

# Formations et tutorat : une voie d'amélioration de la qualité de travail ?

Un extrait des données issues de l'observatoire Evrest en Normandie.



Evrest (Évolutions et relations en santé au travail) est un dispositif national de veille en santé au travail, qui permet d'analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé de salariés au fil du temps, au moyen d'un questionnaire très court rempli lors des consultations de santé au travail. Sa préoccupation est double : constituer une base de données nationale renforçant les connaissances sur les conditions de travail et la santé des salariés et permettre aux équipes santé travail participantes de produire des données en fonction de leurs besoins.

Evrest s'appuie sur un Groupement d'intérêt scientifique (Gis), créé le 1<sup>er</sup> janvier 2009, permettant de formaliser la coopération entre les organismes partenaires qui soutiennent et orientent ce projet au niveau national. Le réseau est animé par une équipe projet composée principalement de médecins du travail et de chercheurs. Au niveau régional, un (ou plusieurs) référent(s) régional(aux) prend (prennent) en charge l'organisation du dispositif.

En Normandie, Evrest est porté par cinq référents régionaux : le Dr Laëticia Rollin (service de santé au travail et pathologie professionnelle du CHU - Hôpitaux de Rouen), le Dr Mathieu Saily (EDF), le Dr Marie-Hélène Gaultier (Naval Group), le Dr Rémi Six (AMSN) et le Dr Mathilde Boulanger (Mist Santé Travail). Ils s'appuient sur un groupe de suivi régional composé notamment de médecins et d'infirmiers de santé au travail, de l'agence régionale de santé, de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail et de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

Pour tout renseignement, contactez les référents régionaux Evrest de Normandie :

mathilde.m.boulanger@gmail.com  
marie-helene.gaultier@naval-group.com  
laetitia.rollin@chu-rouen.fr  
mathieu.saily@edf.com  
r.six@amsn.fr

L'objet de ce document est d'étudier les profils des salariés normands ayant eu une formation au cours de l'année ainsi que ceux ayant eu un rôle de tuteur. Les analyses sont réalisées suivant l'âge, le sexe, la profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) et le secteur d'activité. Par ailleurs, ce document présente la relation entre la formation, le tutorat et le bien-être au travail, en passant par la santé physique et psychique des salariés.

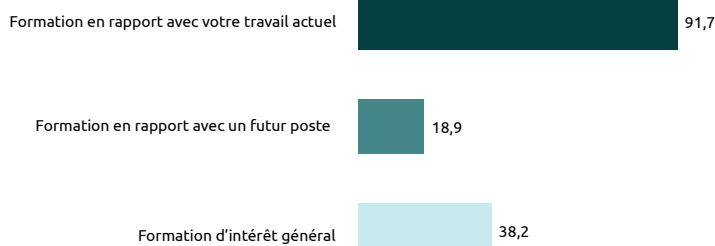
Près de 1/2  
salarié indique  
avoir eu  
une formation  
depuis un an

Sur la période 2011-2019, 46,3 % des salariés normands de 20-64 ans ont indiqué bénéficier d'une formation au cours de l'année.

Parmi ces formations, plus de neuf sur dix ont un lien avec le travail actuel des salariés et près d'une sur cinq a un lien avec un travail futur.

De plus, près de deux formations sur cinq sont des formations d'intérêt général.

## Type de formation et lien avec le travail\*



\* parmi les salariés ayant suivi une formation au cours de l'année précédant l'enquête, plusieurs types de formations pouvant être déclarés pour une même formation

Source : Evrest Normandie - données 2011-2019 - Exploitation : OR2S

Au cours de cette même période, 27,6 % des salariés ont déclaré avoir eu un rôle de tuteur/formateur au cours de l'année.

3/10  
salariés indiquent  
avoir eu un rôle  
de formateur, de tuteur  
dans l'année

# Formation dans l'année

## Une diminution de la part de salariés formés dans l'année avec l'âge

La part globale de salariés formés dans l'année, de 46,3 %, cache en réalité des disparités selon le profil des personnes. Ainsi, quel que soit le sexe, cette part diminue avec l'âge, notamment à partir de 55 ans. En effet, alors que plus d'un salarié sur deux indique avoir reçu une formation dans l'année chez les moins de 30 ans, c'est le cas de moins de deux salariés sur cinq chez les salariés âgés de 55 à 64 ans. Les différences observées sont dues aux formations n'étant pas d'intérêt général (cf. encadré en bas de page), les formations d'intérêt général étant retrouvées dans les mêmes proportions, quelle que soit la classe d'âge.

