

Le rôle de la formation continue sur la mobilité professionnelle : quelle différenciation spatiale ?

Par Éric Cahuzac, Stéphane Caprice et Cécile Détang-Dessendre*

On ne se forme pas en entreprise de la même manière en zone urbaine et en zone rurale. Ces formations différentes n'ont pas le même impact sur la durée des emplois et la progression des salaires. Tels sont les principaux résultats de l'analyse économétrique de l'impact de la formation continue sur la durée d'emploi de jeunes hommes sortant du système éducatif.

La formation continue en entreprise relève d'une double préoccupation. Pour le salarié, elle est un outil de construction de sa trajectoire professionnelle. Pour l'employeur, elle est un moyen pour améliorer les systèmes de production et de travail. Au regard de cette dualité d'objectifs, les conditions d'accès à la formation professionnelle continue sont différentes selon les caractéristiques des salariés et des entreprises. Par exemple, les cadres et les professions intermédiaires sont les principaux bénéficiaires des formations à l'initiative de l'employeur, de même que les individus les plus diplômés, les hommes et les détenteurs d'un contrat à durée indéterminée (Lynch, 1994). Du côté des entreprises, celles de grande taille forment davantage que les PME (Aventur et Hanchane, 1999).

L'accès pour tous à la formation tout au long de la vie est une préoccupation des instances politiques tant françaises qu'européennes. Un accord National Interprofessionnel confirmé par une loi de 2004 a d'ailleurs été

* **Eric Cahuzac** est ingénieur de recherche à l'Institut national de la recherche agronomique (INRA), dans l'unité Économie et Sociologie Rurales (ESR) de Toulouse. Économiste, il s'intéresse aux questions relatives à l'emploi, et notamment au rôle des marchés locaux du travail sur les flux de main-d'œuvre. Il a publié avec Michel Blanc et Gabriel Tahar, « Mode de gestion des flux de main-d'œuvre par les firmes : les différences urbain-rural », *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, 5, pp. 853-870, (2003).

Stéphane Caprice est chargé de recherche dans la même unité. Économiste industriel, ses travaux portent d'une part sur les relations entre producteurs et distributeurs et la puissance d'achat de la grande distribution, et d'autre part sur la caractérisation de l'espace au travers des liens entre marchés du travail et des biens, notamment par l'analyse de l'impact de la composition sectorielle locale sur la mobi-

...

lité professionnelle. Exemple de travail théorique développé avec F. Berges-Sennou : « Is competition or collusion in the product market relevant for labour markets ? », *Working Paper INRA-Toulouse*, (2004), 26 p.

Cécile Détang-Dessendre est chercheur en économie à l'INRA, unité CESÆR de Dijon (Centre d'économie et de sociologie appliquées à l'agriculture et aux espaces ruraux). Elle s'intéresse aux questions de mobilités géographique et professionnelle. Elle a notamment publié : « The impact of migration on wages : Empirical evidence from French Youth », en collaboration avec Drapier C. et Jayet H. dans le *Journal of Regional Science*, 44(4), (2004), pp. 661-691 et « Les déterminants micro-économiques des migrations urbain-rural : leur variabilité en fonction de la position dans le cycle de vie » en collaboration avec Piguat V., Schmitt B. dans *Population F*, 57(1), (2002), pp. 35-62.

signé en septembre 2003 par l'ensemble des partenaires sociaux stipulant notamment que « *le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour la société française et européenne [...]. [Cet accord] se donne comme objectifs (i) de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle [...], (ii) de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle [...], (iii) de réduire [...] les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des PME [petites et moyennes entreprises], et des entreprises artisanales [...], (iv) d'assurer le développement coordonné de la formation professionnelle dans les branches et le territoire* ». Cet accord a ensuite été renforcé par la loi 204-391 du 5 Mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui assigne législativement l'ensemble de ces objectifs à la formation professionnelle.

