

Rôle de la formation sur les parcours : apports et enseignements des enquêtes longitudinales

*Isabelle Recotillet
Septembre 2013*

Cet exposé sur les enseignements des données longitudinales pour éclairer le rôle de la formation sur les parcours est centré sur la formation délivrée par les entreprises « quand l'entreprise forme » et tentera d'apporter des éléments sur le rôle que peut avoir la formation des salariés sur la possible sécurisation de leurs parcours « quand la formation sécurise ». Je reviendrai d'abord sur l'orientation que peut donner l'action publique (au travers des accords interprofessionnels) au monde des études et de la recherche dans l'objectif d'évaluer les politiques de formation professionnelle. Une rapide synthèse de ces travaux montrera qu'à l'heure actuelle, les liens positifs entre formation des salariés et sécurisation des parcours professionnel restent davantage un souhait qu'une réalité statistiquement vérifiée...si tant est que l'on s'accorde sur les indicateurs de mesure de la sécurisation des parcours, nous y reviendrons.

Si, à son origine, la formation professionnelle des adultes fut conçue comme un outil de promotion sociale, à la fin des années 90, avec un niveau de chômage persistant et une importante déformation de l'appareil productif (essor du tertiaire et baisse du secteur industriel dans un contexte de concurrence élargie à l'échelle internationale), la formation professionnelle est regardée comme un accompagnement des transformations du marché du travail et de l'entreprise, marquées par une baisse des formes classiques des relations de travail (développement du travail en équipe, poids des démarches qualité). La formation professionnelle continue emprunte le chemin d'un droit individuel transférable et garanti collectivement. C'est à ce moment-là que la formation professionnelle continue est regardée comme un élément des parcours professionnels individuels dont la responsabilité incombe en partie au salarié lui-même.

L'Accord National Interprofessionnel de 2003 ne bouleverse pas les grands piliers du système de formation professionnelle des salariés mais apparaît cependant de nouvelles façons d'organiser la formation par la mise en avant d'une négociation plus forte entre le salarié et son supérieur hiérarchique (entretien professionnel, passeport, droit individuel à la formation dans ou hors du temps de travail). L'aspect dominant de cette nouvelle organisation repose sur l'idée que la formation devient progressivement dans l'entreprise un sujet de responsabilité partagée entre l'employeur et le salarié.

La loi du 4 mai 2004 affiche notamment que « La formation tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. (...) La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. »

L'ANI de 2009 va plus loin en précisant que la FTLV « constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés ». « la FP doit concourir à l'objectif de faire progresser d'au moins un

niveau de qualification les salariés au cours de leur vie active ». Il sera conforté par l'ANI de janvier 2013 qui attribue à la formation continue l'objectif de sécuriser les parcours au sens de sécuriser les changements. Le compte personnel de formation en est l'instrument illustratif.

Dans ce survol très rapide des orientations de l'action publique, il apparaît que la formation est d'emblée considérée comme un facteur de sécurisation des parcours professionnels des salariés. Mon propos a pour intention d'interroger cette relation au regard des travaux d'études et de recherche réalisés depuis une quinzaine d'années à partir des données statistiques longitudinales.

La formation professionnelle continue serait-elle le « meilleur moyen » d'améliorer les perspectives d'emploi et les parcours professionnels ? Elle permettrait à la fois d'insérer dans le monde du travail des personnes qui en sont le plus éloignées et d'offrir des perspectives de promotion sociale à tous les salariés. Cela est au cœur du système français de formation professionnelle et c'est une des raisons pour lesquelles il a été bâti sur l'obligation faite aux entreprises de financer le système.

Ce système a accumulé une multitude de dispositifs en supposant que les réponses aux questions suivantes allaient de soi. Quel supplément de salaire peut-on attendre d'un stage de formation continue ? La formation professionnelle améliorer-t-elle les perspectives d'emploi des chômeurs ? Bénéficie-t-elle aux salariés, ou aux entreprises, ou aux deux ? L'accès à la formation professionnelle continue est-il égal entre les salariés ? Peut-on évaluer des gains collectifs de la formation professionnelle ? ou seulement individuels ? En quoi sont-ils convergents ?

Que nous apprennent les travaux à partir des données longitudinales françaises ? Beaucoup de travaux français (mais pas seulement) se sont centrés sur l'effet de la formation des salariés sur l'obtention d'une rémunération plus élevée. Pour comprendre pourquoi ces travaux se sont bâtis de telle manière, il faut faire un détour par la relation entre : **Formation continue, productivité et salaire.**