## Moins de salariés formés dans l'année chez les ouvriers et les employés

La part de salariés formés dans l'année est également bien plus élevée chez les cadres et professions intellectuelles supérieures ou intermédiaires que chez les employés et les ouvriers. Ce contraste est amplifié chez les femmes.

Pour les formations n'étant pas d'intérêt général, l'écart entre les différentes catégories socioprofessionnelles (PCS) est moins prononcé chez les hommes, même si le gradient selon la PCS est conservé. De plus, l'écart entre les hommes et les femmes chez les cadres et professions intellectuelles supérieures est particulièrement marqué pour ce type de formations (la part relevée chez les femmes est de 10 points supérieure à celle des hommes).

Par ailleurs, les cadres et professions intellectuelles supérieures sont un peu plus de deux fois plus nombreux, tant chez les hommes que chez les femmes, à indiquer avoir eu une formation d'intérêt général (de l'ordre d'un quart) que les ouvriers (de l'ordre d'un neuvième).

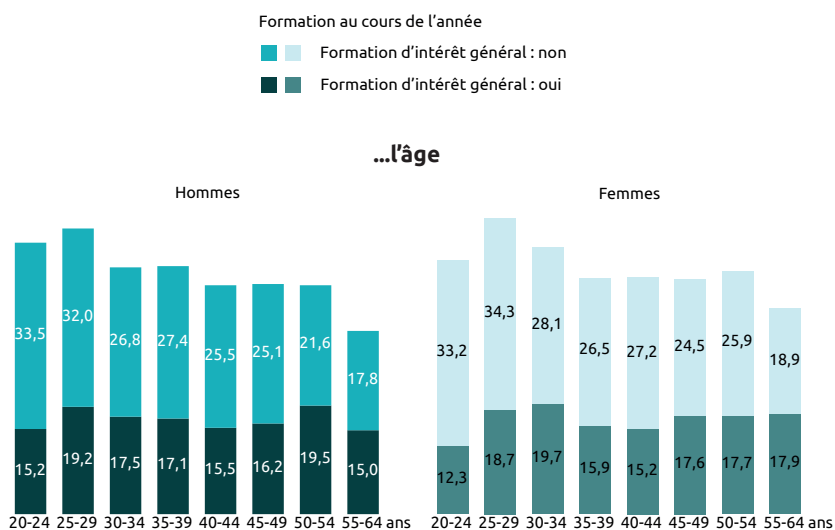
## Plus de formation au sein du secteur de la santé/administration

Le secteur d'activité joue également un rôle important dans le parcours de formation puisque les salariés des secteurs du commerce, de la construction et de l'industrie sont globalement moins nombreux à indiquer avoir eu une formation dans l'année que leurs homologues des secteurs de la santé et de l'administration et des services.

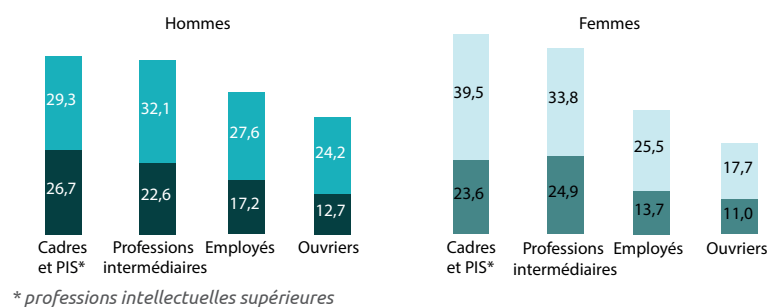
En regardant la distinction entre les formations d'intérêt général et les autres, de fortes disparités sont également relevées suivant le secteur d'activité. Ainsi, pour les formations d'intérêt général, la part est particulièrement importante pour le secteur de la santé et de l'administration, tant chez les hommes que chez les femmes (de l'ordre d'un quart), et dans celui de l'industrie chez les hommes (de l'ordre d'un cinquième) en regard de ce qui est relevé par ailleurs (cf. graphique ci-contre).

Il est à noter que chez les hommes, les écarts entre secteurs d'activité sont moins marqués pour les formations autres que celles d'intérêt général. Chez les femmes, le secteur de la construction se démarque avec une part de salariées formées particulièrement faible ; à l'instar d'ailleurs de ce qui est observé pour les formations d'intérêt général.