Alors que les débats théoriques sur la mobilité professionnelle placent les investissements en capital humain au centre de l'analyse (Jovanovic, 1979b ; Mincer, 1974), la relation entre formation continue en entreprise et mobilité n'est que partiellement traitée d'un point de vue empirique. D'après Gritz (1993), deux facteurs concourent à cette lacune. D'une part, l'accent a été mis sur l'étude de l'impact des programmes gouvernementaux de formation professionnelle (Heckman et al., 1999). D'autre part, le manque de données sur la formation en entreprise a

longtemps limité les investigations. L'étude du rôle de la formation continue en entreprise sur la mobilité professionnelle ne s'est développée que récemment (Voir par exemple Parent, 1999).

Notre objectif ici est de proposer une analyse appliquée du rôle de la formation continue sur la mobilité professionnelle en France. Notre démarche est originale car nous nous focalisons sur une possible différenciation spatiale des mécanismes à l'œuvre selon la densité des marchés du travail. Ce faisant, nous souhaitons proposer des éléments de réflexion sur les mécanismes économiques à l'œuvre pour mieux comprendre le contexte dans lequel ces accords inter-professionnels ont été pris et leur portée.

En matière d'accès à la formation continue en entreprise, les espaces ruraux devraient se caractériser par une faiblesse de la formation continue, dans la mesure où ils regroupent des entreprises de petites tailles avec une main-d'œuvre faiblement diplômée et peu qualifiée (Données françaises : INRA-INSEE, 1998 ; Données internationales : Bryden et Bollman, 2000). Pour autant, peut-on affirmer que, toutes choses égales par ailleurs, l'accès à la formation continue et son rôle sont comparables entre marchés ruraux et marchés urbains du travail, une fois les différences de structure contrôlées et que le fonctionnement des marchés du travail est homogène ? Tout l'enjeu de notre travail est d'apporter des éléments de réflexion sur l'existence ou non de fonctionnements distincts selon la taille des marchés du travail. Partant de travaux sur le lien entre formation continue en entreprise et mobilité professionnelle, nous posons la question de la différenciation des mécanismes à l'œuvre, selon la densité de l'offre et de la demande de travail des marchés, pour obtenir des prédictions testables sur la différenciation du rôle de la formation continue sur la rotation de la main-d'œuvre entre marchés ruraux et marchés urbains du travail.

Les données utilisées pour l'analyse empirique sont celles de l'enquête « Génération 92 » du Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications). L'enquête porte sur des jeunes¹ sortis du

¹ Lorsque l'on s'intéresse aux logiques de mobilité professionnelle, la période d'insertion professionnelle apparaît particulièrement intéressante. Elle se définit comme un moment spécifique, au sens d'une intense mobilité (Lynch, 1991 ; Farber, 1994). Paradoxalement, c'est également une période de leur vie où les individus reçoivent le plus de formation continue (Dupray et Hanchane, 2001).

système éducatif français en 1992, interrogés en 1997. L'intérêt de cette enquête est double : d'une part, nous disposons, pour chaque épisode d'emploi, de la localisation de l'entreprise afin de pouvoir l'attribuer à une catégorie d'espace donné ; d'autre part, l'effort de formation des entreprises y a fait l'objet d'une investigation particulière. À chaque épisode d'emploi, nous disposons notamment d'informations concernant l'objectif de la formation (adaptation au poste...). Cette information nous permet de construire un indicateur de relative spécificité ou généralité de la formation. Nous centrons notre analyse sur le comportement des hommes et sur leur dernier emploi occupé.

Après l'analyse de l'accès à la formation continue en entreprise, en distinguant la nature de la formation, nous testons le rôle de celle-ci sur la durée en emploi des jeunes hommes et fournissons une analyse des salaires, l'endogénéité de la formation étant prise en compte. On montre que l'accès à la formation n'est pas différencié spatialement. Cependant, les salariés ruraux suivent plus souvent de la formation à caractère plutôt spécifique. De plus, la formation diminue les risques de rupture du contrat de travail de façon plus marquée dans les marchés ruraux que dans les marchés urbains du travail. Enfin, on montre que le passage par la formation se valorise mieux en termes salariaux dans les entreprises situées dans les marchés urbains.

