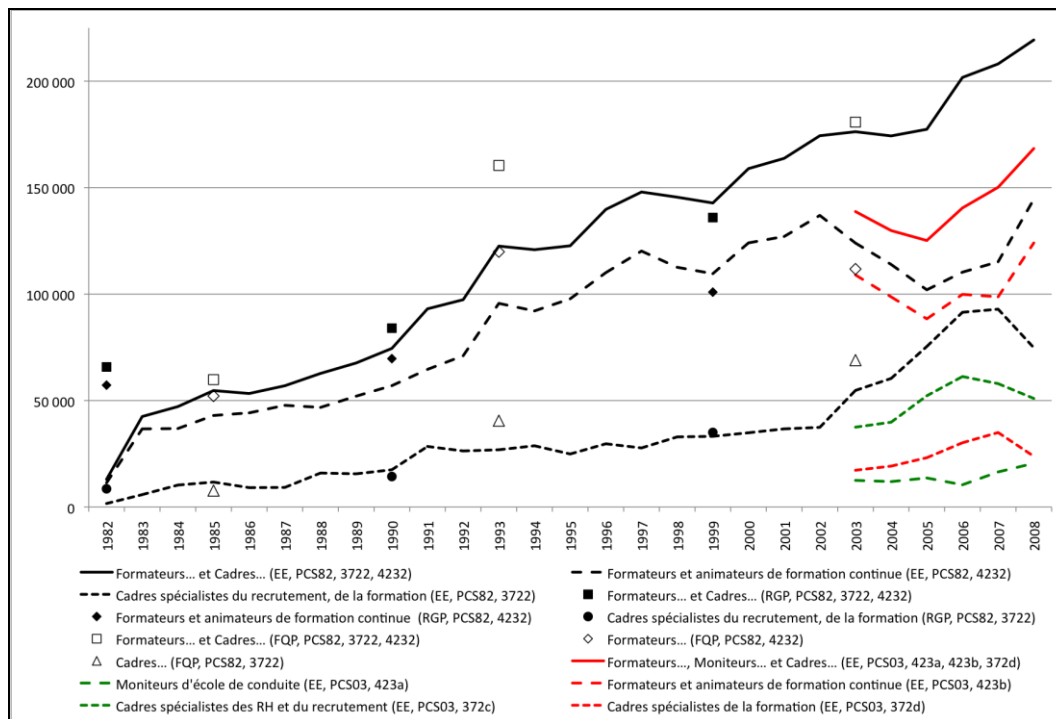
2. Un groupe professionnel segmenté

Saisis au moyen de la statistique nationale, les agents de la formation apparaissent comme un groupe professionnel éclaté. Ils sont nichés dans une multitude d'espaces sociaux aux caractéristiques hétérogènes. Eux-mêmes ont des propriétés disparates. Effectivement, les données issues des enquêtes de l'INSEE montrent que le groupe professionnel est clivé par d'importantes divisions (Lescure, 2005a), divisions qui peuvent expliquer, au moins en partie, sa faible institutionnalisation. La nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) identifie les agents de la formation dans deux catégories pendant la période 1982-2002 et trois catégories dans la période 2003-2008. La révision de la nomenclature a permis de gagner en précision, en particulier pour les cadres. Dans la première nomenclature (1982), les agents de la formation sont divisés en deux professions, les « cadres spécialistes du recrutement, de la formation » (3722) et les « formateurs et animateurs de formation continue » (4232). L'intitulé de la première permet de percevoir aisément le caractère hétérogène de sa composition, il faut également souligner qu'outre les responsables de formation en entreprise et les cadres des organismes de formation, elle inclut aussi les formateurs dont la fonction principale est le face-à-face pédagogique mais qui bénéficient du statut de cadre. Sa révision, en 2003, permet de distinguer les « cadres spécialistes de la formation » (372d) des « spécialistes des ressources humaines et du recrutement » (372c). Quant aux « formateurs... » (423b), à partir de 2003, ils sont séparés des « moniteurs d'écoles de conduite » (423a)¹. Quelle que soit la nomenclature envisagée, les agents de la formation ont été l'objet d'une

