



Les effets de la formation continue en entreprise sur la mobilité et le salaire des jeunes

par Arnaud Dupray et Saïd Hanchane

La formation continue pendant les premières années de vie active est rarement étudiée. Paradoxalement, la formation continue des jeunes leur est plus favorable comparée à celle destinée à leurs aînés. Plus que les objectifs de la formation, ce sont ses conséquences en termes de changement d'activité, d'augmentation de salaire et d'élévation des responsabilités qui influent sur la mobilité, laquelle se réduit après un passage en formation.

Les conditions d'accès à la formation professionnelle continue en entreprise, de même que la mesure de son efficacité pour le salarié comme pour l'entreprise, ont fait l'objet d'une importante série d'études dans un passé récent. Du point de vue de l'entreprise, les résultats de Delame et Kramarz (1997), de Carriou et Jeger (1997) et de Ballot, Fakhfakh et Taymaz (1998) montrent que la formation continue en entreprise peut être assimilée à un investissement au sens où elle retentit positivement sur ses résultats¹. Du point de vue de l'individu, l'allocation de la formation continue apparaît sélective en s'adressant en priorité aux salariés dotés d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau bac + 2 (Crocquey, 1995 ; Aventur et Hanchane, 1999). De manière générale, la probabilité d'obtenir un stage de formation continue est sensible au niveau de formation initiale de l'individu et, corrélativement, à sa position professionnelle dans l'entre-

¹ Les premiers auteurs notent toutefois que cet effet n'est significatif que lorsque le taux de participation financière dépasse le seuil légal de 1,5 %.

Arnaud Dupray était chargé d'études au laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST) au moment de la rédaction de cet article et maintenant affecté au Département Professions et Marché du Travail du Céreq. Économiste, ses champs de recherche concernent : les salaires, la mobilité professionnelle et l'efficacité de la formation initiale et continue sur le marché du travail. Il a publié récemment « Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification de compétences productives ? » dans *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29, n° 2, 2000 et en collaboration avec Pierre Béret : « Allocation et effet salarial de la formation professionnelle continue en France et en Allemagne : une approche en termes d'information », dans la revue *Économie Publique*, n°5, 2000.

Saïd Hanchane est économiste au Céreq-Institut d'économie publique (Idep). Ses travaux portent essentiellement sur l'efficacité des systèmes éducatifs et de formation et sur la mobilité professionnelle. Il a récemment coordonné deux numéros de la revue *Économie Publique*, « Études et Recherches », portant sur l'analyse de l'efficacité des systèmes éducatifs et de formation.

prise, à la nature de son contrat de travail ainsi qu'à la taille de l'entreprise (Aventur *et alii*, 1997)². En outre, comme plusieurs années d'ancienneté dans l'entreprise augmentent la chance de participer à une formation (Béret et Dupray, 2000), cette dernière s'inscrirait dans une logique d'appariement, dans la mesure où elle s'adresse d'abord plutôt aux salariés dont les années de collaboration témoignent de leur bonne intégration dans l'entreprise.

Par ses effets, la formation remplit un rôle de rétention de la main-d'œuvre (Goux et Maurin, 1997) et montre une influence salariale de faible ampleur, sauf lorsqu'elle intervient de manière répétée au cours des parcours professionnels (Béret et Dupray 1998a, 1998b). En somme, elle vise essentiellement à sélectionner et fidéliser les salariés les plus performants. Enfin, l'inégale présence de la formation continue, selon les entreprises, participe à une gestion segmentée de la main-d'œuvre dans l'économie (Hanchane et Joutard, 1998).

En opposition avec les objectifs du dispositif institutionnel français de formation continue, la formation en entreprise aurait ainsi plutôt pour effet d'amplifier les différences de traitement des salariés en matière de qualification et de rémunération ; ce faisant, elle creuserait les écarts de ressources initiales en capital humain entre les moins diplômés et les plus diplômés, au lieu de les réduire³. Ainsi, elle vient davantage compléter et enrichir des compétences dont le socle résulte d'une accumulation, au sein du système scolaire, que se substituer ou suppléer un déficit de formation initiale.

D'un point de vue théorique, il ressort de ces résultats l'image d'une formation de nature principalement spécifique au sens de Becker (1964)⁴ : largement

financée par l'entreprise⁵, freinant la mobilité externe des salariés et assortie d'une faible répercussion salariale.

Mais les travaux évoqués se sont focalisés sur des actifs en cours de carrière. Or, si les éléments de connaissance relatifs à l'incidence de la formation professionnelle continue (FPC) chez les adultes sont maintenant bien établis en France, il n'en va pas de même pour les jeunes s'insérant dans la vie active. De surcroît, à une époque où la formation tout au long de la vie suscite de nombreux débats en Europe (Méhaut, 1996, 1999 ; Tuijnman et Schömann, 1996), l'enjeu est aussi d'apprécier les bénéfices professionnels que les individus peuvent retirer de formations qui sont *a priori* conçues pour servir avant tout les besoins de l'entreprise. En d'autres termes, ces formations sont-elles appropriables et valorisables par l'individu, en dehors des objectifs d'efficacité et de productivité propres à l'entreprise ? La question est d'autant plus importante que ces formations représentent l'immense majorité du volume des formations continues suivies (Germe et Pottier, 1996 ; Michaudon, 2000).

En premier lieu, la formation continue destinée aux jeunes pourrait relever d'autres modalités que celle dispensée à leurs aînés. En particulier, comme la

(suite de la note 4) l'individu exerce un choix parmi un ensemble d'alternatives d'investissement possibles et que ce choix s'effectue sur la base d'un calcul intertemporel rapportant les bénéfices actualisés de chaque investissement à sa dépense, comportant à la fois un coût direct et un coût d'opportunité.

Peu remis en cause en ce qui concerne la demande d'éducation, ce raisonnement est plus délicat à appliquer aux formations acquises dans l'emploi. En effet, celles-ci dépendent des besoins de l'entreprise et d'un ensemble de variables (organisationnelles, financières, de marché...) dont ne dispose pas *a priori* l'offreur de travail lorsqu'il candidate dans telle ou telle entreprise. Pour tenir compte de ces particularités, Becker (1962) a introduit la distinction entre des investissements en formation à caractère général, qui sont négociables partout sur le marché, et des investissements en formation de type spécifique, pour lesquels la validité et la zone d'opérationnalité sont limitées à l'établissement ou l'entreprise. Cette distinction débouche sur des modalités différentes de financement de l'investissement : à la charge de l'individu pour les premiers, partagé entre l'individu et l'entreprise pour les seconds. Plus les formations engagées sont spécifiques, plus la firme est en mesure d'assumer une part importante du coût de la formation. Le partage du financement conduisant à un partage des bénéfices de la formation, assure mutuellement les deux partenaires contre une action opportuniste de l'autre : la démission du salarié ou un licenciement de la part de l'employeur.

⁵ En 1996, dans le secteur privé, la part de la dépense des ménages s'élevait à 3 % du montant total de financement de la FPC (Chanu, 1998).

² Il apparaît cependant que l'inégalité intercatégorielle d'accès à la formation continue diminue avec l'effort de formation des entreprises (Aventur et Hanchane, 1999).

³ La loi de 1971 et les dispositions du livre IX du code du travail reconnaissent à la formation professionnelle continue un double objectif : d'une part, assurer l'efficacité économique de l'entreprise en adaptant les compétences et qualifications des salariés aux évolutions techniques et organisationnelles ; d'autre part et surtout, favoriser la promotion sociale et professionnelle et promouvoir l'éducation permanente de ces mêmes salariés.

⁴ L'approche du capital humain désigne la formation comme le vecteur principal d'apport en compétences productives pour les individus, c'est-à-dire qui sont destinées à trouver application dans le travail en échange d'une rémunération. Le concept d'investissement est à la base de cette théorisation ; il implique l'idée que

formation intervient au cours des premières années de vie active, elle est susceptible de remplir des fonctions plus différenciées que celle allouée en milieu de carrière : tantôt vecteur d'adaptation à court terme à un environnement de travail spécifique ; tantôt formation lourde et qualifiante, par exemple dans les secteurs mettant en œuvre des technologies complexes et évolutives (aéronautique, microélectronique...) et dès lors destinée à être rentabilisée sur le moyen terme dans l'entreprise ; tantôt moyen de socialisation à l'environnement de travail de l'entreprise ; tantôt encore, outil de remédiation à un défaut de connaissances de base... Consécutivement, elle sera, dans certains cas, la prémisse d'une collaboration évolutive et durable dans l'entreprise ; dans d'autres circonstances, elle n'aura d'autre vertu que de favoriser l'efficacité productive à court terme des participants. De façon plus générale, si les mécanismes d'allocation se révèlent proches de ceux mis en évidence pour les plus âgés, le passage par la formation continue peut être l'indice d'une insertion professionnelle de qualité et constituer l'un des mécanismes de stabilisation de la main-d'œuvre juvénile.

Par ailleurs, la formation pourrait être à la fois plus générale et transférable que celle attribuée aux adultes, étant donné la plus forte mobilité interfirmes des actifs en début de carrière et le caractère fréquemment rémunérateur de ces mobilités, tant en France (Dupray, 1998) qu'aux États-Unis (Beeson Royalty, 1998 ; Topel et Ward, 1992). Il convient alors d'interroger le contenu de la formation distribuée aux jeunes et d'examiner ses conséquences sur leur devenir professionnel dans l'entreprise, dans la mesure où celles-ci peuvent constituer des indices indirects du caractère transférable de la formation.

Il est alors important de se doter d'indicateurs et d'outils d'analyse permettant, d'une part, d'appréhender la nature des formations suivies par les jeunes et d'autre part, d'en examiner les conséquences sur leur parcours professionnel. L'enquête « génération 92 » du Céreq constitue la base empirique à partir de laquelle seront élaborés les indicateurs pertinents (cf. encadré 1). Nous partons de la grille d'analyse offerte par l'approche du capital humain de Becker et la distinction entre investissement général et investissement spécifique. De nombreux modèles permettent également d'expliquer que la firme trouve intérêt à prendre délibérément en charge des formations à caractère général (Ballot, 1994 ; Feuer *et alii*, 1987 ;

Lowenstein et Spletzer, 1998 ; Stanckiewicz, 1995 ; Stevens, 1994). Cependant, ces modèles impliquent aussi que l'entreprise cherchera à conserver ses salariés et n'explicitent pas les causes de départ possible à l'issue des stages de formation, notamment car la liquidité⁶ des formations sur le marché est un risque prévu et assumé par l'employeur.

Partant de la théorie du capital humain, plusieurs hypothèses peuvent être avancées :

Pour les emplois accompagnés d'une formation et qui se sont soldés par une séparation, il sera d'abord utile d'évaluer si ces formations présentent un contenu plus général que celles délivrées dans les emplois toujours occupés à la date d'interrogation. Dans cette optique, nous comparerons les buts des formations et examinerons si celles-ci s'accompagnent ou non d'un diplôme.