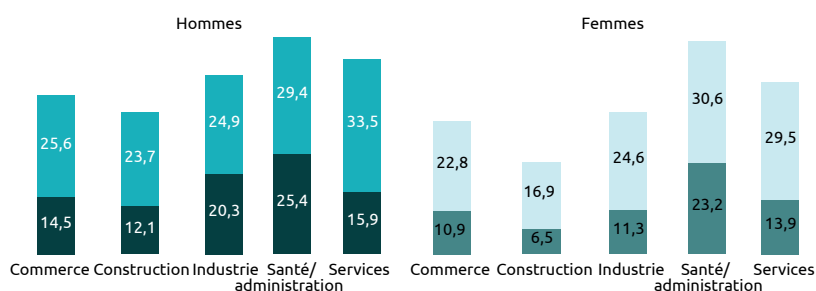
## Déclarer avoir eu une formation dans l'année selon le sexe et... (en %)



## ...la profession et catégorie socioprofessionnelle



## ...le secteur d'activité



Source : Evrest Normandie - données 2011-2019 - Exploitation : OR2S

## Formation d'intérêt général

Pour les salariés ayant déclaré avoir suivi une formation depuis un an, la question « Était-ce une formation d'intérêt général ? » a été posée, la définition de « l'intérêt général » étant laissée à la libre interprétation du salarié.

Les résultats présentés sur cette page correspondent à la part de salariés formés dans l'année, avec la distinction entre ceux ayant répondu « non » et « oui » à la question relative à l'intérêt général.

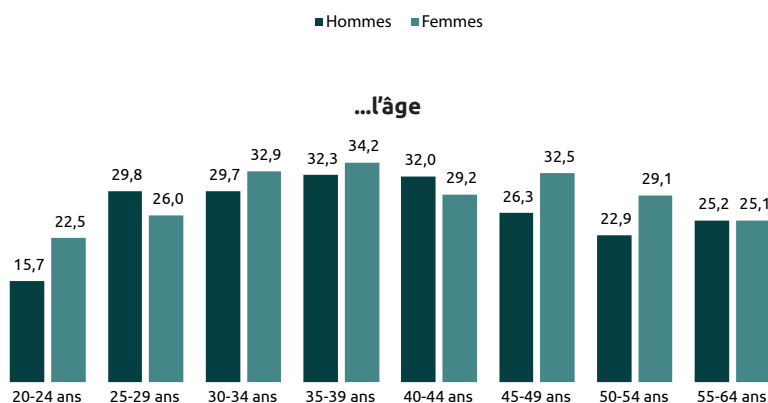
# Rôle de formateur, de tuteur dans l'année

## Un rôle de formateur moindre chez les salariés les plus jeunes et les plus âgés...

La part de salariés déclarant avoir eu un rôle de formateur ou de tuteur dans l'année est de 27,6 %. Parmi eux, aucune différence n'est observée entre les hommes et les femmes, y compris au sein des classes d'âge (les fluctuations observées sur le graphique ci-contre ne sont pas significatives après ajustement sur la PCS et le secteur d'activité).

Quelques spécificités suivant le groupe d'âge sont observées. En effet, les jeunes de 20-24 ans sont moins nombreux à avoir indiqué avoir un rôle de formateur ou de tuteur dans l'année (18,7 % tous sexes confondus) que leurs aînés. Chez les 25-49 ans, la proportion relevée est relativement stable (de l'ordre de trois salariés sur dix) puis elle est un peu plus faible chez les séniors (de l'ordre d'un quart chez les 50-64 ans).

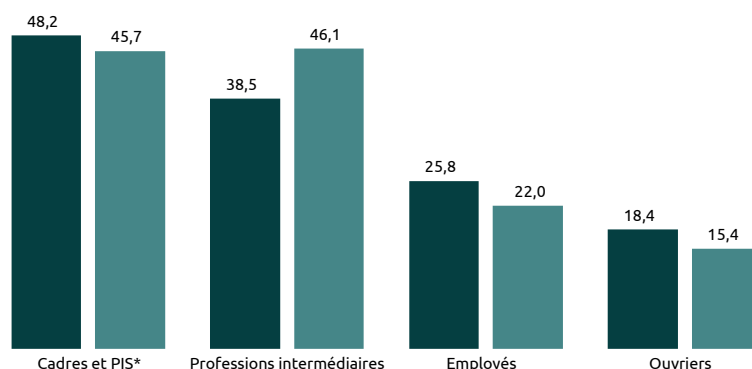
Rôle de formateur, de tuteur dans l'année selon le sexe et... (en %)



## ...ainsi que pour les ouvriers et les employés

De fortes variations suivant la PCS sont relevées. En effet, la part de salariés déclarant avoir eu un rôle de formateur ou de tuteur dans l'année est environ deux fois plus faible chez les ouvriers et les employés (17,9 % et 22,8 % respectivement) que chez les cadres et professions intellectuelles supérieures (47,2 %) et les professions intermédiaires (42,3 %). Ce constat reste globalement le même chez les femmes comme chez les hommes.