¹ Il n'est pas le lieu de discuter ici l'opportunité de cette distinction, ni de savoir si l'apprentissage de la conduite relève ou non de la formation des adultes. On peut en revanche se féliciter qu'elle permette, en fonction de la problématique envisagée, d'adjoindre ou au contraire d'écarter les « moniteurs... » de la population des agents de la formation (cf. Graphique 1). Sur les difficultés de comptabilisation des agents de la formation, l'intérêt et les limites de l'utilisation des enquêtes de l'INSEE : cf. Lescure 2004.

croissance continue pendant les trois dernières décennies (cf. Graphique 1). Mesuré avec la nomenclature de 1982, le nombre d'agents a été multiplié par 5,16 entre 1983 et 2008, et avec la dernière nomenclature, entre 2003 et 2008, il a été multiplié par 1,21 si l'on prend en compte les « moniteurs... » et par 1,17 si on les exclut. Le groupe est fort de quelque 219 000 individus dans la première perspective, 168 000 dans la seconde et 148 000 dans la dernière.

Graphique 1. Effectifs selon la PCS et l'enquête 1982-2008



Sources : EE, Enquête emploi 1982-2008 ; FQP, Enquête formation et qualification professionnelle 1985, 1993, 2003 ; RGP, Recensement général de la population 1982, 1990, 1999. Exploitations originales. Données communiquées par le Centre Maurice Halbwachs, ADISP (UMR 8097), CNRS Unité Partenaire du Réseau Quetelet.

Si elle constitue une réussite indéniable, cette explosion démographique est la source d'une forte hétérogénéité, aussi bien en terme de formation que d'emploi. L'échelle des niveaux de formation est très étendue (Lescure, 2005b). Parmi la population recensée dans les deux PCS « cadres... » et « formateurs... », en 2006, 12 % n'ont pas dépassé le brevet des collèges, 38 % ont un niveau inférieur ou égal au bac (31 % des « cadres spécialistes de la formation » et 50 % des « formateurs et animateurs de formation continue ») et 15 % sont titulaires d'un diplôme universitaire de troisième cycle. Les diplômes obtenus relèvent de domaines très variés : 9 % ont suivi une « formation générale », 8 % sont titulaires d'un « diplôme de formation au commerce et à la vente » (17 % chez les cadres), 7 % en « littérature française et en lettres », 5 % en « langue vivante », 4 % en « gestion », en « électricité et électronique », en « droit et sciences politiques », et dans le domaine de la « santé », 3 % en « informatique », en « psychologie », en « mécanique » et dans une « spécialité pluridisciplinaire en sciences humaines et droit », 2 % dans l'« agroalimentaire » et en « coiffure ».

Les conditions d'emploi sont également variables. Si les cadres bénéficient de statuts relativement stables, la situation des formateurs est marquée par la précarité. Sur l'ensemble des agents, 6 % sont indépendants, et parmi les salariés 24 % sont titulaires d'un contrat de travail dit atypique ou à durée déterminée (CDD), 9 % chez les cadres et 29 % chez les formateurs, ce qui est bien supérieur au taux national de 12 %. De plus, le nombre d'agents à temps partiel est de 32 % (29 % chez les cadres et 33 % chez les formateurs, dont 13 % affirment être en sous-emploi). On comprend

mieux alors pourquoi 5 % des cadres, mais surtout 16 % des formateurs affirment être à la recherche d'un autre emploi.