D'après la théorie, le suivi d'un stage de formation, à l'initiative de l'entreprise, devrait susciter l'allongement de la relation d'emploi du bénéficiaire. Cette prédiction est d'autant plus vraisemblable qu'une logique d'appariement du salarié à l'entreprise préside à l'envoi en formation. Cette hypothèse sera testée dans un deuxième point à partir de l'analyse de l'impact de la formation sur le risque de sortie de l'entreprise, en intégrant l'influence d'autres déterminations.

Afin d'apprécier la portée de la formation sur le marché et en inférer sa capacité de valorisation à l'extérieur de l'espace où elle a été organisée, il conviendra ensuite d'analyser ses effets sur le niveau de salaire des individus à l'enquête. Un rendement salarial plus élevé de la formation, pour les participants encore en poste dans l'entreprise qui l'a dispensée, attesterait que celle-ci est majoritairement spécifique, au sens où elle serait avant tout reconnue et récompensée en interne. Le cas contraire laisserait supposer que la formation est avant tout générale. Dans le troisième point, des équations de gains seront donc estimées afin de mesurer l'efficacité salariale de la formation continue. Enfin, nous concluons sur la portée de ces résultats afin d'en dégager quelques enseignements.

Mais, préalablement à l'évaluation de ces hypothèses et dans une première partie, nous nous efforcerons de situer les caractéristiques des formations continues

⁶ C'est-à-dire leur possibilité d'être reconnues et négociées ailleurs sur le marché.

Encadré 1

L'enquête « Génération 92 » et les variables de formation professionnelle continue (FPC)

Cette enquête s'adresse aux jeunes ayant quitté le système éducatif en 1992. Son champ est représentatif de 85 % des 640 000 sortants du système scolaire cette année là. En interrogeant les jeunes en 1997, l'enquête recense un ensemble d'informations relatives à leur parcours professionnel depuis leur sortie de formation, soit sur environ cinq années*.

En tout, l'enquête porte sur 26 359 jeunes qui ont connu 68 815 épisodes d'emploi. L'emploi est défini ici comme l'emploi, ou la succession de situations professionnelles occupée(s) par l'individu sans changement d'établissement.

L'effort de formation des entreprises fait l'objet d'une investigation particulière. L'enquête renseigne ainsi sur le ou les compléments éventuels de formation ou stages financés ou organisés par l'entreprise depuis la date d'entrée du jeune dans l'établissement. Elle permet également de repérer les caractéristiques d'une formation postscolaire d'au moins deux mois à temps plein ou équivalente à un congé individuel de formation (CIF). Ces formations ne sont pas prises en compte ici.

Pour ce qui est des formations en entreprise, les informations concernent : la durée totale de la formation reçue (moins de 40 heures, de 40 à 300 heures, de 300 à moins de 700 heures, de 700 à 1 200 heures et plus de 1 200 heures), l'objectif de cette (ces) formation(s), leur caractère diplômant ou non et enfin, ses (leurs) conséquences en matière professionnelle (voir ci-dessous). Par contre, le moment où intervient cette formation au cours de l'épisode d'emploi n'est pas repéré.

Pour ce qui est du but de la formation, la question était : *Cette (ou ces) formation(s) avait plutôt pour fonction :*

- 1) de vous faire connaître l'entreprise,
- 2) de vous adapter à un poste de travail,
- 3) de vous former à une technique,
- 4) de vous préparer à un concours,
- 5) de vous préparer à un autre emploi,
- 6) une remise à niveau,
- 7) autre (préciser).

Remarquons que la modalité 5 n'était proposée que pour les emplois occupés au moment de l'enquête. Par ailleurs, la modalité 4 ne concernait qu'un nombre infime de réponses. À partir de ces *items*, on s'est donc focalisé sur les trois premiers et le sixième pour élaborer un indicateur de généralité *versus* spécificité de la formation. Compte tenu de leur libellé, les buts décrits par les modalités 1 et 2 sont supposés de nature plus spécifique que ceux décrits par les *items* 3 et 6. Le terme « technique » laisse à penser que celle-ci n'est pas propre à l'entreprise et dans tous les cas, plus transversale qu'une formation dédiée au poste de travail. Et la modalité « remise à niveau » fait préjuger un déficit en connaissances de base, utilisables et valorisables dans une autre entreprise. Plusieurs réponses pouvaient être données.

La formation est qualifiée de spécifique lorsqu'elle sert à adapter le salarié au poste de travail et que les objectifs de remise à niveau et de formation à une technique n'ont pas été cités parmi les autres buts éventuels. Son label sera général, lorsque la fonction 3 est mentionnée par l'individu à l'exclusion des *items* : adaptation au poste de travail, contribution à la connaissance de l'entreprise. Sont aussi comprises dans ces formations générales, celles dont le but exclusif est une remise à niveau.

Pour la question sur le diplôme, nous avons considéré ensemble les réponses positives qu'il s'agisse d'un diplôme d'État, d'un diplôme de profession ou d'un diplôme de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Enfin, les conséquences du passage en formation répertoriées dans l'enquête recouvrent : une augmentation de salaire, une augmentation des responsabilités, un changement d'emploi, une évolution du contenu de l'activité de travail. Ces quatre conséquences faisaient l'objet d'une interrogation séparée avec réponse binaire : oui ou non.

* Nous renvoyons le lecteur à Martinelli *et al.* (1999), pour la définition des sortants et la liste des thèmes couverts par l'enquête.

dispensées à ces jeunes en insertion, par rapport à celles repérées à partir de l'enquête Formation et Qualification Professionnelle, édition 93 (FQP93), pour des formations offertes à des actifs possédant au moins cinq ans d'expérience professionnelle.

L'AMPLEUR DE LA FORMATION CONTINUE EN DÉBUT DE VIE ACTIVE

Un premier examen consiste à observer l'ensemble des emplois occupés par les jeunes entre la date de sortie de leur établissement scolaire, en 1992, et la date de l'enquête, au cours du second semestre de l'année 1997 (cf. **encadré 2**). Sur cette base, il apparaît que 25 % des emplois se sont accompagnés d'une formation continue, organisée ou financée par l'entreprise, à l'exclusion des congés individuels de formation (CIF). Rapporté au nombre de jeunes concernés⁷, ce chiffre rend compte d'un taux de 38,7 % de débutants accédant à au moins une formation continue au cours de leurs cinq premières années de vie active. Avec 37,5 %, la proportion reste sensiblement équivalente si l'on écarte les contrats aidés découlant de la politique publique de l'emploi – contrats de qualification et d'orientation, contrats emplois solidarité (CES) – et les apprentis ; situations qui, par définition, incorporent une période de formation et s'adressent en priorité aux jeunes.

Des formations continues plus nombreuses et plus favorables aux jeunes

Comparé au taux de 31,5 %, calculé sur un intervalle de durée égale mais pour une population âgée de 40,5 ans et possédant un peu plus de vingt et un ans d'expérience, en moyenne, à partir de l'enquête FQP93 (Béret, Dupray, 1998b), ce chiffre révèle que la formation continue est plus fréquente chez les jeunes. Sans doute une partie de ces formations a-t-elle vocation à faciliter leur intégration professionnelle en les familiarisant à leur environnement de travail.

⁷ Si on rapporte ces passages en formation continue (10 594) au nombre de personnes de l'échantillon (24 127), on obtient un taux d'accès de 43,9 %. Cependant, comme certains individus ont pu connaître plusieurs épisodes de formation, ce chiffre ne reflète pas la probabilité individuelle de passage en formation. Une fois cette récurrence corrigée – 11,4 % des personnes ont bénéficié de deux formations et 1,1 % de trois formations ou plus – on arrive au taux de 38,7 %.

Encadré 2 Définition des populations d'analyse

La formation organisée par l'entreprise n'étant renseignée que pour les emplois de durée égale ou supérieure à six mois, ainsi que pour l'ensemble des emplois occupés à l'enquête quelle que soit leur durée, nous écartons les séquences d'emploi du passé de moins de six mois. En outre, on exclut ici les congés individuels de formation, dans la mesure où ce type de démarche formatrice se rapproche davantage des formations externes à l'entreprise et relève, au moins pour partie, de l'initiative du salarié, les séquences d'intérim inférieures ou égales à deux mois ou comportant plusieurs missions dans des entreprises différentes, les situations où la personne est à son compte ou aide familiale, et enfin les quelques individus dont l'année de naissance n'est pas renseignée ; on arrive ainsi à un total de 42 255 observations (épisodes d'emploi) qui représentent 24 127 individus. Certaines estimations ont été effectuées sur des sous-parties de cet ensemble d'emplois : en excluant par précaution les séquences où l'individu interrogé s'est retrouvé en contrat aidé ou apprenti à l'embauche, dans la mesure où la formation est une caractéristique intrinsèque de ces statuts*, ou en écartant les emplois du public. L'analyse des salaires portera en revanche sur un échantillon plus réduit : les 18 650 individus occupés à l'enquête et dont le salaire est déclaré.

* Même si la question sur les formations reçues en entreprise comportait la mention : (hors formation associée à un contrat d'apprentissage ou de qualification.)

Le nombre de ces formations particulières, destinées aux nouvelles recrues, serait ainsi surestimé par le fait même qu'elles concernent une population en phase d'insertion professionnelle. Cependant, si leur poids est important, on peut s'attendre à ce que ces formations soient de durées plus courtes que celles de leurs aînés. Cette hypothèse est d'ailleurs renforcée par la

proximité de ces débuts de vie active avec les parcours scolaires, lesquels ont débouché sur des diplômes de niveau bien supérieur à celui des actifs de quarante ans⁸. Or, les chiffres réfutent cette idée : seulement 40,2 % des formations font moins de quarante heures contre 57 % de celles reçues par les actifs en milieu de carrière. De surcroît, si l'on en juge par le nombre de formations ayant donné lieu à certification ou diplôme, indice de la transférabilité de ces formations et de leur capacité de généralité sur le marché, là aussi l'avantage est aux jeunes débutants : 15,7 % contre 9 % à leurs aînés⁹.

Au total, eu égard au nombre, à la durée et à la certification, les formations continues délivrées aux jeunes sont sans conteste meilleures que celles destinées aux plus expérimentés.

La comparaison des conséquences du passage en formation aboutit à des résultats là encore en faveur des jeunes débutants. Ainsi, 14,5 % des jeunes participant à un stage bénéficient d'une augmentation de salaire à l'issue de la formation, contre 9,4 % de leurs aînés. Un autre effet repéré dans les deux enquêtes renvoie au changement d'emploi à la suite de la formation : il concerne 13,3 % des individus dans l'enquête FQP93 et 10,7 % ici. Cette différence, à l'avantage des plus âgés, s'explique sans doute par la faible ancienneté dans l'emploi des débutants. D'ailleurs, parmi ces derniers, plus d'un tiers des participants à une formation déclarent néanmoins que le contenu de leur activité a changé¹⁰.