...la profession et catégorie socioprofessionnelle



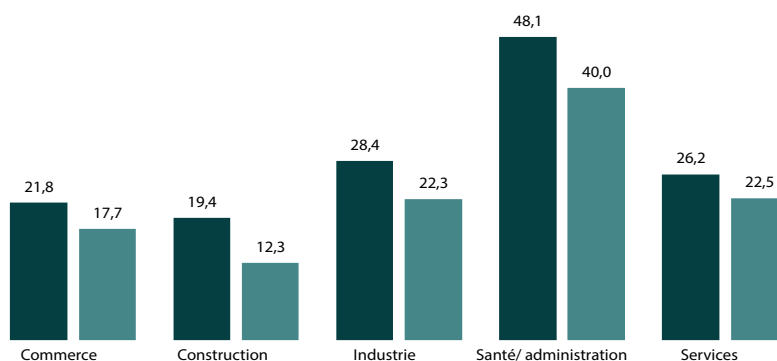
\* professions intellectuelles supérieures

## Plus de formateurs au sein du secteur de la santé et de l'administration

Le secteur d'activité influe également de manière importante sur le fait d'avoir été tuteur au cours de l'année, puisque les salariés des secteurs du commerce et de la construction ont moins souvent indiqué avoir eu un rôle de formateur que leurs homologues des secteurs de la santé et de l'administration et, dans une moindre mesure, de ceux des secteurs des services et de l'industrie.

Le secteur de la santé et de l'administration reste celui dans lequel le rôle de formateur est le plus présent avec pratiquement un salarié sur deux concerné, sans différence significative entre les hommes et les femmes, contre moins d'un sur cinq pour les salariés du commerce et de la construction.

...le secteur d'activité



Source : Evrest Normandie - données 2011-2019 - Exploitation : OR2S

# Appréciation du travail

Afin de pouvoir appréhender l'appréciation du travail en fonction du fait d'avoir été formé et/ou formateur dans l'année, indépendamment du sexe, de l'âge et de la PCS, les résultats présentés ci-après ont été standardisés sur ces trois variables, avec comme population de référence l'ensemble de l'échantillon (cf. encadré page 5).

## Les salariés non-formés et non-tuteurs moins nombreux à trouver leur travail varié et qui leur permet d'apprendre des choses...

Certains aspects de l'appréciation du travail varient en fonction du fait d'avoir eu ou non une formation dans l'année et d'avoir eu ou non un rôle de formateur ou de tuteur dans l'année.

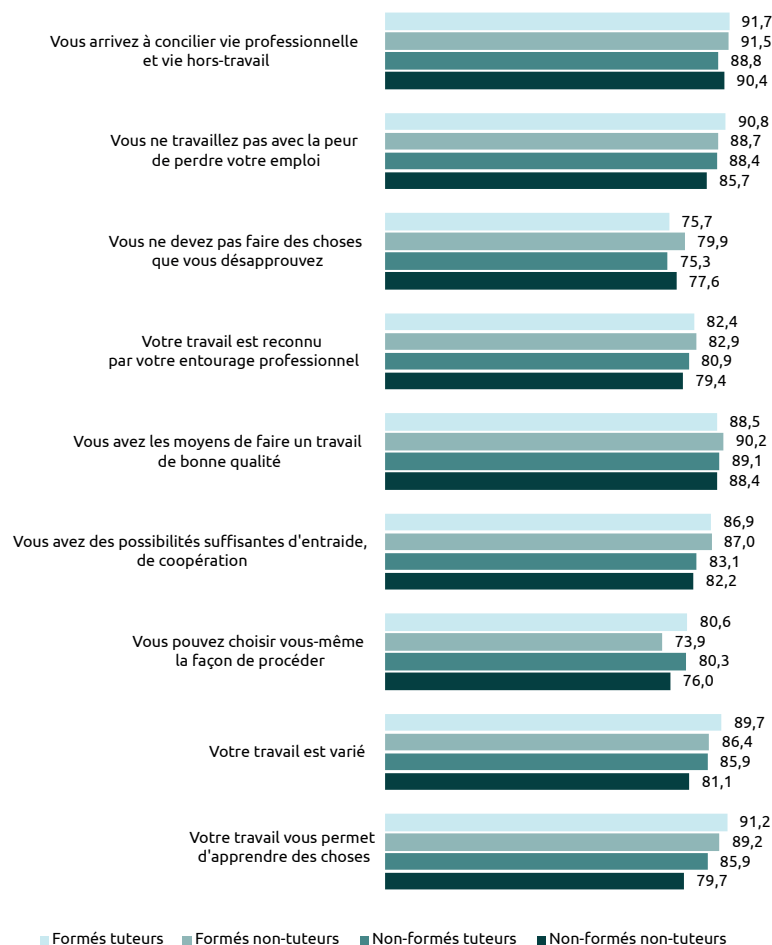
Plus précisément, les salariés non-formés et non-tuteurs (représentant deux salariés sur cinq, cf. encadré ci-dessous) sont moins nombreux que ceux étant formés et tuteurs à déclarer apprendre des choses grâce à leur travail et à indiquer que leur travail est varié. Ils sont quatre sur cinq à l'indiquer, soit dix points de moins que ceux qui ont eu et aussi donné une formation dans l'année.