La signature de la convention collective des organismes de formation, le 10 juin 1988, est souvent présentée comme le signe le plus patent de l'existence du groupe professionnel. Toutefois, il faut relever qu'elle ne concerne qu'une part relativement faible des agents. Seulement 25 % des cadres de la formation et 42 % des formateurs travaillent dans un organisme dont l'activité principale est la formation continue (nomenclature d'activités française, NAF 2003, code 804C), soit 38 % de l'ensemble (et si l'on inclut les moniteurs d'auto-école, classés avec les formateurs jusqu'en 2002, ils ne sont plus que 35 %). 7 % des cadres et 11 % des formateurs travaillent dans une administration, 9 % et 4,5 % dans des entreprises industrielles, 10 % des deux PCS dans des organismes de service aux entreprises et encore 10 % des cadres dans des organismes spécialisés dans les activités financières. Plus de la moitié ont un employeur privé et un tiers un employeur sous statut associatif. Niveaux de formation, types de diplômes, statuts d'emploi, secteurs d'activité, types d'employeurs, tous ces éléments semblent fractionner le groupe professionnel au point de conférer à l'unité de la catégorie un caractère apparemment artificiel. Qu'en est-il du salaire ? Ces différents éléments ont-ils un effet sur les rémunérations des agents de la formation ? Telle est la question traitée dans la troisième partie.

3. Le salaire des agents de la formation

On se propose, dans cette troisième partie, de mobiliser les statistiques sur le salaire des agents de la formation comme un élément tangible de la reconnaissance de leur professionnalisation. Le salaire, n'est pas, loin s'en faut, le seul signe de reconnaissance professionnelle², il offre cependant une base empirique que d'autres indicateurs, plus complexes ou plus qualitatifs, peinent à fournir. En outre, il permet d'appréhender « toutes choses égales par ailleurs », le poids du secteur d'activité parmi ses déterminants et de le comparer à d'autres déterminants classiques dans les travaux des économistes. Cette partie répondra à la question suivante : *Est-il préférable, pour avoir plus de chance de bénéficier d'un meilleur salaire d'exercer (ou de ne pas exercer) dans un organisme dont l'activité principale est la formation ?* Ce faisant, elle cherche à tester empiriquement l'assertion selon laquelle la signature de la convention collective est l'élément le plus porteur en matière de professionnalisation des agents de la formation.

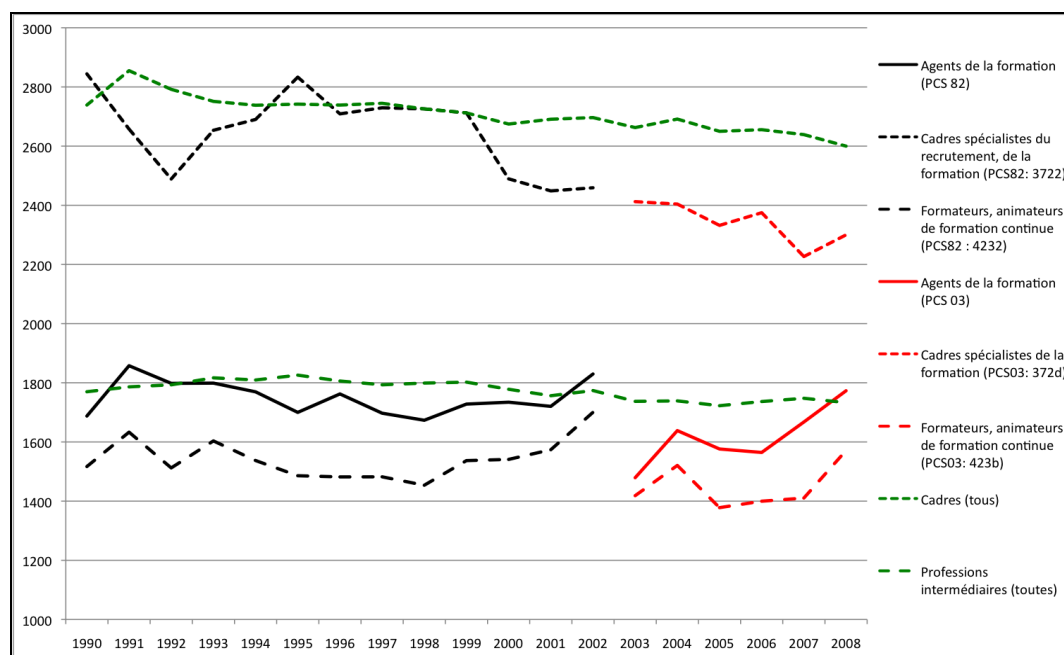
Il existe différentes manières de mesurer le salaire, celle qui est privilégiée par l'INSEE est le recours aux déclarations annuelles des données sociales (DADS) faites par les employeurs du secteur privé. Ce recueil d'informations auprès des entreprises permet une étude fiable des salaires français contemporains, cependant, elle n'offre pas la possibilité d'identifier finement les métiers ou les PCS. La seule enquête qui combine ces deux aspects est l'enquête emploi. Par contre, faisant appel aux déclarations des enquêtés, les données ainsi recueillies sont moins précises que les déclarations des employeurs. C'est ce qui explique que la plupart des publications annuelles de l'INSEE (2008) utilisent les premières. Elles sont ainsi conduites à analyser séparément les salaires des salariés des secteurs privé et public. Un autre point important dans la détermination des salaires est la durée sur laquelle baser les comparaisons : doit-on prendre en compte le salaire à temps complet, le salaire horaire ou le salaire réel perçu ? Chacune de ces mesures a ses vertus propres. Les deux premières tendent à atténuer les inégalités mais elles offrent une base sûre à certaines comparaisons, la troisième permet de mettre à jour des inégalités qui relèvent aussi bien de l'accès à l'emploi que de la rémunération du travail et qui sont tout à la fois sociales et économiques. Ici, considérant que l'accès à l'emploi à temps plein constitue en soit une inégalité importante clivant les agents de la formation, on a choisi de s'intéresser au salaire mensuel net perçu. Ce