Enfin, c'est en termes d'accroissement des responsabilités à la suite de la formation continue, que l'écart est le plus sensible puisqu'il est mentionné par plus de 29 % des jeunes, contre seulement 13,4 % des salariés en milieu de carrière¹¹.

⁸ Environ 35 % de ces jeunes sortent avec un diplôme de niveau au moins équivalent à un bac + 2.

⁹ Les chiffres pour les jeunes se révèlent du même ordre lorsqu'on écarte les titulaires de contrat aidé et apprentis : 41,9 % de formations de durée inférieure à 40 heures et 14,2 % de formations ayant débouché sur un diplôme.

¹⁰ Malheureusement, cette information n'est pas disponible dans FQP93.

¹¹ Il faut toutefois préciser que la façon dont est posée la question sur l'augmentation de responsabilités est différente dans les deux enquêtes. Chaque *item* est informé de manière séparée dans « Génération 92 » alors que celui-ci est introduit (en première réponse possible) dans une question plus générale à réponses multiples au sein de FQP93 : « Quelles ont été les conséquences de cette formation sur votre travail quotidien ? » demandant une seule réponse parmi quatre modalités – les autres étant : amélioration des conditions de travail, autre et sans conséquence. Ainsi, ils sont 37,6 % à mentionner une amélioration des conditions de travail.

Pour comprendre ces écarts, on doit les rapporter aux caractéristiques particulières de la phase d'insertion professionnelle. L'importance des effets de la formation continue, chez les débutants, est somme toute cohérente avec leur propension plus forte à la mobilité que celle des actifs en milieu de vie active. Pour l'entreprise qui organise et finance la FPC et souhaite prévenir le risque de mobilité de ses stagiaires, un effort accru en matière de récompenses professionnelles est une solution. Des compensations plus significatives seront par exemple accordées à ceux pour lesquels l'investissement en formation a été le plus coûteux. Les conséquences de la formation sont aussi directement liées à sa durée, dont on a vu qu'elle était en moyenne plus élevée chez les jeunes. En témoigne le résultat suivant : 53,5 % des débutants ayant participé à une formation d'au moins mille deux cents heures ont vu leurs responsabilités s'accroître après la formation, contre 21,6 % des stagiaires restés moins de quarante heures en formation.

La formation à une technique représente plus des deux tiers des formations

L'enquête « Génération 92 » permet d'autre part de saisir les buts de l'ensemble des formations reçues par le jeune au cours d'un épisode d'emploi (cf. encadré 1).

Si l'on exclut la modalité « autre », des cinq fonctions ou buts de la formation proposés comme réponse, « se former à une technique » est la modalité la plus souvent citée avec près de 70 % de réponses. Viennent ensuite par ordre décroissant de citation : « l'adaptation à son poste de travail » pour 58 %, « la connaissance de l'entreprise » pour 21 %, « une remise à niveau » pour 15,5 % et enfin la préparation à un concours ou à un autre emploi¹². Il est concevable que le premier et les deux derniers *items* renvoient à de la formation en partie de nature générale, qui peut trouver à s'appliquer dans une autre entreprise, et n'est pas d'emblée tournée vers la recherche d'un attachement durable de la main-d'œuvre. Les deux autres buts proposés correspondent plus directement à l'environnement de travail immédiat. Au regard de

¹² La préparation à un autre emploi était un *item* seulement proposé pour les emplois occupés à l'enquête. La préparation à un concours n'étant citée que par un très petit nombre de formés, nous avons regroupé ces deux motifs pour les emplois à l'enquête.

l'indicateur de spécificité *versus* généralité de la formation (**encadré 1**), il apparaît que 16,5 % des formations suivies par les jeunes seraient principalement spécifiques et près de 30 % de nature essentiellement générale. Ainsi, pour partie, ces formations pourraient rapidement trouver à se négocier sur le marché. Pour autant, l'employeur n'est pas systématiquement exposé à des séparations « inefficaces »¹³ si les formés ont pu mettre en œuvre immédiatement les connaissances reçues, de telle sorte que l'employeur ait eu le temps de rentabiliser les fonds investis. Un moyen d'évaluer cette transférabilité de la formation continue en entreprise peut consister à repérer comment se répartit, dans le temps, l'ensemble des formations attribuées et à examiner si elles comportent des caractéristiques différentes, selon qu'elles ont été acquises dans l'emploi occupé à l'enquête ou au cours des épisodes d'emploi précédents.

Des formations concentrées dans les emplois les plus longs

Le **tableau 1** révèle que près des deux tiers des formations ont été obtenus par les salariés au cours de

¹³ Une séparation est efficace pour les deux partenaires si le salarié a l'opportunité d'améliorer son revenu en partant et si l'entreprise, pour le garder, devait le rémunérer au-dessus de son niveau de productivité (Mc Laughlin, 1991). Un départ est donc inefficace pour l'entreprise si la rente productive escomptée du formé dépasse le revenu qui lui est consenti.

l'emploi qu'ils occupent à l'enquête. Ce constat n'est pas surprenant quand on sait que la probabilité de passage en formation continue augmente avec la durée de l'emploi (Dupray et Hanchane, 1999)¹⁴ et que les emplois au moment de l'enquête ont une durée moyenne de plus d'un an et demi supérieure à ceux du passé (*cf.* **tableau 2**).

De la même façon, quel que soit l'emploi considéré, achevé ou non à la date de l'enquête, une relation d'emploi durable est corrélée avec le fait d'accéder à une formation. Ainsi, tous emplois confondus, ceux accompagnés d'une formation durent en moyenne un an de plus que les autres. Non seulement les stages s'adressent à des collaborateurs jugés plus stables de par leur ancienneté et qui ont par là fait la preuve d'une intégration réussie dans l'entreprise, mais le passage en formation paraît aussi protéger le salarié contre une décision de séparation de l'employeur, sinon contribuer à renforcer sa collaboration (*cf.* **tableau 3**). Ainsi, parmi les emplois passés, les fins de contrat et les licenciements représentent 65 % des motifs de départ des emplois exempts de FPC, contre 54 % des sorties pour ceux accompagnés de formation continue. Pour ce qui est des emplois occupés à l'enquête, les individus écartés de la formation,

¹⁴ Ce résultat ressort de l'estimation d'un modèle Probit d'accès à la formation continue dans laquelle est corrigée l'endogénéité de la durée dans la mesure où le passage en formation peut avoir des répercussions sur l'horizon d'emploi.

Tableau 1
Caractéristiques de la FPC selon qu'elle concerne un emploi achevé ou non à l'enquête

Position de la FPC	Répartition des FPC % en colonne	FPC avec diplôme en %	Buts de la formation continue (% en ligne)						Durées Moyenne en heures (€)
			Adaptation au poste	Apprend une technique	Connaissance de la firme	Remise à niveau	Formation spécifique*	Formation générale*	
Emploi occupé à l'enquête	64,1	14,2	60,5	69,5	21,6	17,1	17,4	28	238
Emploi passé	35,9	18,4	50,8	69,5	22	12,6	14,9	33	250,6

* Les écarts entre les proportions sont significatifs au seuil de 1 % d'erreur (Test bilatéral). La construction de ces deux indicateurs synthétiques est explicitée dans l'encadré 1.

(€) Calcul réalisé en prenant les centres de classes des tranches de durées de formation et 1 400 heures pour celles faisant plus de 1 200 heures.

Source : enquête « Génération 92 » : ensemble des emplois de plus de six mois occupés depuis la sortie du système éducatif.

Tableau 2
Durées en mois des épisodes d'emplois

Durées des épisodes d'emploi	Avec FPC	Sans FPC	Ensemble
Emploi à l'enquête	39,2	29,8	33,1
Emploi passé	19,9	15,3	16,1
Ensemble	32,3	20,9	23,8

Source : enquête « Génération 92 » ; ensemble des emplois de plus de six mois occupés depuis la sortie du système éducatif.

Tableau 3
Formation professionnelle continue et motif de la mobilité ou recherche d'emploi

FPC	Emploi terminé au moment de l'enquête (% en ligne)					Emploi à l'enquête Recherche un autre emploi
	Fin de contrat	Licenciement	Démission	Mutation	Autre	
OUI	44,5 %	9	27,8	9,1	9,6	14 %
NON	55 %	10,4	22,4	3,6	8,6	21 %

Lecture : Hormis la modalité « autre », les différences entre les proportions sont toutes significatives au seuil de 5 % d'erreur (Test bilatéral). Ainsi, la proportion de 9 % de licenciés parmi les anciens stagiaires s'écarte significativement de 10,4 %, pourcentage de licenciés parmi les individus qui n'ont pas suivi de formation.

Source : enquête « Génération 92 » ; ensemble des emplois de plus de six mois occupés depuis la sortie du système éducatif.

depuis leur entrée dans l'établissement, sont en proportion une fois et demi plus nombreux que les participants à souhaiter changer d'emploi. Cependant, l'examen des emplois du passé révèle qu'un passage en formation continue n'a pas freiné les démissions, bien au contraire.

Les formations obtenues dans le passé sont plus générales et moins récompensées

S'agissant des buts de la formation, il n'apparaît pas au premier abord, de différence notable entre les formations dispensées dans les emplois ayant donné lieu à mobilité et les autres (cf. **tableau 1**). Tout juste peut-on noter que la part des remises à niveau intervient plus fréquemment pour celles concernant le dernier emploi. Si tant est qu'on puisse approcher la nature générale ou spécifique des formations en discriminant au sein de ses différentes fonctions, il ressort que la part des formations dites « spécifiques »

est supérieure, parmi les emplois détenus à la date de l'enquête, à celle des emplois du passé ; et inversement pour celles de nature plutôt générale. Ces écarts significatifs suggèrent ainsi que la mobilité externe des anciens stagiaires n'est pas indépendante du contenu de la formation reçue dans l'entreprise et en particulier de la possibilité de le faire reconnaître par les autres firmes. Ainsi, un diplôme vient couronner un nombre plus élevé¹⁵ de formations parmi celles obtenues au cours des emplois passés ; ce constat laisse soupçonner que des mobilités ont pu être suscitées par la visibilité de l'apport des formations. En ces termes, le diplôme accroît la lisibilité des formations pour les employeurs concurrents. Il assurerait une plus grande capacité de généralité à la formation en lui permettant d'être reconnue et rétribuée en

¹⁵ L'écart est potentiellement plus important dans la mesure où pour les emplois passés, les individus sont interrogés sur le diplôme obtenu, alors qu'il s'agit du diplôme préparé pour les emplois à l'enquête.

conséquence, à l'extérieur de la firme qui l'a organisée. Cependant, la part des diplômés est trop modérée pour que l'on puisse y voir un facteur décisif de la mobilité des anciens stagiaires.