## ...mais également moins nombreux à avoir peur de perdre leur emploi

De même, les salariés non-formés et non-tuteurs sont moins nombreux (près de 86 %) que ceux formés et tuteurs à déclarer ne pas travailler avec la peur de perdre leur emploi (près de 91 %).

Aucune différence significative n'est observée selon le statut de formation et de tutorat concernant le fait d'arriver à concilier sa vie professionnelle et privée, la reconnaissance du travail, le fait de ne pas faire des choses désapprouvées, les moyens de faire un travail de bonne qualité, les possibilités suffisantes d'entraide ainsi que le fait de choisir soi-même la façon de procéder.

## Appréciation du travail selon la formation et le rôle de tuteur dans l'année (en %)



taux standardisés sur l'âge, le sexe et la PCS

Source : Evrest Normandie - données 2011-2019 - Exploitation : OR25

## Zoom sur la variable combinant le fait d'indiquer, d'une part, avoir eu une formation dans l'année et, d'autre part, avoir eu un rôle de formateur, de tuteur dans l'année

Parmi les 5 129 salariés de l'échantillon portant sur la période 2011-2019, pour qui l'information sur le fait d'avoir eu une formation dans l'année était disponible, ainsi que celle sur le fait d'avoir eu un rôle de formateur ou de tuteur, ce sont :

- 845 salariés (16,5 %) qui ont indiqué avoir eu une formation et un rôle de formateur, de tuteur, dit « formés tuteurs »,
- 1 553 salariés (30,3 %) qui ont indiqué avoir eu une formation mais ne pas avoir eu un rôle de formateur, de tuteur, dit « formés non-tuteurs »,
- 571 salariés (11,1 %) qui ont indiqué ne pas avoir eu une formation et mais avoir eu un rôle de formateur de tuteur, dit « non-formés tuteurs »,
- 2 160 salariés (42,1 %) qui ont indiqué ne pas avoir eu une formation et ne pas avoir eu un rôle de formateur, de tuteur, dit « non-formés et non-tuteurs ».

Il est à noter que les salariés qui ont été formés dans l'année ont une plus grande probabilité d'avoir également été formateurs/tuteurs dans l'année que ceux n'ayant pas été formés.

# Problèmes de santé

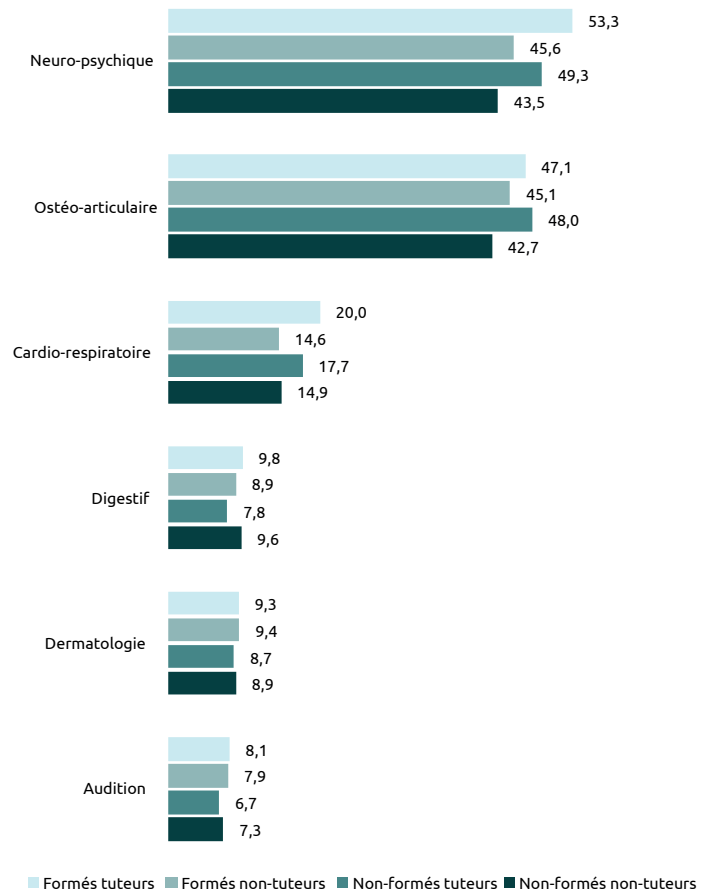
## Peu de différences pour les problèmes de santé entre formés/non-formés et tuteur/non-tuteurs

Concernant les problèmes de santé abordés dans le dispositif Evrest, peu de différences significatives sont observées avec le fait d'être formé (ou non) dans l'année et/ou d'avoir eu un rôle de formateur, de tuteur (ou non) dans l'année. Deux types de pathologies font exceptions.