² En effet, on peut, à la manière de Serge Paugam (2000), considérer que la reconnaissance au travail, comme la satisfaction, comporte trois grandes dimensions : l'une relative à la valeur intrinsèque du travail (*homo faber*), une autre relative à la rétribution du travail (*homo aeconomicus*) et la dernière relative aux relations sociales au travail (*homo sociologicus*).

choix aura, comparé à d'autres mesures possibles, tendance à accentuer les inégalités³. Dans le contexte de pénurie et d'instabilité de l'emploi que nous connaissons depuis une trentaine d'années, elle sera ainsi plus réaliste dans la mesure où elle prend aussi en compte les inégalités d'accès à l'emploi.

Avec, en 2008, un salaire médian de 1 773 €, les agents de la formation (« cadres spécialistes de la formation » (372d) et « formateurs et animateurs de formation continue » (423b)⁴) perçoivent des rémunérations un peu plus élevées que les professions intermédiaires dans leur ensemble (1 733 €), mais elles sont surtout bien inférieures à celles de l'ensemble des cadres (2 600 €). Pris séparément, les deux PCS bénéficient d'une rémunération médiane plus faible que celles de leurs catégories respectives. Nettement mieux rémunérés que les formateurs (1 571 €), les cadres spécialistes de la formation perçoivent un salaire mensuel médian (2 300 €) qui n'en est pas moins lui aussi inférieur à celui des cadres saisis dans leur ensemble.

Graphique 2. Salaire net mensuel médian 1990-2008 (en euros 2008)



Source : Enquêtes emploi, exploitation originale.

En matière de salaire des agents de la formation, ce qui retient le plus l'attention est l'importance des inégalités. Alors que le rapport interdéciles (9^e/1^{er}) est de 2,91 chez les cadres et de 2,46 chez les professions intermédiaires, il s'élève à 4,72 pour l'ensemble de notre population. Cet écart peut paraître *a priori* normal puisque cette catégorie, constituée pour l'analyse ici présentée, regroupe des cadres et des professions intermédiaires, cependant, ce n'est pas la différence des revenus salariaux entre cadres et non-cadres qui attire l'attention, c'est plutôt l'importance des inégalités à l'intérieur du groupe des « formateurs... » dont le rapport interdéciles atteint 4,99 (contre 2,16 pour les « cadres spécialistes de la formation ») et s'élève bien au-dessus de l'ensemble des salariés français (3,6). Un élément semble particulièrement éclairer cette forte variation, il s'agit des inégalités d'accès à l'emploi. Si l'on tient compte du fait que 11,5 % des « formateurs... » déclarent

³ Notamment les inégalités entre les sexes : l'emploi à temps partiel étant particulièrement sexué – « Qui dit temps partiel pense femme » remarque Margaret Maruani (2006 : 80) – le salaire net mensuel perçu par les femmes peut être plus faible que celui des hommes même si le salaire horaire est équivalent.