Enfin, on peut supposer qu'à formations de nature équivalente, les salariés quittant leur employeur se distinguent par la faiblesse des compensations salariales et professionnelles perçues à la suite de leur passage en formation. Dans cette optique, les conséquences positives déclarées par les enquêtés devraient être plus rares parmi les formations situées dans les emplois du passé que parmi celles intervenues dans l'emploi occupé à la date de l'enquête. Le **tableau 4** en fournit l'illustration, notamment pour les évolutions en matière de responsabilité dans l'emploi, de contenu de l'activité et, à un degré moindre, de gain salarial ; et ce, alors même que les durées moyennes des formations sont un peu plus longues dans les emplois passés (**tableau 1**). Pour les deux premières modalités, notons que les écarts selon l'emploi sont plus sensibles que ceux observés précédemment sur les buts ou la certification des formations.

Au total, le manque de compensations relatives à la situation professionnelle des salariés bénéficiaires d'une formation, au sein des emplois passés, semble concourir au déclenchement de la mobilité et à l'interruption corrélative de l'emploi. Compte tenu des écarts observés, ce facteur de mobilité est probablement plus puissant que les paramètres touchant au contenu de la formation ou à sa visibilité par le biais du diplôme.

Tableau 4
Conséquences de la FPC selon l'emploi d'appartenance

Situation de la FPC	Conséquences de la FPC (% en ligne)			
	Changement d'activité*	Responsabilités en hausse*	Accroissement du salaire*	Changement d'emploi
Emploi à l'enquête	36,7	31,6	15,8	11
Emploi passé	28	24,7	12,2	10,2

Lecture : Chaque *item* (type de conséquence) faisait l'objet d'une question séparée aussi un même individu a pu répondre positivement à plusieurs des conséquences.

* Les écarts entre les proportions sont significatifs au seuil de 1 % d'erreur (Test bilatéral) sauf pour la modalité : changement d'emploi.

Source : enquête « Génération 92 » : ensemble des emplois de plus de six mois occupés depuis la sortie du système éducatif.

Pour approfondir la question du rapport entre les caractéristiques de la FPC et la durée des emplois, il convient maintenant d'estimer l'influence de la formation continue sur l'intensité du risque de départ, tout en contrôlant les attributs individuels et d'emploi supposés retentir sur ce risque.

LE LIEN ENTRE FORMATION CONTINUE ET MOBILITÉ

Pour apprécier cette relation, on continue de raisonner sur les épisodes d'emploi. Les analyses conduites ici portent sur l'influence de la formation continue sur le risque de quitter l'emploi, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise. Pour ce faire, dès lors que l'on dispose de la durée des périodes d'emplois, on peut mobiliser l'économétrie des modèles de durée (*cf.* **encadré 3**). L'avantage de ces modèles est de prendre en compte les durées censurées à droite, c'est-à-dire pour lesquelles l'emploi n'est pas achevé à la date de l'enquête. Comme le statut de la FPC est différent selon le contrat de travail et que son rapport à la mobilité diffère éventuellement suivant l'appartenance privée ou publique de l'emploi dans lequel évolue le salarié¹⁶, les estimations ont été menées sur des populations excluant tantôt les apprentis et les contrats aidés, tantôt les emplois du secteur public, tantôt les deux ensemble.

La formation continue réduit la mobilité

Les premières analyses sont menées en se limitant au contrôle des composantes représentatives de l'accumulation de capital humain (niveau de diplôme et expérience professionnelle), au sexe, à l'âge, au statut du contrat de travail et en tenant compte d'une variable de parcours professionnel, en l'occurrence le rang de l'emploi occupé depuis que ces jeunes ont quitté l'école (*cf.* **tableau 5**).

Les résultats montrent clairement qu'un stage de formation continue diminue le risque de départ de l'entreprise. Cet effet négatif est

¹⁶ On peut penser que c'est dans le secteur privé que la formation produit les effets les plus nets en matière de salaire et de mobilité.

La méthode d'estimation du processus de mobilité

Pour représenter le processus de transition, on recourt à un modèle semi-paramétrique où les caractéristiques jouent un rôle constant dans le temps sur le risque de connaître une mobilité. Ce modèle a été préféré à un modèle paramétrique en raison de la robustesse du signe des coefficients estimés lorsque sont omises des caractéristiques pouvant modifier l'intensité du risque étudié (Bretagnole, Huber-Carol, 1988). En outre, une partie de l'hétérogénéité non observée du modèle est absorbée dans le risque temporel sous-jacent (ou risque de base) dont la forme n'est pas spécifiée.

Le modèle prend la forme suivante avec respectivement l'expression du risque instantané de transition et l'expression de la fonction de séjour :

$$h(t, z_i) = h_0(t) \exp z_i \beta \quad S(t, z_i) = S(t) \exp z_i \beta$$

avec pour une variable aléatoire T , représentant la durée de l'événement étudié, ici l'ancienneté dans l'emploi, et t , chaque « instant » du calendrier : $S(t) = P(T \geq t)$ avec $0 < t < \infty$ avec $S(0) = 1$ et $S'(t) < 0$. Cette fonction de séjour mesure à chaque instant la probabilité que les individus n'aient pas connu l'échéance étudiée à la date t . Elle donne pour chaque date t , la proportion d'individus dont les transitions auront lieu après cette date :

$$h(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{P(t \leq T < t + \Delta t / T \geq t)}{\Delta t}$$

où $h(t)$ matérialise le risque de transition à l'instant t . C'est la probabilité que les transitions aient lieu au cours de l'intervalle de temps entre $[t, t + 1]$ conditionnellement au fait que ces événements ne soient pas survenus avant la date t . Ici l'intervalle de temps considéré est égal au mois. Si β_j est positif, le risque d'occurrence à chaque instant des individus possédant la caractéristique j est augmenté par rapport à ceux qui ne la possèdent pas et inversement si le coefficient est négatif.

La méthode du maximum de vraisemblance en utilisant la vraisemblance d'Efron (1977), la plus appropriée ici à la structure des données, a été appliquée pour estimer les paramètres. Nous renvoyons le lecteur à la *Note de travail*, « Génération 92 », n° 7, pour de plus amples informations sur la robustesse du modèle et la précision des estimations.

d'autant plus fort que les salariés sur contrats aidés et les apprentis sont écartés de l'échantillon d'analyse, venant confirmer la particularité de ces situations du point de vue de leur durée. En ne conservant que les salariés du secteur privé, on remarque toutefois un léger tassement du coefficient, conforme à l'idée que les horizons d'emploi, dans la sphère publique, sont en moyenne et structurellement plus « longs » que ceux du secteur privé. Au total, d'après les valeurs du **tableau 5**, le risque de départ diminue de 30 à 36 % après un passage en formation continue¹⁷.

¹⁷ Intensités obtenues en faisant le calcul : $[\exp(\beta) - 1]100$.

Lorsqu'un ensemble de déterminations individuelles et d'emplois potentiellement corrélées à la probabilité de passage en FPC et influençant l'ancienneté dans l'emploi sont contrôlées dans les modèles estimés, l'impact de la formation continue demeure robuste. Si l'on compare l'influence exercée par le passage en formation à celle des autres facteurs explicatifs, il apparaît que la formation continue est, avec le changement de statut du contrat de travail, l'événement professionnel le plus inhibiteur de la mobilité.

Parmi les autres dimensions explicatives, l'âge et l'expérience professionnelle sont également défavorables à la mobilité. Ce résultat laisse supposer que

Tableau 5
Estimations semi-paramétriques du risque de départ de l'entreprise

Modèles	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(&)
Explicatives	Ensemble	Contrats aidés et apprentis exclus	Secteur Public exclu	Contrats aidés + apprentis et Public exclu	Contrats aidés + apprentis et Public exclu	
Expérience (en mois) (\$)	- 0,1019	- 0,0998	- 0,101	- 0,0959	- 0,0947	
âge (en années) (\$)	- 0,1123	- 0,117	- 0,122	- 0,133	- 0,132	
statut CDI	- 0,547	- 0,576	- 0,656	- 0,721	- 0,722	
sexe féminin	0,0739	0,0936	0,0744	0,0757	0,0494	
<i>Niveau d'études :</i>						
I et II	0,759	0,683	0,904	0,874	0,924	
III	0,441	0,397	0,505	0,48	0,513	
IV	0,271	0,2619	0,35	0,345	0,362	
V	0,174	0,177	0,243	0,218	0,229	
VI et Vbis	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	
Rang de l'emploi	0,302	0,289	0,297	0,277	0,277	
FPC	- 0,411	- 0,445	- 0,36	- 0,373	- 0,369	
Log de salaire (£)					- 0,089	
-2 Log-vraisemblance	418 571,67	331 947,9	304 206,25	258 220,1	252 539,1	
degrés de liberté	10	10	10	10	11	
nombre d'observations	42 255	36 473	31 835	28 481	27 802	

Lecture : Coefficients tous significatifs à 1 pour mille si rien n'est indiqué. * : 5 % ; ** : 10 % ; ns : non significatif.

Un coefficient positif indique que la modalité accroît le risque de départ de l'entreprise et inversement pour un coefficient négatif (voir encadré 3 pour précisions).

(&) : les observations sans information sur le salaire ont été écartées, ce qui réduit la taille de l'échantillon.

(\$) : notons qu'il ne s'agit pas là de variables dépendantes du temps du processus car l'âge est approximé en années par rapport à l'année de fin de l'épisode d'emploi tandis que l'expérience en mois est calée sur l'échéance (le mois) de sortie de l'emploi.

(£) : il s'agit du salaire à l'embauche pour les épisodes d'emploi terminés et du salaire à l'enquête pour les emplois occupés à la date de l'enquête.

Source : enquête « Génération 92 » : ensemble des emplois de plus de six mois occupés depuis la sortie du système éducatif.

les jeunes, dans leur ensemble, se stabilisent à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience professionnelle et avec la maturité. Être issu d'une filière de formation par l'apprentissage, habiter en province plutôt qu'en Ile de France, faire partie d'une grande entreprise et travailler à temps partiel constituent d'autres freins à la mobilité. Ce dernier résultat souligne que ce statut n'est pas en tant que tel facteur d'instabilité, à l'inverse des statuts d'intérimaire ou de la détention d'un contrat de travail du type contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat aidé.

Concernant les caractéristiques au contraire favorables à la mobilité, on notera que les femmes ont une propension à la mobilité plus forte que celle des hommes. En outre, le niveau de diplôme sert la réali-

sation des mobilités. Sans doute confère-t-il une information sur la compétence productive individuelle particulièrement utile et valorisée par les recruteurs, dans un contexte de rationnement aigu des embauches, tel qu'il a prévalu en 1993 et 1994. Les moins dotés scolairement afficheront, quant à eux, des conduites prudentes devant le risque de chômage attaché à la mobilité (Dupray, 1999). Les personnes nées en Afrique et dans les pays du Maghreb ont une propension à la mobilité un peu plus forte que les autres. Par ailleurs, si le niveau de salaire nuit à la mobilité, son influence est de faible ampleur.