Après avoir développé un cadre théorique dans le but de dégager quelques prédictions, nous présentons les données et les résultats en matière d'accès à la formation continue en entreprise. Enfin, nous étudions le rôle de cette formation sur la mobilité professionnelle, le travail est complété par une analyse des salaires.

LA MOBILITÉ DÉPEND DE LA QUALITÉ DE L'APPARIEMENT

Les problèmes d'appariement entre qualification demandée par l'entreprise et offerte par l'employé occupent une place majeure dans la probabilité de rupture du contrat de travail, en particulier lorsque les coûts liés à l'embauche, à la formation et au licenciement des travailleurs ne sont pas négligeables. Bresson et al. (1996) estiment, par exemple, sur un panel de firmes françaises, que le coût d'ajustement en formation d'un emploi qualifié (cadres et techni-

ciens) s'élève à près des deux tiers de son coût annuel moyen. De même, Abowd et Kramarz (2003) montrent que les coûts de rupture de contrat entre entreprises et salariés (hors rupture pour faute professionnelle et départ à la retraite) sont, sur données de 1992 issues de l'Enquête Structure des Salaires (ESS), compris entre 14 600 et 32 800 Euros².

Selon Jovanovic (1979a), la qualité de l'appariement, et plus précisément le niveau de productivité d'un salarié sur un poste, est au centre des prédictions concernant les probabilités de rupture. L'adaptation d'un candidat à un poste n'étant pas connue *a priori*, elle se révèle en expérimentant l'appariement et conditionne le maintien du salarié à son poste : « *le modèle prédit que les salariés restent dans les emplois pour lesquels leur productivité se révèle relativement élevée et qu'ils quittent ceux pour lesquels leur productivité se révèle faible* » Jovanovic (1979a, p. 974).

En résumé, la qualité de l'appariement entre qualification demandée par l'entreprise et offerte par le salarié diminue la probabilité de rupture. Plus un salarié est productif à son poste, moins il a de chance d'être licencié ou de démissionner. Nous allons maintenant examiner la place de la formation continue en entreprise (FCE) dans ces mécanismes de mobilité.

Formation continue et mobilité professionnelle : quels liens ?

La formation continue en entreprise permet à l'employeur d'améliorer les systèmes de production et de travail. Il existe un lien entre formation continue et productivité. Ainsi, selon Delame et Kramarz (1997), les entreprises dépensent plus que le seuil fixé par la

² Parmi les causes de rupture de contrat, la faute professionnelle ne fait pas obligation à l'employeur de fournir une indemnité de séparation. Les coûts déclarés dans l'ESS devraient ainsi pouvoir être normalement attribués aux ruptures hors faute professionnelle. À défaut d'information sur l'existence effective d'indemnités versées en cas de rupture pour faute professionnelle, il n'est pas possible de dire avec certitude si dans les coûts déclarés certains ne sont pas finalement attribuables à des ruptures pour faute professionnelle ; une borne inférieure et une borne supérieure des coûts de rupture entre entreprises et salariés sont alors présentées par les auteurs. Le premier ratio est obtenu en reportant le coût total (indemnités plus tous les autres coûts supportés par l'entreprise tel que le financement des plans sociaux) au nombre total de séparations (séparations pour faute professionnelle incluses), et le deuxième au nombre total de séparations hors séparations pour faute professionnelle.

loi en France en matière de formation continue³ voient leur profit et leur productivité accrus par la formation continue, même si l'accroissement de productivité est dû aux effectifs d'ingénieurs, de cadres et de techniciens.