En effet, les salariés formés et tuteurs sont un peu plus nombreux que ceux non-tuteurs (qu'ils soient formés ou non) à souffrir de troubles cardio-respiratoires et à déclarer des troubles neuro-psychiques, et ce, indépendamment de l'effet du sexe, de l'âge et de la PCS.

Par ailleurs, concernant les troubles musculosquelettiques, et plus particulièrement les troubles des membres supérieurs, la seule différence notable est relevée entre les salariés non-formés mais tuteurs et les non-formés non-tuteurs, avec 11,8 % pour les premiers et 16,9 % pour les seconds.

Problèmes de santé selon la formation et le rôle de tuteur dans l'année (en %)



taux standardisés sur l'âge, le sexe et la PCS

Source : Evrest Normandie - données 2011-2019 - Exploitation : OR2S

## Standardisation

Le taux brut est le rapport entre le nombre de cas concernés par un phénomène et la population totale susceptible d'être impactée par celui-ci. Son défaut est lié au fait que certains facteurs comme la pyramide des âges par exemple ne sont pas pris en compte. La standardisation permet d'intégrer le fait que la structure démographique des différents groupes analysés est hétérogène. Ainsi, la standardisation permet la comparaison entre différentes périodes ou différents groupes, en tenant compte de l'évolution de la structure de la population enquêtée au cours du temps et au sein de ces groupes.

Dans ce document, la population de référence utilisée pour calculer les taux standardisés est celle des salariés normands recensés entre 2011 et 2019 grâce au questionnaire Evrest.

Les analyses d'évolution (page suivante) et l'étude de la santé (sur cette page) et de l'appréciation du travail (page précédente) en fonction des formations et du tutorat sont effectuées à partir de taux standardisés sur l'âge, le sexe et la PCS.

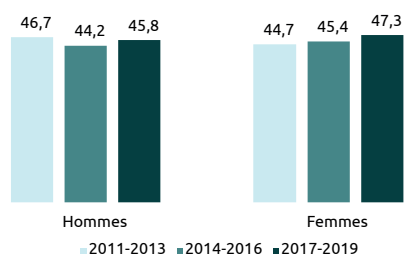
Pour garantir un nombre de cas suffisant dans chaque sous-groupe, et donc disposer d'indicateurs robustes, des regroupements ont dû être effectués pour l'âge et la PCS. Les groupes d'âge considérés sont les suivants : 20-34 ans, 35-49 ans et 50-64 ans. Pour les PCS deux groupes ont été considérés : d'une part, les cadres, les professions intellectuelles supérieures et les professions intermédiaires et, d'autre part, les employés et les ouvriers.

# Évolutions - Formation et avoir eu un rôle de tuteur dans l'année

## Une part de salariés formés constante au cours du temps...

Globalement, la part de salariés ayant indiqué suivre une formation dans l'année entre les périodes 2011-2013, 2014-2016 et 2017-2019 n'a pas évolué significativement et ce, tant pour les hommes que pour les femmes.

Formation dans l'année selon le sexe et la période (en %)



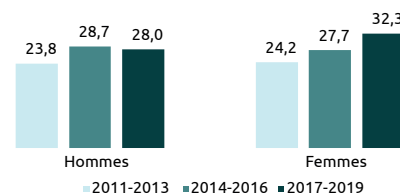
taux standardisés sur l'âge et la PCS  
Source : Evrest Normandie - données 2011-2019 -  
Exploitation : OR2S

## Une hausse de la part de tuteurs plus prononcée chez les femmes...

Globalement, la part de salariés indiquant avoir été tuteurs et/ou formateurs dans l'année a augmenté progressivement entre les périodes 2011-2013, 2014-2016 et 2017-2019.

Ainsi, la part d'hommes formateurs a augmenté entre 2011-2013 et 2014-2016, puis elle s'est stabilisée ensuite. Chez les femmes, la part de tutrices a évolué à la hausse entre 2014-2016 et 2017-2019.