Quant au rang de l'emploi, destiné à tenir compte des mobilités passées de l'individu et à contrôler ainsi l'hétérogénéité de son cheminement, il montre un

impact fort et positif sur le risque de mobilité, d'intensité semblable mais de sens inverse à celui de la FPC. Ce résultat peut s'interpréter comme un effet de stigmatisation du comportement des individus ayant beaucoup changé d'emploi (Flanagan, 1995). Il est également favorable à l'hypothèse mobile-stable¹⁸, puisqu'il en découle que la mobilité à une date *t* s'adresse en priorité aux individus mobiles par le passé, ce qui rejoint les conclusions de Recotillet (2000) à propos de jeunes en insertion issus de l'enseignement secondaire. De surcroît, le fait que la variable rang de l'emploi comptabilise les épisodes d'emploi de durées courtes – moins de trois mois – renforce certainement cette interprétation ; en effet, on sait que l'occupation d'emplois précaires diminue la chance d'aboutir à une situation professionnelle stable (Moncel et Rose, 1995).

Durée et diplôme jouent peu sur le pouvoir de rétention de la FPC...

Il reste à examiner si le pouvoir dissuasif de la formation continue à l'égard de la mobilité varie selon ses caractéristiques. En effet, on peut présumer que plus une formation est longue et spécifique, plus elle devrait manifester un effet contre-incitatif. *A contrario*, une formation ayant débouché sur un diplôme devrait afficher un moindre pouvoir de rétention.

Contrairement aux attentes, il n'y a pas de différence d'impact sur la mobilité entre les FPC qui se soldent par l'obtention d'un diplôme, qu'il soit de branche ou national, et les autres. Ce résultat est conservé en ne retenant que les salariés du privé ou en considérant la population totale. Il signifie que le diplôme ne constitue apparemment pas un critère pertinent sur lequel pourraient miser les individus pour décider de changer d'emploi ; de même qu'il n'est pas un outil efficace que pourrait utiliser l'entreprise pour accroître son *turnover* dans une optique de gestion externe de sa main-d'œuvre.

Quant à la durée de la formation, la tendance supposée à une pénalisation croissante de la mobilité avec la durée est battue en brèche par le caractère non linéaire

¹⁸ L'hypothèse mobile-stable renvoie à l'idée que chaque individu serait affecté d'une propension intrinsèque à la mobilité plus ou moins forte. Il en résulte la composition changeante de l'effectif employé dans une entreprise à mesure que le temps passe : les plus mobiles partiront rapidement et, avec l'ancienneté, ne demeureront dans l'entreprise que les plus stables.

des valeurs des coefficients¹⁹. Ainsi, il n'y a pas d'écart significatif entre les formations de durées comprises entre quarante et sept cent heures et celles de plus de mille deux cents heures d'un côté ; entre celles de moins de quarante heures et celles comprises entre sept cents et mille deux cents heures de l'autre, même si l'impact de ces dernières est inférieur aux précédentes. Ces résultats montrent que même les formations courtes ne sont pas attribuées au hasard par les employeurs, mais plutôt en direction de salariés qu'ils souhaitent clairement fidéliser.

Pour tester la relation présumée inverse entre degré de spécificité de la formation et mobilité, les impacts des attributs « spécifique » et « général » sont comparés : bien que la formation qualifiée de « spécifique » désavantage plus fortement la mobilité que la formation dite « générale », l'écart entre les deux n'est pas tel que l'on puisse rejeter l'égalité de leurs effets. De ce fait, la hiérarchie des valeurs des paramètres est conforme à la théorie du capital humain mais ne la conforte pas complètement au sens où leur différence n'est pas statistiquement significative²⁰.

... mais son influence est renforcée par les changements d'activité et de responsabilités induits

L'examen des répercussions professionnelles perçues et citées par les participants, à la suite de leurs formations, est révélateur ; les résultats de la première partie permettaient déjà d'envisager que ces changements ne sont pas sans conséquence sur la capacité de la FPC à retenir le salarié dans la firme. L'estimation de l'effet de ces conséquences professionnelles, lorsqu'elles sont introduites dans les modèles, le confirme sans équivoque²¹. Dans le secteur privé, l'augmentation de salaire se révèle de loin l'événement le plus discriminant vis-à-vis de la mobilité. Viennent ensuite l'augmentation des responsabilités et le changement du contenu de l'activité. Sur ces trois registres, un changement abaisse significativement le

¹⁹ Les résultats correspondant sont présentés dans : Dupray et Hanchane, 2001, *Génération 92, note de travail n° 7*, disponible sur le site du Céreq : <http://www.cereq.fr/cereq/gene92/Accueil.html>.

²⁰ Ces conclusions sont qualitativement inchangées, que l'on travaille avec l'ensemble de la population ou avec les autres sous-échantillons.

²¹ L'impact de ces conséquences est analysé dans des modèles estimés séparément compte tenu des corrélations possibles entre chacune des modalités de changement professionnel recensées dans l'enquête – résultats disponibles dans « Génération 92 », *note de travail n° 7*, décembre 2000.

risque de départ du salarié. En considérant maintenant l'ensemble de la population, à l'exception des apprentis et emplois aidés, il apparaît que ces trois types de conséquence affichent un impact négatif quasiment équivalent sur la mobilité, significativement plus fort qu'en leur absence²².

Dans tous les cas, que l'on s'intéresse aux salariés du privé ou à l'ensemble de la population, à l'exception des apprentis et employés sur contrat aidé, le changement d'emploi, à l'issue de la formation, ne constitue pas un levier supplémentaire pour réduire la mobilité. Cette absence d'impact significatif inscrit ces mobilités internes dans un système d'affectation-réorientation d'une main-d'œuvre peut-être en partie mal ajustée aux emplois occupés précédemment. Ces changements, associés à la formation, procéderaient alors davantage d'un processus d'appariement interne que d'une stratégie d'expansion des connaissances *via* la formation, destinée à ouvrir aux participants des opportunités de promotion. Dans ces conditions, le caractère gratifiant de l'évolution d'emploi s'avère forcément moins sensible que lorsque le contenu de l'activité change ou que la rémunération ou les responsabilités augmentent.

Le changement d'emploi mis à part, on peut conclure à l'importance des récompenses associées à la formation continue comme mesures préventives du risque de mobilité des participants. Dans la plupart des cas, elles renforcent singulièrement l'impact dissuasif que constitue en elle-même l'expérience d'un stage de formation continue.

Pour autant, le fait que le passage en formation continue contribue à la stabilisation de la relation d'emploi n'entraîne pas *ipso facto* que cette formation ne puisse être négociée sur le marché, ce qui serait le cas si elle était complètement spécifique à l'entreprise²³ et consécutivement inexploitable ailleurs.

IMPACT DE LA FORMATION CONTINUE SUR LE NIVEAU DE SALAIRE À L'ENQUÊTE

L'intérêt est ici de séparer l'influence de la formation continue sur le niveau de salaire des individus dans leur dernier poste, selon qu'elle concerne l'emploi à la date de l'enquête ou un emploi passé (*cf.* encadré 4).

²² À l'exception de l'augmentation salariale qui montre un effet non significativement différent qu'en son absence.

²³ Et que cette information soit publique.

Nous avons également considéré le fait que la formation ait débouché ou non sur un diplôme, toujours selon qu'il s'agit d'une formation acquise dans le passé ou à l'enquête²⁴. Symptôme de la capacité de généralité de la formation, il devrait, dans les deux cas, permettre une amélioration de la rentabilisation salariale de celle-ci. On le comprend aisément pour les actifs qui changent d'entreprise mais l'argument est également valide pour les actifs encore employés dans la firme qui les a formés. En effet, comme le diplôme constitue un attribut facilitant l'identification de la formation sur le marché, l'employeur ne peut se permettre de le négliger s'il tient à conserver ses salariés formés.

Les autres variables introduites dans les modèles sont destinées à contrôler les caractéristiques d'accumulation de capital humain et les dimensions biographiques et d'emploi dont on sait qu'elles contribuent à la formation des salaires²⁵.

La formation dans l'emploi courant est mieux valorisée sauf si elle est certifiée

En première analyse, les données du **tableau 6** révèlent que les formations dispensées dans l'entreprise qui emploie encore le salarié en 1997, sont mieux rémunérées que celles attachées à un épisode d'emploi achevé. Ce résultat reste inchangé, que l'on contrôle un nombre réduit (modèles 1 et 2) ou un nombre important de caractéristiques explicatives du niveau de salaire (modèles 3 à 5). La baisse des coefficients, entre les premières estimations et ces dernières, renvoie à la corrélation entre les déterminants de l'accès à ces formations, le contexte professionnel qui les entoure et les caractéristiques omises dans les premières estimations et qui concourent au salaire. Ainsi, bien que l'intensité de l'effet de la FPC diminue, on constate néanmoins un rendement salarial 1,9 à 2,5 fois plus fort pour celle obtenue dans l'emploi courant. L'écart entre les deux coefficients est minimum pour les salariés appartenant au secteur privé (modèle 5), signe qu'un épisode antérieur de FPC jouirait d'un meilleur crédit (ou a une plus grande utilité) que dans le public.

²⁴ Pour les épisodes d'emplois du passé, les deux variables prennent la valeur 1 si la personne est passée au moins une fois en formation et si la ou l'une des formations a été diplômante.

²⁵ Les spécifications sont plus ou moins complètes selon les modèles estimés (tableau 6).

Encadré 4

Estimation de l'effet de la formation continue sur le salaire

Le modèle utilisé est une équation de gains classique où la variable dépendante est le logarithme du salaire mensuel net, calculé primes incluses. L'examen de l'effet de la formation continue sur les salaires se heurte à deux difficultés d'identification empirique.

La première difficulté renvoie à l'usage d'un échantillon où seuls sont pris en compte les actifs occupés ayant déclaré un salaire. Cette restriction peut engendrer un éventuel biais de sélectivité susceptible de tirer les rendements des variables de capital humain vers le haut (expérience, ancienneté, passage par la formation continue...). L'application de la méthode d'Heckman (1979) pour corriger ce biais, quel que soit l'échantillon d'analyse, invalide l'hypothèse du biais de sélectivité. Cela signifie que les jeunes écartés de l'emploi en 1997 ont des caractéristiques non observables non significativement différentes de celles possédées par les individus en emploi. En conséquence, les estimations présentées ne tiennent pas compte du terme correcteur de biais.