Si la formation continue augmente la productivité, elle doit améliorer les appariements et en conséquence, plus de formation continue devrait conduire à moins de mobilité professionnelle. Cependant, le contenu de la formation suivie par le salarié va conditionner l'impact que celle-ci aura sur ses choix professionnels. La distinction entre formation spécifique et formation générale a été introduite par Becker (1975). Ainsi « *un programme de formation est "purement général" s'il augmente la productivité marginale du salarié exactement de la même façon pour un grand nombre de firmes. Exemples : formation d'employé de bureau, en maçonnerie* » (p. 20, 2nde édition (1975) de « *Human Capital* ») et « *un programme de formation est "purement spécifique" s'il augmente la productivité marginale du salarié dans la firme qui propose la formation, mais n'a pas d'effet sur sa productivité dans une autre entreprise. Exemple : programme de connaissance de l'entreprise pour les nouveaux salariés* » (p. 26, 2^{de} édition (1975) de « *Human Capital* »).

Jovanovic (1979b) explicite cette relation entre la formation spécifique et la mobilité professionnelle. L'auteur suppose que la firme rémunère le salarié à sa productivité, sans niveau de salaire minimum. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire d'envisager le licenciement, pour se concentrer sur le comportement du salarié face à son emploi. L'individu a alors un arbitrage à réaliser entre s'investir dans la formation spécifique ou rechercher un autre emploi. La décision d'investissement en capital humain et le choix de l'intensité de recherche d'une offre d'emploi alternative sont donc endogènes, c'est-à-dire déterminées dans le modèle de Jovanovic, et le lien de causalité est double. À qualité de l'appariement donné, le risque de rupture diminue quand l'investissement en capital

³ Depuis la loi du 16 juillet 1971, les entreprises se doivent de participer au financement de la formation continue. La loi, en obligeant les entreprises d'au moins 10 salariés à consacrer une part de leur masse salariale à la formation professionnelle, devait inciter les firmes non formatrices (en particulier les PME) à former leur personnel. Ce minimum légal est de 1,2 % depuis 1987, ce qui représente plus de 5 000 millions d'euros.

humain spécifique augmente. Dans l'autre sens, le niveau d'investissement est d'autant plus élevé que le risque de rupture est faible. Ces éléments se retrouvent aussi chez Mincer (1974) dans son analyse des décisions de formation continue dans le contexte de la théorie du capital humain. L'évolution de la productivité dépend des investissements en formation continue réalisés par l'entreprise et de l'intéressement du travailleur. Le travailleur trouve intérêt à rester dans l'entreprise au sein de laquelle ce capital humain est rémunéré. De la même manière, les firmes ne souhaitent pas perdre cet investissement en licenciant le travailleur. Après un rapide tour d'horizon des différentes approches de la mobilité professionnelle, basées sur les théories de l'appariement, de la recherche d'emploi ou du capital humain, Lynch (1991) conclut que « *toutes ces théories ne sont pas mutuellement exclusives et que c'est clairement la combinaison de l'ensemble de ces facteurs qui influence la probabilité de rester dans un emploi pour un jeune salarié* » (Lynch, 1991, p. 152).

Moins transférable d'une firme à l'autre, la formation spécifique devrait être privilégiée par les firmes en environnement très concurrentiel. La formation en entreprise n'en demeure pas moins à caractère potentiellement général puisque même en présence d'un risque de rupture, les firmes offrent de la formation générale. Stankiewicz (1995) montre que le développement de la formation continue générale peut constituer une réponse aux changements accélérés des produits et des techniques⁴. La formation continue générale est alors envisagée comme un moyen de réduire le coût d'adaptation du salarié à des situations spécifiques changeantes. À défaut de tout contrôler, notamment le niveau de technicité de tel ou tel secteur, les firmes prises globalement peuvent fournir de la formation générale, même avec un risque de rupture élevée.

Un certain nombre de travaux empiriques cherchent à tester cette relation entre formation spécifique et mobilité professionnelle. Un des problèmes récurrents dans ce type de travail empirique consiste à déterminer la nature spécifique ou générale de la formation suivie. Lynch (1991) ou encore Parent

⁴ Pour d'autres références sur formation générale / formation spécifique et en particulier sur le fait que les firmes fournissent de la formation générale, voir Loewenstein et Speltzer (1998) et Acemoglu et Pischke (1999).