⁴ Considérant la problématique retenue dans cette partie, les résultats présentés, tous issus de l'enquête emploi, ne tiendront pas compte des « moniteurs d'école de conduite » (423a).

rent ne pas travailler habituellement plus de quinze heures par semaine, alors on comprend mieux que 10 % d'entre eux gagnent moins de 501 € mensuels (contre 1 050 € pour les professions intermédiaires, 1 808 € pour les « cadres spécialistes de la formation » et 1 569 € pour les cadres).

Enfin, un autre élément mérite lui aussi d'être relevé, il s'agit des variations du salaire médian sur la période 1990-2008 (cf. Graphique 2). Si le salaire des « cadres spécialistes de la formation » suit celui des cadres en général durant la deuxième moitié des années 1990, il s'en sépare nettement depuis 2000. Ainsi, il ne s'agit pas exclusivement d'un effet du changement de nomenclature. En revanche, le salaire médian des « formateurs... » est quant à lui constamment inférieur à celui de leur catégorie. Cette infériorité, récente pour le premier et constante pour le second, n'est pas sans interroger. Certains observateurs voient dans l'accès au statut de cadre un enjeu important de l'avenir des formateurs, à l'instar des professions de l'enseignement, en particulier les instituteurs devenus professeurs des écoles. Si cette perspective n'est pas sans attrait pour les agents concernés, il convient en l'espèce de garder une attention marquée aux conditions dans lesquelles ce passage pourrait se faire.

Les déterminants du salaire sont relativement bien connus (Lhéritier, 1992). Selon les travaux de l'INSEE, ils peuvent être divisés en deux catégories, certains correspondent à des caractéristiques du salarié comme (par ordre décroissant d'importance) la profession, l'expérience et le sexe, alors que d'autres, comme le secteur d'activité et la taille de l'établissement, relèvent de l'entreprise (Bayet, 1996). Ici, afin de tester différents modèles d'analyse, on a choisi de les diviser en trois catégories introduites successivement dans le traitement statistique (cf. Tableau)⁵. Quatre modèles de régression linéaire multiple sont présentés. Le *modèle 1* prend en compte les effets des caractéristiques de l'employeur sur la rémunération. Les coefficients expriment la probabilité que le salaire varie en fonction de la caractéristique mentionnée. Les valeurs négatives indiquent une variation du salaire à la baisse. Les agents de la formation ont une probabilité de bénéficier d'un salaire élevé d'autant plus forte que leur employeur est une entreprise de plus de 500 salariés. De même, mais dans une moindre mesure, le fait que l'employeur soit une association loi de 1901 exerce un effet positif, notons que ce constat est contraire aux résultats des travaux sur les salaires dans le secteur associatif (Hély, 2009) et mériterait un plus ample examen. Enfin, ce *modèle 1* met en évidence des effets négatifs : travailler dans les secteurs de l'éducation, du service aux entreprises et de la formation joue négativement sur le salaire. Le *modèle 2* combine les variables sur l'employeur avec les caractéristiques individuelles du salarié. Il complète le premier et permet de contrôler sa stabilité. Le fait d'être un homme, le fait d'être plus âgé et d'avoir poursuivi ses études plus longtemps exercent un effet positif. En revanche, résider dans une commune rurale et surtout ne pas être titulaire d'un diplôme tendent à diminuer la rémunération.