La seconde difficulté renvoie au problème d'endogénéité des variables de formation continue dans les équations de salaires. On peut ainsi supposer que les caractéristiques individuelles observées et inobservées facilitant l'accès à un stage de formation continue jouent également sur le niveau de rémunération. Pour tenir compte de ces biais éventuels, les estimations du tableau 7 ont été réalisées par la méthode des double moindre carrés, tout en tenant compte de l'hétéroscédasticité générée par la procédure. La méthode consiste, dans un premier temps, à estimer un modèle Probit pour prédire la probabilité de passage en formation continue puis à instrumenter la formation professionnelle continue (FPC) par cette prédiction dans l'équation de salaire. Deux équations Probit sont estimées dans la première étape, dans la mesure où l'on distingue la FPC selon la position de l'emploi dans lequel elle a été obtenue. Nous renvoyons à notre document de travail, « Génération 92 », n° 7, janvier 2001, pour la description des variables explicatives introduites dans ces équations.

En raison de la forte corrélation entre les variables de FPC instrumentées et le fait que la formation soit ou non diplômante, on a dû écarter les variables relatives à cette information. Comme seuls les coefficients des variables de formation changent sensiblement après correction de l'endogénéité, le tableau 7 ne présente que les paramètres relatifs à la FPC.

Envisagés globalement, ces premiers résultats suggèrent que la formation continue en entreprise incorpore une composante spécifique non négligeable qui la rend moins attractive pour les autres firmes du marché que pour l'employeur actuel. Toutefois, les formations acquises par le passé bénéficient d'une certaine reconnaissance dans de nouveaux emplois et des compléments d'analyse montrent que le nombre de formations reçues dans les emplois antérieurs contribue à cette valorisation²⁶.

Le diplôme pouvant légitimer la composante générale de la formation, en rendant publique cette informa-

tion, il faut aussi explorer s'il confère une valeur ajoutée pour la valorisation de la FPC. À cet égard, les résultats illustrent l'écart existant entre la reconnaissance accordée au diplôme, selon qu'il est considéré par un nouvel employeur ou par celui qui a organisé la formation. Son influence est ainsi négative, dans les premières estimations, pour les formations appartenant à l'emploi occupé à l'enquête et reste négative mais non significative dès lors que l'on complète la modélisation avec d'autres caractéristiques explicatives.

En revanche, l'impact positif du diplôme, pour les formations du passé, est robuste et voit même sa valeur s'accroître lorsque l'analyse ne porte que sur les salariés du privé (modèle 5). Sa valeur est la plus faible lorsque sont écartés les apprentis et contrats

²⁶ L'introduction d'une variable comptabilisant le nombre de formations reçues au cours des emplois passés – en lieu et place des indicateurs de passage en formation et de diplôme – aboutit à un rendement d'environ 6 % dans le modèle avec l'ensemble des salariés.

Tableau 6
Régressions sur le salaire perçu en 1997

Modèles (μ)	(1)	(2)	(3) (2)	(4) (2)	(5) (2)
Populations	Ensemble des salariés en 1997	Contrats aidés et apprentis à l'embauche exclus	Ensemble des salariés en 1997	Contrats aidés et apprentis à l'embauche exclus	Membres du secteur public exclus
Variables Explicatives					
Constante	8,6436	0,6523	8,6055	8,8032	8,6249
Expérience en mois	0,00163**	0,00101 (ns)	-0,00088 (ns)	-0,00099 (ns)	-0,00136**
Expérience ² (\$)	0,000023*	0,00004*	0,000015*	0,000154*	0,000022
Ancienneté en mois	0,00558	0,004	0,00068 (ns)	0,000637 (ns)	0,00058 (ns)
Ancienneté ²	-0,000038	-0,000027	-9 E-6 (ns)	-1 E-5 (ns)	-9 E-6 (ns)
Age (en années) (\$)	0,004486	0,0061	0,00642	0,00718	0,0077
Sexe féminin	-0,2956	-0,279	-0,0896	-0,0916	-0,094
Niveau d'études :					
I et II	0,65	0,612	0,26	0,272	0,2595
III	0,374	0,345	0,1413	0,1542	0,14
IV	0,174	0,157	0,0616	0,0759	0,0611
V	0,0759	0,0631	0,0352	0,049	0,0288*
VI et Vbis	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Rang de l'emploi :					
Rang 1	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Rang 2	0,0189	0,0168*	-0,0109*	-0,01037**	-0,00584 (ns)
Rang 3	0,0363	0,0239	-0,00645 (ns)	-0,0089 (ns)	0,000075 (ns)
Rang 4	0,0243*	0,0147 (ns)	-0,0173*	-0,0152**	-0,00932 (ns)
Rang 5	0,0407	0,02236**	-0,0272	-0,0235*	-0,0141 (ns)
Rang 6	0,0354**	0,0219 (ns)	-0,043	-0,0380	-0,0231 (ns)
Rang 7	0,0187 (ns)	0,0174 (ns)	-0,0369*	-0,022 (ns)	-0,0372**
Rang 8 ou plus	0,04 (ns)	0,00059 (ns)	-0,00515 (ns)	-0,00394 (ns)	0,00032 (ns)
NMO (&)	-0,00653	-0,00579	0,00114**	0,00097 (ns)	0,00058 (ns)
FPC ∈ Emploi passé	0,0608	0,0598	0,02178	0,0215	0,0292
Avec diplôme	0,0434*	0,0334*	0,0385	0,03544	0,0476
FPC ∈ Emploi actuel	0,1099	0,116	0,0524	0,0528	0,0567
Avec diplôme	-0,0458	-0,0296*	-0,00913 (ns)	-0,0106 (ns)	-0,01298 (ns)
Durée totale en chômage			-0,0051	-0,00484	-0,0051
Durée totale d'inactivité			-0,0046	-0,000318	-0,00465
Durée totale en formation (hors FPC en entreprise)			-0,0004	-0,00031 ns	-0,000727
R-2	0,445	0,4349	0,72	0,6976	0,702
Nombre de paramètres	22	22	73	73	72
Nombre d'observations	18 650	17 311	18 650	17 311	14 037

Lecture : coefficients tous significatifs à 1 % si rien n'est indiqué. * : 5 % ; ** : 10 % ; ns : non significatif.

Un coefficient positif indique que la modalité augmente le salaire obtenu en 97 et inversement pour un coefficient négatif. Exemple : dans le modèle (1), être une femme diminue le salaire de $[1 - \exp(-0,2956)] = 25,6\%$.

(μ) : la variable dépendante est le logarithme du salaire net mensuel calculé primes incluses.

(&) : NMO est le nombre de mois observés de la trajectoire de l'individu et varie selon le mois de sortie du système scolaire et la date de l'interview. Elle permet ainsi de saisir une partie de l'hétérogénéité des cheminements.

(\$): Il s'agit de l'expérience professionnelle théorique qui sépare la date de l'enquête du mois d'accès au premier emploi d'au moins six mois occupé par le jeune.

(2) : Les modèles (3), (4) et (5) comportent en explicatives, en plus des variables précisées dans le tableau, en incluant les références, une variable de profession en 5 postes, une indicatrice de statut d'emploi à la fin de la séquence en 6 modalités, une indicatrice de taille de l'établissement en 6 modalités, 1 variable en 5 modalités indiquant la région de localisation de l'établissement, 1 variable indiquant l'appartenance au secteur public ou privé de l'activité, une variable de secteur d'activité regroupé en 17 postes, 2 indicatrices de changement de statut ou de poste au cours de l'épisode d'emploi, une variable de temps partiel, une indicatrice de zone géographique de naissance en 3 postes, deux variables précisant si la personne vit en couple et si elle a des enfants, et 2 variables indiquant si le diplôme de formation initiale correspond au dernier niveau de formation obtenu et si ce diplôme a été acquis par apprentissage ; enfin, une indicatrice renseigne sur la localisation géographique de l'emploi en 5 modalités.

Source : enquête « Génération 92 » : ensemble des salariés en 1997.

aidés, phénomène qui peut être rattaché à l'importance du diplôme pour la valorisation des formations intégrées à ces statuts d'emploi. Enfin, il est remarquable d'observer que pour les formations passées, ce diplôme est bien mieux reconnu en soi que la formation elle-même. Si l'on additionne ces deux effets, les formations du passé, pour peu qu'elles s'accompagnent d'un diplôme, deviennent mieux rétribuées que celles dispensées dans l'emploi courant.

Dans ce dernier, le diplôme ne génère aucun bonus salarial. Ce constat peut s'interpréter de deux manières non obligatoirement exclusives :

- Les formations conduisant à un diplôme seraient plutôt des formations longues, à l'adresse des salariés qui nécessitent une importante remise à niveau et possèdent des caractéristiques individuelles et d'emploi en moyenne peu attractives sur le marché du travail. Cette interprétation pourrait expliquer l'influence négative du diplôme pour les formations des emplois à la date de l'enquête²⁷. *A contrario*, valorisée sur le marché grâce au diplôme, la formation permettrait au salarié de dépasser ses handicaps initiaux.

- Dans le même temps, les employeurs pourraient également sous-estimer l'efficacité du diplôme de formation continue en tant que facteur décisif de sa liquidité. Vu du marché, le diplôme constituerait une assurance minimale sur la nature en partie générale des formations continues reçues dans une firme mais ne serait pas perçu comme tel par l'employeur qui dispense la formation. L'information privilégiée dont dispose ce dernier, à la fois sur la capacité productive des candidats admis en formation et sur le contenu de celle-ci, expliquerait cet état de fait. Dans ce contexte, le risque de mobilité lié au diplôme serait mésestimé et l'employeur n'offrirait pas de compensation particulière afin de le contrer. La firme ne s'opposera pas non plus à ces mobilités si la formation dispensée a déjà été rentabilisée en interne, rentabilisation qui peut justement passer par un moindre effort de partage du rendement de la formation de la part de l'employeur.

²⁷ Son influence négative et significative dans les modèles (1) et (2) du tableau 6 s'expliquerait par le fait que cette caractéristique recouvre un certain nombre de propriétés défavorables liées à la situation du stagiaire.

La FPC, signal efficace de la performance productive du salarié ?

La prise en compte de l'endogénéité de la formation continue conduit à des résultats qui à la fois confirment l'efficacité salariale des stages délivrés dans les emplois antérieurs, et renversent la hiérarchie salariale des formations esquissée auparavant (cf. tableau 7).