Rôle de formateur, de tuteur dans l'année selon le sexe et la période (en %)



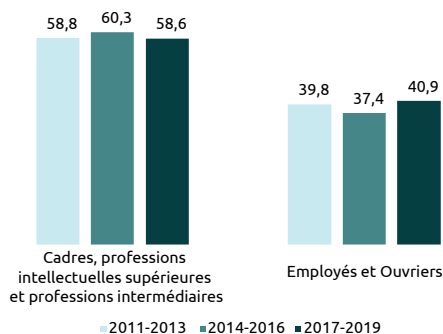
taux standardisés sur l'âge et la PCS  
Source : Evrest Normandie - données 2011-2019 -  
Exploitation : OR2S

## ...et ce quel que soit le profil des salariés

Au cours des trois périodes étudiées, la part de salariés ayant indiqué avoir suivi une formation dans l'année n'a pas non plus varié en fonction de la PCS.

Ainsi, quelle que soit la période, la part d'employés et d'ouvriers formés reste inférieure à celle des cadres et professions intellectuelles supérieures et des professions intermédiaires formés.

Formation dans l'année selon la PCS et la période (en %)



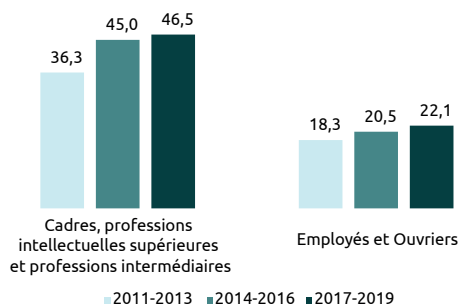
taux standardisés sur l'âge et le sexe  
Source : Evrest Normandie - données 2011-2019 -  
Exploitation : OR2S

## ...et retrouvée quelle que soit la PCS

Parmi les salariés occupant des postes de cadres et professions intellectuelles supérieures ou des professions intermédiaires, la part de ceux ayant eu un rôle de formateur, de tuteur a augmenté entre 2011-2013 et 2014-2016, et s'est stabilisée sur la dernière période.

Celle des employés et ouvriers tuteurs a aussi augmenté progressivement et significativement entre 2011-2013 et 2017-2019. À noter que cette augmentation a été un peu moins soutenue que celle relevée chez les cadres, professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires.

Rôle de formateur, de tuteur dans l'année selon la PCS et la période (en %)



taux standardisés sur l'âge et le sexe  
Source : Evrest Normandie - données 2011-2019 -  
Exploitation : OR2S

## Échantillons analysés

Les données analysées dans cette lettre portent sur 5 344 salariés interrogés entre 2011 et 2019 dans le cadre de visites périodiques auprès des services de prévention et de santé au travail.

Afin d'observer une possible évolution au cours du temps, la période 2011-2019 a été scindée en trois : 2011-2013 (n=1 427), 2014-2016 (n=2 312) et 2017-2019 (n=2 800).

De plus, afin de limiter le fait que les évolutions observées au cours du temps soient dépendantes de l'évolution de la population enquêtée durant ces périodes (cf. page 7), les résultats ont été standardisés suivant l'âge, le sexe et/ou la PCS (cf. encadré de la page précédente).

# Précisions méthodologiques

## Effectifs et parts de salariés enquêtés en 2011-2019 selon le sexe, l'âge, la profession et catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité

	Effectif 2011-2019	Part (en %) 2011-2019
<b>Ensemble</b>	5 344	
<b>Sexe</b>		
Hommes	2 925	54,7
Femmes	2 419	45,3
<b>Âge</b>		
20-34 ans	2 028	37,9
35-49 ans	1 990	37,2
50-64 ans	1 326	24,8
<b>Profession et catégorie socioprofessionnelle</b>		
Cadres et professions intellectuelles supérieures	524	9,8
Professions intermédiaires	1 139	21,3
Employés	1 689	31,6
Ouvriers	1 992	37,3
<b>Secteur d'activité</b>		
Commerce	1 118	20,9
Construction	916	17,1
Industrie	895	16,7
Santé/administration	1 412	26,4
Services	1 003	18,8

Source : Evrest Normandie - données 2011-2019 - Exploitation : OR2S

## Évolution des effectifs et parts de salariés enquêtés en 2011-2019 suivant la période et selon le sexe, l'âge et la profession et catégorie socioprofessionnelle