Encadré 1

L'enquête « Génération 1992 » et les variables utilisées*

L'enquête a été menée auprès de 26 000 jeunes français ayant quitté le système de formation initiale en 1992. Son objectif est de retracer les parcours professionnels de ces jeunes sortants sur une période de cinq ans. L'information est collectée par voie de questionnaire. En plus des informations socio-économiques habituelles (âge, profession des parents, etc.), les thèmes couverts sont la formation initiale et le parcours professionnel. Pour chaque emploi, nous disposons entre autres du salaire, du type de contrat, du secteur, de la fonction dans l'entreprise. Les informations concernant la formation continue en entreprise (FCE) sont de différentes natures. On connaît par exemple l'objectif de celle-ci (connaissance de l'entreprise, adaptation à un poste de travail, formation à une technique, préparation à un concours, préparation à un autre emploi, remise à niveau). En revanche, il n'est pas possible de dater précisément la réalisation de la formation au cours de l'épisode d'emploi pendant lequel la formation est effectuée. De plus, la formation reçue peut se décomposer en plusieurs séquences ; nous ne disposons pas de cette information.

Nous reprenons les réflexions de Dupray et Hanchane (2001) pour qualifier la formation de « spécifique » lorsqu'elle sert à adapter le salarié au poste de travail ou à lui faire connaître l'entreprise et que les objectifs de remise à niveau et de formation à une technique n'ont pas été cités parmi les autres buts éventuels.

Le questionnaire inclut également différentes questions permettant de reconstituer le parcours de chaque individu sur les cinq dernières années, questions à partir desquelles sont construites des variables historiques, sur l'expérience par exemple. Nous sommes également en mesure de contrôler le type de marché du travail (urbain/rural) dans la mesure où nous connaissons la localisation de la firme.

* Nous renvoyons le lecteur au dossier « Génération 92 » de *Formation Emploi* pour une présentation détaillée de l'enquête (*Formation Emploi*, n° 73, janvier-mars, 2001).

(1999), à partir du National Longitudinal Survey of Youth, travaillent sur la distinction entre la formation en entreprise (*On-the-Job training*) et la formation hors entreprise (*Off-the-Job training*). Si la seconde catégorie regroupe très certainement des formations de nature générale, les opérations de formation en entreprise peuvent être spécifiques ou générales. *In fine*, les deux auteurs s'appuient sur les résultats des estimations pour conclure sur la nature de la formation en entreprise. La formation suivie en entreprise est spécifique puisque la durée en emploi augmente lorsqu'il y a formation⁵.

À partir de l'enquête Génération 92, que nous utilisons également, Dupray et Hanchane (2001) introdui-

sent la distinction entre formations spécifique et générale, selon le but déclaré de la formation, pour qualifier la formation de « spécifique » lorsqu'elle sert à adapter le salarié au poste de travail ou à lui faire connaître l'entreprise ; sinon, elle est qualifiée de générale (voir **encadré 1**). Ils montrent que si « *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* » (Dupray, Hanchane, 2001, p. 64)⁶.

L'étape suivante de notre réflexion consiste à introduire la dimension spatiale. Comment la prise en compte de l'existence de marchés du travail différenciés peut-elle modifier les prédictions ?

⁵ Le second papier traite explicitement du problème de l'endogénéité alors que Lynch l'évoque sans le traiter économétriquement. En revanche, la formation hors entreprise permettrait de rechercher un meilleur appariement et donc augmenterait la mobilité professionnelle.

⁶ Notons que si l'endogénéité de la formation est contrôlée dans l'équation de salaire, ce n'est pas le cas dans l'analyse de la durée en emploi, même si la question est évoquée.