Dans ce cadre, les économistes qui ont conduit la plupart des travaux à partir de données statistiques longitudinales se sont fondés sur la théorie du capital humain. La théorie du capital humain repose sur l'idée que certains attributs humains ont les propriétés d'un capital, c'est-à-dire acquises ou conservées durant la vie entière. Il est possible d'acquérir, ou de maintenir, ces capitaux en y consacrant des ressources (des investissements) qui ne produiront qu'ultérieurement des effets positifs. Ainsi, les formations, initiales ou en cours de vie active, constituent des investissements en capital humain dont une des conséquences attendues est un gain de salaire supposé compenser les coûts supportés par les individus. Cette théorie du capital humain part d'un double constat : les revenus du travail s'élèvent avec le niveau d'études (initial et post-initial), la formation a un coût, non seulement un coût direct, mais aussi parce pendant le temps de la formation, l'individu renonce à tout ou partie de son salaire. C'est la raison pour laquelle si un individu se forme, c'est qu'il estime que l'augmentation de revenu qu'il peut en espérer compense le coût qu'il doit supporter (c'est le rendement privé de la formation). C'est-à-dire que les personnes qui se sont formées n'auraient pas eu, en l'absence de formation, des salaires plus élevés. Les individus plus formés sont-ils, parce qu'ils ont été formés, plus productifs ? Si tel est le cas, ils contribuent au rendement social de la formation (ou de l'éducation) et on peut se demander si c'est le rendement social qui doit

guider les politiques publiques plutôt que la hausse des rendements privés, si tant est qu'ils existent.

Dans la théorie du capital humain, le capital humain général doit être financé par l'individu lui-même. L'entreprise n'investit pas par définition dans le capital humain général car elle prendrait le risque que l'individu quitte l'entreprise avant qu'elle ait récupéré les fruits de son investissement (effet dit de « poaching »). On peut donc se poser la question de l'intérêt pour les entreprises devoir jouer un rôle dans la sécurisation du parcours de leurs salariés en dehors de l'entreprise.

En revanche, le capital humain spécifique peut être financé et par l'employeur et le salarié de façon à ce qu'aucune des deux parties n'ait d'intérêt quitter l'entreprise. Autrement dit, si la formation est spécifique, elle n'accroît la productivité du bénéficiaire que dans une seule entreprise (ou un tout petit groupe d'entreprises) et celui-ci ne peut pas mettre en concurrence plusieurs entreprises pour accroître son salaire. Dans ce cas, la formation reçue n'a aucun impact sur son salaire. Puisque l'employeur en retire tous les bénéfices et que le salarié n'en retire aucun (du point de vue du salaire), en principe seul l'employeur devrait participer au financement d'une formation spécifique. Au contraire, si la formation est générale, c'est-à-dire susceptible d'accroître la productivité du bénéficiaire dans plusieurs entreprises, celui-ci peut mettre les entreprises en concurrence et obtenir un salaire plus élevé ailleurs.

En France, comme la formation professionnelle continue est principalement financée par les entreprises elle pourrait être considérée comme un investissement en capital humain spécifique. Or la distinction entre les deux types de capital humain est loin d'être évidente.

De plus, certaines imperfections du mécanisme concurrentiel viennent affaiblir le lien entre formation générale et salaire. C'est le cas lorsque l'employeur dispose d'un avantage informationnel sur les capacités de ses propres salariés par rapport à des employeurs potentiels (Katz et Ziderman, 1990). Par ailleurs, si les entreprises sont peu nombreuses sur un segment précis du marché, elles ont la possibilité de fixer des salaires inférieurs à la productivité du travail. Il en résulte que les gains de productivité induits par une meilleure formation générale ne sont pas intégralement répercutés sur les salaires (Acemoglu et Pischke, 1999). Ces quelques remarques montrent que le lien entre formation et hausse des salaires n'est pas automatique.

Les travaux conduits à partir de données françaises montrent que globalement, les rendements de la formation sont peu ou pas significatifs (Béret et Dupray, 1998 ; Goux et Maurin, 2007). On ne peut attendre comme effet direct de la participation à des actions de formation continue qu'elle contribue à accroître le salaire de ses bénéficiaires. On peut cependant mentionner que le rendement diffère selon les caractéristiques des formations dispensées et celles des bénéficiaires.

L'absence de rendement de la formation des salariés est liée aux inégalités d'accès à la formation au sein des entreprises. Des travaux réalisés en France au début des années 2000 montrent que ce sont les salariés les plus « productifs » qui suivent des stages de formation continue et qui obtiennent les plus fortes hausses de salaire. Ce qui revient à dire qu'il n'y a pas d'effet spécifique qui passe par la participation à la formation continue.

Enfin, les effets de la formation continue se différencient selon les catégories de salariés, notamment entre les moins diplômés en formation initiale et les plus diplômés. Les rendements sont significativement plus faibles pour les personnes les moins qualifiées. L'ensemble des travaux réalisés sur différentes bases de données françaises depuis une quinzaine d'années convergent : il n'y pas de rendement privé à la participation à la formation continue. Ce constat n'est peut-être pas si interrogatif que ça : en effet, le Céreq montre au travers de ses études que les formations financées par les entreprises sont de plus en plus courtes même si elles sont de plus en plus nombreuses. Dans ce contexte, peut-on attendre un impact sur le salaire de formations courtes ?