Le *modèle 3* ajoute aux deux précédents modèles les éléments caractérisant l'emploi. Enfin, le *modèle 4* combine les trois types de déterminants. L'adjonction successive de nouvelles caractéristiques améliore la capacité explicative des modèles. Du *modèle 1* au *modèle 4*, on passe de 17 % à 72 % de la variance expliquée. La combinaison des modèles permet également de confirmer les constats précédents puisque les relations les plus significatives se trouvent maintenues. Parmi les trois types de caractéristiques, ce sont celles liées à l'emploi qui ont le plus d'effet. Le temps de travail est bien l'élément qui semble déterminer le plus sûrement la hauteur de la rémunération. Travailler habituellement moins de 15 h joue négativement sur le salaire, et parmi toutes les relations examinées, c'est celle-ci que le dernier modèle fait apparaître comme la plus significative. Le statut de cadre offre lui aussi une probabilité de rémunération supérieure suivie, dans une moindre mesure, par la flexibilité du travail et l'ancienneté dans l'entreprise.

⁵ Merci à Frédéric Gonthier pour ses précieux conseils dans le traitement statistique des données.

Tableau. Les déterminants du salaire des agents de la formation

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4	
	Coef.	Bêta std	Coef.	Bêta std	Coef.	Bêta std	Coef.	Bêta std
Constante	1552,46	***	337,72	n.s.	843,27	***	907,47	***
Caractéristiques de l'employeur								
Secteur de la formation	-370,61	***	-429,31	-0,28	***	-154,37	-0,11	***
Secteur de l'industrie	150,11	0,06	99,92	0,04	n.s.	-165,21	-0,07	**
Service aux entreprises	-422,71	-0,14	-414,3	-0,14	***	-125,39	-0,05	n.s.
Administration	-215,83	-0,09	-304,88	-0,13	***	-166,61	-0,08	**
Autre secteur éducation	-614,17	-0,28	-605,6	-0,28	***	-155,41	-0,07	**
Association loi de 1901	313,36	0,19	233,38	0,15	***	2,61	0,00	n.s.
Entreprise de 50 à 499 salariés	190,27	0,07	175,25	0,07	**	-7,88	0,00	n.s.
Entreprise de 500 salariés et plus	409,87	0,25	338,53	0,21	***	175,18	0,11	***
Caractéristiques individuelles								
Homme			328	0,22	***	120,07	0,08	***
Agglomération parisienne			40,07	0,02	n.s.	6,05	0,00	n.s.
Zone rurale			-140,16	-0,08	**	-66,03	-0,04	*
Âge			13,22	0,18	***	7,62	0,10	***
Âge de fin d'études initiales			32,14	0,15	***	15,03	0,08	***
Sans diplôme			-421,26	-0,13	***	-220,15	-0,07	***
Caractéristiques de l'emploi								
Horaire habituel inférieur à 15 h.			-1206,17	-0,49	***	-1206,17	-0,49	***
Horaire habituel entre 15 et 34 h.			-449,58	-0,28	***	-449,58	-0,28	***
Travaille à la maison, le soir, la nuit, le samedi et/ou le dimanche			35,53	0,07	***	35,53	0,07	**
CDD dans le secteur privé			-56,73	-0,03	n.s.	-56,73	-0,03	n.s.
CDI dans le secteur privé			-2,58	0,00	n.s.	-2,58	0,00	n.s.
Ancienneté dans l'entreprise			1,17	0,18	***	1,17	0,18	***
Statut de cadre			686,27	0,42	***	686,27	0,42	***
	N : 669 ¹	R-deux : 0,171	N : 648	R-deux : 0,285	N : 620	R-deux : 0,699	N : 617	R-deux : 0,720

Source : Enquête emploi, 2006.
Champ : Agents de la formation salariés (« Formateurs et animateurs de formation continue » et « Cadres spécialistes de la formation », 423b et 372d de la nomenclature des PCS 2003).

Régressions linéaires multiples expliquant les variations du salaire net mensuel perçu (y compris les primes mensualisées et redressé des non réponses) en fonction des caractéristiques de l'employeur, de l'individu et de l'emploi.