Type de marché du travail et mobilité : deux forces qui s'opposent

Les espaces peu denses (ruraux) impliquent des difficultés d'appariement au sens de Jovanovic (1979a). Ainsi, les marchés ruraux du travail sont, contrairement aux marchés urbains, caractérisés par des difficultés d'appariement entre firmes et travailleurs (Hesley et Strange, 1990). Ceci se traduit par une productivité moyenne des travailleurs plus élevée dans les espaces denses (urbains) (Abdel-Rahman et Wang, 1997). Par ailleurs, le volume total de capital humain disponible dans une ville accroît la productivité du travail dans les entreprises de cette ville (Black et Henderson, 1996).

La plus faible densité des marchés ruraux du travail conduit à une qualité inférieure des appariements qui devrait se traduire par un taux de mobilité plus élevé. Toutefois, dans un marché de petite taille, les coûts d'embauche et de rupture, pour le salarié comme pour la firme, devraient être plus élevés puisque la probabilité d'obtenir un emploi acceptable pour le salarié est plus faible (Détang-Dessendre et *al.*, 2002) et la probabilité de contacter un salarié acceptable est aussi plus faible pour la firme. Le seuil de rupture du contrat entre la firme et le salarié est alors plus élevé et, dans cette logique, la mobilité est plus faible.

Les deux mécanismes décrits ci-dessus conduisent à une indétermination de l'effet de la taille de marché sur la mobilité. Pour autant, Gagné (2000) met en évidence la primauté de la seconde force (l'importance des coûts d'embauche et de rupture de contrat) sur la première (la qualité inférieure des appariements) et une mobilité plus faible dans l'espace rural français. Pour l'auteur, l'appariement de moins bonne qualité dans le rural ne conduit pas à une mobilité plus élevée car le marché n'offre pas les possibilités pour les deux parties d'aboutir à un appariement de meilleure qualité. La conséquence est alors en termes de salaire : les salaires sont plus faibles dans les espaces ruraux que dans les espaces urbains.

Nous retiendrons ces éléments : l'appariement de moins bonne qualité dans le rural ne conduit pas à une mobilité professionnelle plus élevée car le marché n'offre pas les possibilités pour les deux parties d'aboutir à un appariement de meilleure qualité et les salaires sont plus faibles dans les espaces ruraux que

dans les espaces urbains. Il convient maintenant d'appliquer les éléments précédents à l'analyse de l'accès à la formation et à l'impact de la FCE sur la mobilité professionnelle en prenant en compte la différenciation spatiale de cet impact.

Une différenciation selon la taille du marché ?

Les travaux sur l'accès à la formation continue mettent l'accent sur le fait que celui-ci relève de mécanismes sélectifs. Ainsi, elle concerne d'abord les plus qualifiés, travaillant dans les firmes les plus grandes et à niveau technologique élevé. Les salariés travaillant dans les espaces ruraux, en moyenne à l'opposé de cet archétype, devraient suivre des sessions de formation continue moins souvent que les urbains. Cela étant dit, la question que nous souhaitons traiter va au-delà de cette différence de structure. Toutes choses égales par ailleurs, quel sera l'accès à la formation continue selon le type de marché du travail et quelles seront les conséquences de cette formation sur la mobilité professionnelle ?

Des opportunités extérieures réduites, associées à des difficultés d'appariement, devraient conduire à un niveau d'investissement en FCE plus élevé dans les espaces ruraux que dans les espaces urbains. Les entreprises rurales formeraient d'autant plus leurs salariés qu'elles ont du mal à les recruter. Cependant, les probabilités de promotion pour les salariés étant plus faibles car les opportunités d'emploi au sein de la firme sont plus restreintes, le salarié, comme la firme devraient être limités dans leur effort de formation. Le recours et le rôle de la FCE dans les espaces ruraux peuvent donc se voir limités par les contraintes qui s'exercent sur le marché. En ce qui concerne la nature de la FCE, les appariements étant de moins bonne qualité, on peut faire l'hypothèse que les premières opérations de formation se centreront sur l'objectif d'adaptation immédiate au poste. Ces formations devraient donc être plutôt de nature spécifique.