En effet, l'impact salarial de la dernière formation s'est sensiblement replié, alors que l'efficacité des formations du passé a triplé, abstraction faite de l'effet du diplôme non pris en compte ici (**encadré 4**). Certes, l'écart important entre les deux coefficients, en faveur des formations les moins récentes, s'explique en partie pour des raisons techniques : le contrôle de l'endogénéité est mieux maîtrisé dans l'estimation de la probabilité de passage en formation pour l'emploi à l'enquête que dans l'autre ; de même, les valeurs des coefficients de la FPC intègrent probablement l'effet du diplôme. Il n'en reste pas moins

Tableau 7
Estimations corrigeant l'endogénéité des FPC

Modèles (\$)	(6)	(7)	(8)
Populations	Ensemble des salariés en 1997	Contrats aidés et apprentis à l'embauche exclus	Membres du secteur public exclus
FPC du passé (instrumentée) (&)	0,0746	0,0625	0,0935
FPC courante (instrumentée)	0,0433	0,03064	0,0355*
R-2	0,708	0,69	0,695
Paramètres	54	54	52
Observations	18 650	17 311	14 037

Lecture : coefficients tous significatifs à 1 % si rien n'est indiqué. * : 5 % ; ** : 10 % ; ns : non significatif.

(\$) Les vecteurs d'explicatives incluent l'ensemble des variables mentionnées en note du tableau 6 pour les modèles (3), (4) et (5), exceptées les modalités du secteur d'activité.

(&) : Du fait des corrélations entre prédictions et diplômes, les variables de diplôme sont exclues.

Source : enquête « Génération 92 », ensemble des salariés en 1997.

vrai que, par rapport aux résultats précédents, l'ampleur des variations est singulière.

Il s'agit alors de comprendre pourquoi les formations reçues dans les épisodes d'emploi du passé bénéficieraient d'une telle reconnaissance salariale. Il est vrai que les expériences de formation passées ont plus souvent débouché sur un diplôme et possèdent un contenu en moyenne un peu plus général, comme l'ont mis en évidence les résultats du début ; cependant, ces formations ne sont pas de nature fondamentalement différente de celles organisées dans l'emploi courant. Sans doute faut-il chercher la réponse dans l'acte même de formation.

Ainsi, les entreprises pourraient rémunérer le comportement de mobilité dès lors que celui qui l'entreprend a les moyens d'objectiver son parcours professionnel antérieur et en particulier en termes de stages de formation effectués.

Au-delà de l'apport plus ou moins transversal aux organisations, de la formation reçue, on peut alors évoquer un effet potentiel de signalement de la formation, pour les firmes du marché. Waldman (1984) ou encore Milgrom et Oster (1987) ont montré que l'allocation d'un employé à un poste, en particulier par promotion, constitue un signal envoyé au marché quant à l'évaluation favorable du travailleur ; de la même façon, le fait d'avoir suivi un stage de FPC, compte tenu des conditions sélectives qui prévalent à l'entrée, peut aussi représenter un signal efficace de l'aptitude productive de son bénéficiaire. Dans cette perspective, l'existence en soi d'un stage de formation continue, dans un itinéraire professionnel, importerait davantage qu'une information précise sur son contenu.

L'individu détenteur d'une FPC est alors en mesure d'arbitrer entre la valorisation de celle-ci par le marché et la perspective de collaboration durable qu'elle annonce et renforce en internes ; et ce, sans que les compensations attendues passent forcément par le salaire. D'ailleurs, l'ancienneté dans l'entreprise n'est plus valorisée lorsque les caractéristiques tenant au contexte de l'emploi sont prises en compte. Cependant, comme nous l'avons montré plus haut, l'existence de changements dans sa situation professionnelle, à l'issue de la formation, est une donnée importante pour le salarié qui influe sur son comportement de mobilité.

En définitive, ni le salarié ni l'employeur qui a organisé la formation ne semblent conscients des opportu-

nités de valorisation qu'elle permet d'offrir sur le marché, puisque la formation accentue l'attachement du salarié à l'entreprise, qu'elle soit ou non assortie d'un diplôme.

Un scénario en deux temps expliquerait alors ces mobilités : des récompenses ou changements internes, jugés insuffisants par les participants, les amèneraient à prendre la décision de quitter leur employeur ; cette décision prise, la formation continue reçue serait mise en avant par le salarié pour instrumenter et négocier sa capacité productive, et cela avec une efficacité d'autant plus grande qu'un diplôme vient la valider.

Si l'on considère à présent les autres caractéristiques manifestant potentiellement l'enrichissement du capital humain individuel, il apparaît que l'âge, davantage que l'ancienneté ou l'expérience professionnelle, améliore le niveau de salaire ; et ce, alors même que le niveau d'études des individus est pris en compte. L'âge conserve ainsi, dans toutes les estimations, une influence salariale positive et significative (**tableau 6**). Des effets d'offre et de demande se conjugueraient pour expliquer cet impact : l'âge peut d'une part affecter à la hausse le niveau de salaire auquel le jeune est prêt à accepter un poste et, d'autre part, fournir à l'employeur un critère d'appréciation de sa compétence ou de son comportement dans le travail²⁸.

La sortie du système scolaire n'élimine pas non plus toute possibilité pour le jeune, en dehors de l'acquisition d'expérience professionnelle, d'accroître ses connaissances ou de parfaire ses compétences. La formation suivie à l'initiative de l'individu, en dehors de l'entreprise, en est un exemple. Toutefois, étant donné son impact négatif sur le salaire²⁹, il semble que les employeurs soient peu enclins à reconnaître ces démarches formatrices. De ce point de vue, les employeurs ne lui accordent pas, loin s'en faut, le même crédit que la formation gérée par l'entreprise, résultat en cohérence avec les observations faites sur des populations plus âgées (Dupray, 1998). Ce type de formation n'est donc pas en mesure de pallier, au moins sur le plan salarial, une sortie précoce du système éducatif.

* *
*

²⁸ Le facteur âge est aussi déterminant pour accéder à un emploi stable (Moncel et Rose, 1995).

²⁹ Non significatif lorsque sont écartés du modèle les contrats aidés et les apprentis.

Touchant environ 38 % des jeunes au cours de leurs cinq premières années d'expérience professionnelle, la formation continue n'est pas un phénomène mineur. En outre, elle possède des propriétés plus avantageuses que celle des adultes, en termes de durée et de certification. Bien qu'étant apparemment plus générales que spécifiques³⁰, ces formations contribuent à maintenir le salarié dans l'entreprise et ce, quelle que soit leur durée ou qu'elles soient ou non diplômantes. En revanche, nous avons mis en évidence que les conséquences de la formation, notamment en matière de responsabilités, de changement d'activité et de salaire, influençaient de manière significative la décision de mobilité des stagiaires.

Cependant, tout en renforçant le lien qui unit salariés et employeur, la formation offre des opportunités de valorisation qui débordent le cadre de l'entreprise. Incidemment, ces observations sont comparables à celles faites aux États-Unis également sur des jeunes en début de carrière (Bishop, 1994 ; Lowenstein et Spletzer, 1999 ; Parent, 1999).

La dichotomie général/spécifique proposée par la théorie du capital humain et son application tant du point de vue des tentatives pour cerner l'apport de la formation que du point de vue de sa durée ou du diplôme, semblent imparfaites pour comprendre la nature des résultats obtenus.

En effet, dès lors que le jeune formé change d'entreprise, il retire de son passage en formation une valorisation égale, sinon supérieure, à celle proposée aux jeunes qui restent dans l'emploi ; et ce d'autant plus que la formation s'est soldée par un diplôme. Ce phénomène participe probablement d'un effet de signalement de la formation, lui procurant une reconnaissance sur le marché qui dépasse son apport intrinsèque en termes de compétences et de nouvelles connaissances. Dans cette perspective, la formation continue crédite son bénéficiaire d'un potentiel d'efficacité productive supérieur à la moyenne des individus en mobilité. Cette situation lui vaut d'être apprécié peut-être davantage grâce au signal favorable qu'émet le passage en formation, que par le contenu de celle-ci qui demeure en partie opaque à toute entreprise extérieure.

Ces résultats sont porteurs de plusieurs enseignements :

– La capacité de transférabilité de la formation reçue au cours de la période d'insertion amende quelque

peu l'image d'une formation dont la rentabilité serait principalement accaparée par l'employeur, comme le suggèrent les études réalisées sur des populations en milieu de carrière.

– Ces résultats mettent clairement en évidence l'importance du rôle de la certification dans l'accroissement de la liquidité de la formation, c'est-à-dire son espace de reconnaissance. Le diplôme, en tant que certification d'État objective et légitime tout à la fois la formation et en fait un instrument pertinent du développement des compétences faisant écho aux exigences des nouvelles architectures organisationnelles et productives. À travers le diplôme, c'est bien la question de la visibilité des nouvelles compétences acquises en cours de vie professionnelle qui émerge comme l'enjeu majeur auquel devra répondre toute réforme du système de formation professionnelle.

Enfin, la comparaison entre la formation en entreprise et la formation externe relevant de l'initiative des salariés, révèle que la première constitue une alternative plus efficace, au moins au regard de l'objectif d'acquisition des connaissances reconnues et appréciées d'un point de vue salarial par les entreprises. En effet, la durée totale de formation suivie, en dehors de l'entreprise, au cours des cinq premières années de vie active, conduit plutôt à diminuer le salaire perçu en 1997. Au vu de ce résultat, l'efficacité des formations acquises en dehors de l'entreprise n'est nullement prouvée. S'il était confirmé, ce constat, à l'avantage des formations en entreprise, pourrait s'expliquer par différents facteurs : la plus forte hétérogénéité des publics inscrits dans des formations externes, comparée au tri des stagiaires au sein des entreprises ; la plus grande diversité des motivations affichées par les participants aux formations externes (Correia et Pottier, 2000) ; enfin, la variété très large des objectifs et contenus de ces formations, pas systématiquement articulés à l'activité professionnelle, contrairement à la FPC en entreprise.

Il reste à approfondir l'analyse du contenu de ces formations externes à l'entreprise et à examiner les conditions qui ont permis au jeune de s'y orienter ; une formation suivie dans le cadre du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) ou un stage recommandé par l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) ne relèvent sans doute pas des mêmes principes. L'exploitation de l'enquête complémentaire à l'enquête Emploi 2000, sur la formation continue, devrait apporter des résultats nouveaux à ce sujet. ■

³⁰ Au regard de l'indicateur élaboré à partir des buts de la formation.