1. Effectifs pondérés et « reconstitués » (Thélot et Vallet, 2000 : 5).
2. Significativité :
*** au seuil de 0,01
** au seuil de 0,05
* au seuil de 0,1
n.s. : non significatif.

4. Conclusion

Une publication récente du CÉREQ invite à prendre en compte la « face cachée de l'offre de formation continue ». Après avoir longuement étudié le marché de la formation continue en se focalisant sur les organismes de formation (Simula, 1996 ; Vero, Rousset, 2003 ; Séchaud, 2004), les chercheurs du CÉREQ semblent découvrir qu'une grande partie de la formation n'est pas dispensée par des organismes dont c'est l'activité principale. 40 % du chiffre d'affaires de la formation seraient réalisés par d'autres organismes, et ces organismes représenteraient 46 % des prestataires (Simon, Valette, 2010). Visible depuis longtemps dans les statistiques sur les agents de la formation, cette prise en compte de l'hétérogénéité des employeurs invite à interroger l'importance du secteur de la formation dans le développement de la professionnalisation des agents. La thèse selon laquelle l'existence de ce secteur et la signature d'une convention collective spécifique constituent le signe le plus patent de cette professionnalisation semble devoir être relativisée par les statistiques du salaire. Toutefois, il ne faut pas exagérer la portée de ce constat. D'une part, de nombreux groupes professionnels ne sont pas inscrits exclusivement dans un secteur d'activité et cela ne les a pas empêchés de s'imposer et d'obtenir des conditions d'exercice favorables. D'autre part, s'il semble acquis que les conditions salariales actuellement offertes par les organismes de formation ne sont pas les meilleures, rien n'indique qu'elles ne peuvent pas s'améliorer.

5. Références bibliographiques

- Bayet A. (1996). L'éventail des salaires et ses déterminants, *Données sociales*, Paris, Insee, p. 190-198.
- Bourdoncle R., Demailly L. (éds) (1998). *Les professions de l'éducation et de la formation*, Lille, PUS.
- Caspar P., Vonderscher M.-J. (1986). *Profession : responsable de formation*, Paris, Éd. d'organisation.
- Chanteloube J.-P. (1987). « Les métiers de la formation : une approche par les pratiques professionnelles », in Délégation à la formation professionnelle, *Quelle formation ? Quels formateurs ?*, Paris, La Documentation française, p. 111-128.
- Dadoy M. (1989). Le retour au métier, *Revue française des affaires sociales*, n°4, p. 69-103.
- Demailly L. (2008). *Politiques de la relation. Approche sociologique des métiers et activités professionnelles relationnelles*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion.
- Dubar C., Tripier P. (1998). *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin.
- Éducation permanente* (1974). « Éditorial. La formation est-elle un métier ? », n° 25.
- Fritsch P. (1971). *L'éducation des adultes*, La Haye, Mouton.
- Géhin J.-P. (1998). « Le métier de formateur : quelques contours d'une identité professionnelle émergente », in Bourdoncle R., Demailly L. (éds), *op. cit.*, p. 395-405.
- Gérard F., et al. (coord.) (1994). *Les métiers de la formation. Contributions de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique*, Paris, La Documentation française.
- Gravé P. (2004). Comment peut-on être formateur d'adultes ?, *Les Dossiers des sciences de l'éducation*, n° 11, p. 25-36.
- Hély M. (2008). À travail égal salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire, *Sociétés contemporaines*, n° 69, p. 125-148.
- INSEE (2008). *Les salaires en France*, Paris, INSEE Références.
- Jobert G. (1984). Les formateurs d'adultes : des métiers ou une profession ? À propos d'une étude de l'association A3E, *Études et expérimentations*, Délégation à la Formation professionnelle, n° 9, p. 1-8.
- Jobert G. (1985). Processus de professionnalisation et production du savoir, *Éducation permanente*, n° 80, p. 125-145.
- Labruyère C. (2000). Professionnalisation : de quoi parlent les chercheurs, que cherchent les acteurs ?, *Formation Emploi*, n° 70, p. 31-42.