	Effectif			Part (en %)		
	2011-2013	2014-2016	2017-2019	2011-2013	2014-2016	2017-2019
<b>Ensemble</b>	1 427	2 312	2 800			
<b>Sexe</b>						
Hommes	731	1 161	1 613	51,2	50,2	57,6
Femmes	696	1 151	1 187	48,8	49,8	42,4
<b>Âge</b>						
20-34 ans	506	873	1 012	35,5	37,8	36,2
35-49 ans	588	901	1 037	41,2	39,0	37,0
50-64 ans	333	538	751	23,3	23,2	26,8
<b>Profession et catégorie socioprofessionnelle</b>						
Cadres et professions intellectuelles supérieures	163	236	247	11,4	10,2	8,8
Professions intermédiaires	318	508	624	22,3	22,0	22,3
Employés	476	791	833	33,4	34,2	29,8
Ouvriers	470	777	1 096	32,9	33,6	39,1

La somme des effectifs des périodes 2011-2013, 2014-2016 et 2017-2019 ne correspond pas aux effectifs obtenus pour la période 2011-2019 car les salariés enquêtés plusieurs fois au cours d'une même période n'ont été comptabilisés qu'une seule fois ; pour chaque période, c'est le dernier questionnaire renseigné qui a été considéré.

Source : Evrest Normandie - données 2011-2019 - Exploitation : OR2S

### Évolution de la population de salariés enquêtés

Le profil des salariés enquêtés a fortement évolué au fur et à mesure des années.

Ainsi, la part d'hommes a augmenté de près de 7 points entre 2011-2013 et 2017-2019, les salariés de plus de 50 ans sont plus nombreux en 2017-2019 que lors des deux périodes précédentes et la part de salariés cadres et de professions intellectuelles supérieures est moindre en 2017-2019 qu'en 2011-2013 ; entre ces deux périodes, celle des ouvriers est plus élevée.

À noter que des différences sont également relevées suivant le secteur d'activité, s'expliquant pour partie par le fait que les services de santé au travail qui participent au dispositif Evrest ont pu évoluer au fil des années.

# EN RÉSUMÉ

## Formation dans l'année

## Rôle de formateur, de tuteur dans l'année

2011-2019

Près d'un salarié sur deux indique avoir reçu une formation dans l'année.

Ceci est plus souvent déclaré par les cadres et les professions intellectuelles supérieures ainsi que par les professions intermédiaires. Il en est de même dans le secteur de la santé et de l'administration et dans le secteur des services. La part de salariés formés diminue également avec l'âge, notamment chez les 55-64 ans.

Près de trois salariés sur dix ont indiqué avoir assumé un rôle de formateur au cours des douze derniers mois.

À l'instar de ce qui est observé pour le fait d'avoir eu une formation dans l'année, ce sont les cadres, professions intellectuelles supérieures et les professions intermédiaires qui sont les plus nombreux à le mentionner. Il en est de même pour le secteur de la santé et de l'administration. À l'inverse, les plus jeunes (20-24 ans) et les plus âgés (55-64 ans) sont un peu moins nombreux à l'indiquer.

Deux salariés sur cinq ont indiqué n'avoir ni formation, ni rôle de tuteur dans l'année. À l'inverse, ils sont un sixième à avoir eu à la fois une formation et un rôle de tuteur. En outre, les salariés formés sont plus susceptibles d'avoir été tuteurs que les autres.

Les personnes ayant indiqué avoir une formation dans l'année sont également plus nombreuses à avoir, sur certains aspects, une appréciation positive du travail. Ceci est moins marqué pour les aspects liés à l'état de santé, bien que les tuteurs formés semblent avoir plus de troubles cardio-respiratoires et neuro-psychiques que les non-tuteurs.

Évolution

Globalement, la part des salariés formés n'évolue que peu au cours du temps, et ce, quel que soit le profil du salarié.

Le tutorat a plus augmenté chez les cadres, professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires depuis 2011-2013 que chez les employés et les ouvriers.

## REMERCIEMENTS

Nous adressons nos vifs remerciements à tous les professionnels des services de prévention et de santé au travail de Normandie pour leur participation à Evrest.

Ce numéro de la lettre Evrest en Normandie est consultable sur le site Internet de l'OR2S : [www.or2s.fr](http://www.or2s.fr)

Ce document a été réalisé en septembre 2023 avec le soutien de l'ARS Normandie, la Dreets Normandie, la Carsat Normandie et le CHU de Rouen. Il a été rédigé par Jeanne Pfister, Manon Couvreur et Nadège Thomas, sous la direction du Dr. Laëticia Rollin et mis en page par Sylvie Bonin.

Directeur de la publication : Dr Maxime Gignon.

OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL

Antenne de Rouen : L'Atrium - 115, Boulevard de l'Europe - 76100 Rouen - Téléphone : 07 71 13 79 32 - Mail : [infon@or2s.fr](mailto:infon@or2s.fr) - Site Internet : [www.or2s.fr](http://www.or2s.fr)

Retrouvez toutes les informations utiles sur le site :

<http://evrest.istnf.fr>