Formation continue et parcours professionnels

Face à la récurrence d'une absence de résultats significatifs sur la relation formation/salaire, les travaux se sont tournés vers d'autres indicateurs : celui du maintien dans l'emploi (alimentation des marchés internes des entreprises) ou du changement de poste au sein de l'entreprise (sécuriser les évolutions des salariés). En France, la majeure partie des résultats sont issus d'études à partir des enquêtes Formation Qualification Professionnelle de l'Insee et plus récemment de l'enquête DIFES du Céreq. Ces choix d'indicateurs et d'analyses sont en partie liés aux débats sur la flexicurité et à la stratégie européenne pour l'emploi dans laquelle la FTLV est une composante du compromis entre flexibilité et sécurité sur le marché du travail. Le modèle européen de flexicurité s'appuie sur une stratégie de la sécurité par l'employabilité. Le lien est tangible entre employabilité et formation des salariés, celle-ci étant susceptible d'accroître les compétences et/ou les qualifications. On voit donc bien le basculement de problématique entre les études portant sur le rendement salarial (aspect promotion de la formation) et celles cherchant à mettre en rapport la formation et les parcours professionnels.

Les différents rapports disponibles en France sur le système français de formation continue aboutissent tous au même diagnostic : il est inégalitaire, trop complexe et inefficace. Inefficace par rapport à la formation initiale car la formation continue a peu d'impact sur la mobilité externe à l'entreprise même si elle semble favoriser la stabilité professionnelle. Les travaux du Céreq au début des années 2000 montraient clairement que la formation continue (peu qualifiante en France) joue plutôt un rôle de stabilisation de la main d'œuvre et de fidélisation des salariés, œuvrant à la construction des marchés internes des entreprises, sans pour autant donner un sens à la relation entre accès à la formation et promotion interne. Ces études montrent que la formation continue joue davantage un rôle de sélection pour les salariés les plus compétents et que par ailleurs, c'est à travers un passage répété qu'elle produirait ses effets. L'effet de la participation à une action de formation serait davantage un effet de « tri » de « sélection » qu'un effet propre de l'acquisition de savoirs ou compétences. Autrement dit, ce sont les salariés les plus stables, les moins susceptibles de connaître des transitions « risquées » qui sont formés par les entreprises. La formation des salariés semble être davantage un outil d'accompagnement des changements internes aux entreprises qu'un facteur de sécurisation des parcours.

Ainsi, en s'intéressant aux mobilités internes aux entreprises, des travaux du Céreq à partir de l'enquête FQP 2003 ont montré que l'accès à la formation est doublé lorsqu'il s'accompagne d'un changement de poste, en précisant que « si la formation

accompagne les changements dans l'emploi, elle ne peut pas être considérée comme à l'origine de ces changements mais plus probablement induits par eux » (Céreq, 2008). Ces travaux indiquent aussi que dans les secteurs d'activité caractérisés habituellement par de faibles possibilités de promotion, de taux d'accès à la formation faible, et aux emplois peu qualifiés, le lien est encore plus fort entre formation et changement de poste. Cela amène à une conclusion importante : la formation est d'autant plus « utile » qu'elle bénéficie à des salariés travaillant dans des entreprises où les opportunités d'évolutions internes sont faibles => le contexte de l'entreprise doit être pris en compte pour évaluer l'effet de la formation sur les parcours des salariés.

Au fond, la relation entre formation continue et évolution professionnelle n'est toujours pas mise en évidence alors que ses mérites ne cessent d'être vantés et attendus par les décideurs publics.

2 raisons principales à cela :

- Si la formation des salariés ne permet pas de sécuriser les mobilités externes à l'entreprise, les études doivent déplacer leur angle d'analyse et prendre en compte davantage les contextes des entreprises (GRH, organisation du travail, contenu du travail) et procéder à des études de la relation formation-travail plutôt que formation-emploi. Les travaux d'enquête auprès des entreprises réalisés par le Céreq montrent que la formation continue est souvent mobilisée pour permettre ou accompagner les évolutions des outils, méthodes de travail. Evaluer le rôle de la formation sur les parcours professionnels nécessiterait de dépasser une approche uniquement centrée sur les liens formation / emploi et d'y ajouter une dimension prenant appui sur les liens formation / travail, susceptibles d'éclairer utilement la problématique de la sécurisation des parcours. Une telle approche nécessiterait aussi de questionner l'homogénéité supposée des actions de formation continue.
- Les résultats d'études sont liés aux données existantes qui éclairent tantôt les parcours professionnels (FQP qui décrit les mobilités professionnelles sur 5 ans, Enquêtes Génération qui décrivent la mobilité professionnelle jusqu'à 10 ans de vie active) mais ne décrivent pas suffisamment la formation des salariés (dernière formation suivie ou la plus longue), des données qui prennent en compte les contextes mais pas suffisamment les aspects parcours professionnels (DIFES). Actuellement, il n'existe pas de données longitudinales permettant d'avoir une information détaillée sur les parcours de formation, les parcours professionnels et les contextes d'entreprise. Ces données longitudinales restent à construire.