- Lescure E. de (2004). Compter les formateurs : du réalisme au nominalisme, *Les Dossiers des sciences de l'éducation*, n° 11, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail, p. 37-50.
- Lescure E. de (2005a). Le niveau des agents de la formation ne cesse de s'élever mais reste dispersé, *Éducation permanente*, n° 164, 3^e trim., p. 41-52.
- Lescure E. de (2005b). *Les formateurs d'adultes, un groupe professionnel incertain. Marché du travail et professionnalisation*, Doctorat de sociologie sous la dir. de R. Establet, Université de Provence, 386 p.
- Lescure E. de (2008). « Les formateurs d'adultes et leur professionnalisation : du rejet à la fascination. Un exercice de rétroduction (1960-2000) », in Laot F. F., Lescure E. de (dir.), *Pour une histoire de la formation*, Paris, L'Harmattan, p. 89-109.
- Lescure E. de (2010). « Un ensemble hétérogène. Éléments de littérature sur les métiers et les agents de la formation », in Lescure E. de, Frégné C. (dir.), *Les métiers de la formation*, Rennes, PUR, p. 7-16.
- Lhéritier J.-L. (1992). Les déterminants du salaire, *Économie et statistiques*, n° 257, p. 9-21.
- Liétard B. (1989). Autour de la nébuleuse « acteurs de la formation continue », *Actualité de la formation permanente*, n° 103, p. 90-93.
- Malglaive G. (1983). *La formation et la qualification des agents de la formation continue*, Rapport pour le ministère de la Formation professionnelle, multigr.
- Marquart F. (1990). « Formateur, une professionnalité segmentée et éclatée », in Les formateurs d'adultes et leurs qualifications : réponses des universités, *Les cahiers d'études du Cueep*, n° spécial, juin, p. 83-104.
- Maruani M. (2006). *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll « Repères ».
- Naville P. (1970). L'emploi, le métier, la profession, in Friedmann G., Naville P. (dir.), *Traité de sociologie du travail*, Paris, Armand Colin (1^{re} éd. 1961-1962), vol. 1, p. 231-240.
- Osty F. (2002). *Le désir de métier. Engagement, identité et reconnaissance au travail*, Rennes, PUR.
- Paradeise C. (1988). Les professions comme marchés fermés du travail, *Sociologie et société*, XX, 2, p. 7-22.
- Paugam S. (2000). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF.
- Piotet F. (1999). Nouveaux métiers, le grand malentendu, *Projet*, n° 259, p. 39-50.
- Piotet F. (dir.) (2002). *La révolution des métiers*, Paris, PUF.
- Ramoff A. (1987). « Conclusion », in Délégation à la formation professionnelle, *Quelle formation ? Quels formateurs ?*, Paris, La Documentation française, p. 149-152.
- Roche J. (1999). Que faut-il entendre par professionnalisation ?, *Éducation permanente*, n° 140, p. 35-50.
- Séchaud F. (2004). Statuts des formateurs et marchés de la formation continue, *Bref CÉREQ*, n° 213.
- Simon V., Valette A. (2010). La face cachée de l'offre de formation continue, *Bref CÉREQ*, n° 273.
- Simula P. (1996). Les organismes de formation continue. Pluralité des activités, diversité de gestion des personnels, *Bref CÉREQ*, n° 126.
- Sorel M., Wittorski R. (coord.) (2005). *La professionnalisation en actes et en questions*, Paris, L'Harmattan.
- Terrot N. (1994). « Éducation des adultes et formateurs : une approche historique », in F. Gérard et al. (coord.), *op. cit.*, p. 36-41.
- Thélot C., Vallet L.-A. (2000) La réduction des inégalités sociales devant l'école depuis le début du siècle, *Économie et statistiques*, n° 334, p. 3-32.
- Véro J., Rousset P. (2003). *La structuration de l'offre de formation continue*, Marseille, CÉREQ, NEF, 54 p.