Bibliographie

- Aventur F., Anchane S. (1999), « Inégalités d'accès et pratiques de formation continue dans les entreprises françaises », *Formation Emploi*, n° 66, pp. 5-20.
- Aventur F., Bentabet E., Charraud A.-M., Kirsh J.-L., Marion I., Personnaz E., Simula P., Zygmunt C. (1997), *Rapport français pour le programme Leonardo da Vinci*, Document Céreq Évaluation, n° 127, octobre.
- Ballot G. (1994), « Continuing education and Schumpeterian Competition : elements for a theoretical framework » in R. Asplund (dir.), *Human Capital Creation in an Economic Perspective*, Physica Verlag, Berlin.
- Ballot G., Fakhfakh F., Taymaz E. (1998), « Formation continue, recherche et développement et performance des entreprises » *Formation Emploi*, n° 64, pp. 43-58.
- Becker G. (1962), « Investment in human capital : a theoretical analysis », *Journal of Political Economy*, 70, 5, pt. 2, pp. 9-49.
- Becker G. (1964), *Human capital*, Columbia University Press.
- Bentabet E. et Zygmunt C. (1997), *La formation professionnelle continue financée par les entreprises*, Céreq, Document observatoire, n° 130, septembre.
- Béret P., Dupray A. (1998a), « Valorisation salariale de la formation professionnelle continue et production de compétences dans le système éducatif : le cas de la France et de l'Allemagne » *Revue Formation Professionnelle*, CEDEFOP, n° 14, pp. 40-51.
- Béret P., Dupray A. (1998b), « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », *Formation-Emploi*, n° 63, pp. 61-80.
- Béret P., Dupray A. (2000) « Allocation et effet salarial de la formation professionnelle continue en France et en Allemagne : une approche en termes d'information », *Revue d'Économie Publique*, vol. 5, pp. 151-199.
- Bishop J.H. (1994), « The impact of training in school on on-the-job productivity, wages and turnover of new hires » in L. Lynch (ed.) *The Private market for training*, Chicago : University of Chicago Press.
- Bretagnole J. et Huber-Carol C. (1988), « Effects of omitting covariates in Cox's model for survival data », *Scandinavian Journal of Statistics*, n° 15, pp. 125-138.
- Chanut A. (1998), « Le compte économique de la formation professionnelle en 1996 : des dépenses en hausse », DARES, *Premières synthèses*, 98.05, n° 21.2.
- Carriou Y. Jeger F. (1997), « La formation continue dans les entreprises et son retour sur investissement », *Économie et Statistique*, n° 303, pp. 45-58.
- Correia M., Pottier F. (2000), « La formation tout au long de la vie : progression professionnelle ou adaptation aux contraintes », *Formation Emploi*, n° 71, pp. 65-81.
- Crocquey E. (1995), « La formation professionnelle continue : des inégalités d'accès et des effets sur la carrière peu importants à court terme », *Travail et Emploi*, n° 65, pp. 61-68.
- Delame E., Kramarz F. (1997), « Entreprises et formation continue », *Économie et Prévision*, n° 127, pp. 63-82.
- Dupray A. (1998), *Investissement en capital humain, information et mobilité sur le marché du travail : contribution à l'analyse de la mobilité professionnelle en France*, Thèse pour le doctorat en Sciences économiques, université de la Méditerranée, Aix-Marseille II.
- Dupray A. (1999), *La mobilité professionnelle en France depuis les années 60 : un état des lieux*, Communication à l'Atelier mobilité du Groupe Prospective des Métiers et des Qualifications, CGP, janvier.
- Dupray A. Hanchane S. (1999), *Identification des paramètres d'intérêt en présence de biais de sélection*

- et de censure : exemple de la modélisation de la probabilité de passage par la formation continue*, Communication aux IX journées du Sésame, Saint-Étienne, 8-10 septembre.
- Dupray A. Hanchane S. (2000), *Les effets de la formation continue en entreprise sur le salaire et la mobilité des jeunes en début de vie active*, Céreq, « Génération 92 », *Note de travail*, n° 7, décembre. Disponible sur le site <http://www.cereq.fr/Cereq/Gene92/accueil.html>
- Efron B. (1977), « The efficiency of Cox's likelihood function for censored data », *Journal of the American Statistical Association*, 72, pp. 27-36.
- Flanagan R. (1995), « Labor market policy, information and hiring behavior », (chap. 9, pp. 235-247) in Buttler F., Franz W., Schettkat R. and Soskice D. (eds.) *Institutional frameworks and labor market performance*, Routledge, London and New York.
- Feuer M., Glick H., Desai A. (1987), « Is firm sponsored education viable ? », *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 8, pp. 121-136.
- Germe J.-F. et Pottier F. (1996), « Les formations continues à l'initiative des individus en France : déclin ou renouveau ? » *Revue Formation Professionnelle*, CEDEFOP, n° 8-9, pp. 54-61.
- Goux D., Maurin E. (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », *Économie et statistique*, n° 306, juin, pp. 41-55.
- Hanchane S. et Joutard X. (1998), « Une approche empirique de la structure du marché du travail : salaires, formes de mobilité et formation professionnelle continue », *Économie et Prévision*, n° 135, pp. 57-75.
- Heckman J.J. (1979), « Sample specification bias as a specification error », *Econometrica*, vol. 47, n° 1, janvier, pp. 153-161.
- Lowenstein M.A., Spletzer J.R. (1998), « Dividing the costs and returns to general training », *Journal of Labor Economics*, vol. 16, n° 1, pp. 142-171.
- Lowenstein M.A., Spletzer J.R. (1999), « General and specific training, evidence and implications », *The Journal of Human Resources*, 34,4, pp. 710-733.
- Martinelli D., Simon-Zarca G. et Werquin P. (1999), « Génération 92 : profils, parcours et emplois en 1997 », Céreq, *BREF*, n° 149.
- Méhaut P. (1996), « Se former tout au long de la vie ? », Céreq, *BREF* n° 120.
- Méhaut, P. (1999), « Formation, compétences, apprentissages : quelles conditions pour de nouveaux modèles ? », *Revue Formation Professionnelle*, CEDEFOP, n° 18, pp. 3-7.
- McLaughlin K.J. (1991), « A theory of quits and layoffs with efficient turnover », *Journal of Political Economy*, 99, 1, pp. 1-29.
- Michaudon H. (2000), « Investir dans la formation continue », *Insee Première*, n° 697, février.
- Milgrom P., Oster S. (1987), « Job discrimination, market forces and the invisibility hypothesis », *Quarterly Journal of economics*, 102, pp. 453-476.
- Moncel N. et Rose J. (1995), « Spécificités et déterminants de l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans et de 26 à 29 ans : vers la fin de la transition professionnelle ? », *Économie et Statistique*, n° 283-284, pp. 53-66.
- Parent D. (1999), « Wages and mobility : the impact of employer-provided training », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, 2, pp. 298-317.
- Recotillet I. (2000), *Mobilité professionnelle passée et risque de perte d'emploi pour les jeunes*, Greqam, Document de travail, série B : applications, n° 00B01.
- Royalty A.B. (1998), « Job-to-job and job-to-nonemployment turnover by gender and education level », *Journal of Labor Economics*, vol. 16, n° 2, pp. 392-443.
- Stanckiewicz F. (1995), « Choix de formation et critères d'efficacité du travail », *Revue Économique*, septembre, pp. 1311-1331.
- Stevens M. (1994), « An investment model for the supply of training by employers », *The Economic Journal*, vol. 104, pp. 556-570.

Topel R.H., Ward M.P. (1992), « Job mobility and the careers of young men », *Quarterly Journal of Economics*, 107, pp. 439-479.

Handbook of labour market policy and evaluation, Aldershot : Edward Elgar, (Chap. 15, pp. 156-176).

Tuijnman A.C. et Schömann K. (1997), « Life-long learning and skill formation » in Schmid G., O'Reilly, J. et Schömann K. (eds.) *International*

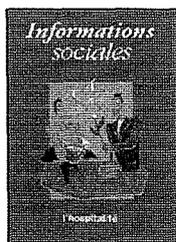
Waldman M. (1984), « Job assignments, Signaling and efficiency », *Rand Journal of Economics*, 2, pp. 255-267.

Résumé

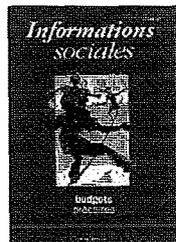
Les effets de la formation continue en entreprise sur la mobilité et le salaire des jeunes

par Arnaud Dupray et Saïd Hanchane

Rares sont les études sur la formation continue en entreprise qui ont considéré les premières années de vie active comme une période spécifique. L'exploitation de l'enquête du Céreq « génération 92 » permet de combler cette lacune. Les effets de la formation sur la mobilité et le salaire des jeunes en insertion sont estimés en mobilisant la théorie du capital humain et la distinction entre formation générale et formation spécifique. Les auteurs dégagent l'importance de la formation continue chez les jeunes et le caractère plus favorable de ses attributs comparé à celle destinée à leurs aînés. Plus que les objectifs de la formation, ses conséquences en termes de changement d'activité, d'augmentation de salaire et d'élévation des responsabilités influent sur la mobilité, laquelle se réduit après un passage en formation. Enfin, les formations acquises dans un emploi passé, lorsqu'elles sont certifiées, bénéficient d'une meilleure reconnaissance salariale que celles dispensées dans l'emploi occupé à la date de l'enquête. Le rapprochement des deux derniers résultats manifeste le découplage entre la décision de mobilité et l'espérance de gain qu'autorise l'expérience d'un stage de formation professionnelle continue. Devant l'incapacité de la théorie du capital humain à en rendre raison, des arguments tenant à l'imperfection de l'information sur les compétences des individus sont invoqués.



La Caisse nationale des allocations familiales (CNAF) édite la revue *Informations sociales*. Outil de réflexion et d'information pour les praticiens du social, *Informations sociales* est également un lieu de synthèse et de débat pour les chercheurs et les décideurs. La revue est construite sur des dossiers thématiques qui associent les spécialistes et les acteurs d'une question sociale.



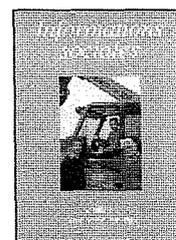
Cette revue, avec huit numéros dans l'année, peut vous accompagner durablement, nous l'espérons, dans votre analyse, votre expertise et votre action grâce à :

- Des regards croisés pour construire votre propre opinion.
- Une base documentaire pour trouver des réponses à vos questions.
- 140 pages de contributions d'experts du social, de praticiens, de chercheurs.
- Des informations et des connaissances au cœur de l'actualité et des mutations sociales.



Pour découvrir la revue, nous vous proposons de choisir **un exemplaire à titre gracieux** parmi nos dernières livraisons :

- N° 85-2000 - L'hospitalité
- N° 86-2000 - Budgets précaires
- N° 87-2000 - Aide et action sociale : qui paye ?
- N° 88-2000 - Vieillir : l'avancée en âge



Vous pouvez également, dès maintenant si vous le souhaitez, vous abonner.



Je désire un numéro gratuit : numéro souhaité.....

Je m'abonne à la revue *Informations sociales* (rayer la mention inutile)

pour 8 numéros (un an) : 210 F

pour 16 numéros (deux ans) : 380 F

Organisme :

Nom et Prénom (en lettres capitales):

Adresse :

Code postal : Ville : Pays :

Téléphone : Profession :

Date : Signature :

A renvoyer avec votre règlement (à l'ordre de la CNAF), à l'adresse suivante :
CNAF – Service Abonnements – 23, rue Daviel – 75 634 Paris Cedex 13