Les appariements étant en moyenne de meilleure qualité dans les marchés urbains du travail, les formations suivies par les salariés ont moins de chance de se centrer sur l'objectif d'adaptation immédiate au poste, élément qui va dans le sens d'une formation moins spécifique que dans le rural. En revanche, les

firmer urbaines sont exposées à des risques de braconnage des salariés ayant bénéficié de la formation continue, tout particulièrement quand celle-ci est générale, donc facilement transférable. Afin de pallier ce risque, différents mécanismes de promotion interne ou de rémunérations financières peuvent être mis en place. La formation continue peut s'accompagner, par exemple, davantage que dans le rural, d'une augmentation de salaire.

La dernière question concerne une possible différenciation spatiale du rôle de la FCE sur la mobilité professionnelle. Indépendamment de la densité, la formation continue (du moins spécifique), en améliorant l'appariement, joue en faveur d'une diminution de la mobilité. Cet effet peut être renforcé dans le rural dans la mesure où les opportunités extérieures sont réduites. Les contraintes qui s'exercent sur un marché rural sont donc telles que l'on peut avoir un effet plus marqué de la formation continue, effet encore renforcé par le fait que la formation est de caractère spécifique. L'offre de formation peut se passer d'un système de rémunération particulier permettant de retenir les travailleurs, puisque les alternatives sont rares. Dans l'urbain, la présence d'opportunités extérieures et le caractère général de la formation peuvent favoriser la mobilité. Ainsi, dans l'urbain, la formation continue en entreprise n'implique pas nécessairement une réduction de la mobilité. Elle peut néanmoins s'accompagner d'une réduction de la mobilité si, par exemple, des mécanismes financiers pour retenir la main-d'œuvre sont mis en place.

Nous retenons quatre prédictions :

- 1 – En matière d'accès différencié à la formation continue selon la nature du marché du travail (rural ou urbain), le jeu des hypothèses ne permet pas de trancher, puisque les problèmes de qualité des appariements jouent dans un sens alors que les possibilités restreintes de promotion jouent dans l'autre.
- 2 – La FCE suivie par les salariés ruraux devrait être plus spécifique que celle suivie par les urbains, du fait des problèmes de qualité de l'appariement dans le rural d'une part, et de plus grandes possibilités de promotion dans l'urbain d'autre part.
- 3 – Le rôle de la FCE sur la mobilité professionnelle devrait se voir renforcé dans les marchés ruraux de par (i) la nature de la formation suivie (plutôt

spécifique) et (ii) par le nombre plus faible d'opportunités.

- 4 – Les salaires sont plus élevés dans les espaces urbains que dans les espaces ruraux, mais la politique salariale des firmes pour retenir les salariés doit également être plus volontariste sur les premiers marchés. On entend par politique volontariste la nécessité d'accroître le salaire de façon plus importante dans l'urbain que dans le rural, pour une variation marginale de la durée en emploi.

LES DÉTERMINANTS DE L'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

Les données utilisées sont issues d'une enquête réalisée en 1997 par le Céreq (*cf.* **encadré 1**). Notre travail se concentre sur les jeunes hommes et l'analyse des derniers épisodes d'emploi. L'intérêt et l'originalité du travail résident dans la prise en compte de la différenciation spatiale des marchés du travail basée sur la densité d'emploi. Pour cela, nous avons couplé à la base Céreq le Zonage en Aires Urbaines réalisé par l'INSEE. Cette description de l'espace permet de mieux appréhender le territoire polarisé par les villes et la façon dont la population s'y répartit, et nous fournit un indicateur de la densité du marché du travail sur lequel l'individu opère. Les catégories analysées sont décrites dans **l'encadré 2**.

Formations initiale et continue : des investissements complémentaires

Dans un premier temps, nous centrons l'analyse sur les déterminants de la formation continue. Nous cherchons en particulier à répondre aux questions suivantes : quels sont les salariés qui accèdent à la formation continue en entreprise ? Dans quel type de firme ? Pour ce faire, nous avons recours à l'estimation de modèles de régression à variable qualitative.

On retrouve des résultats connus : la formation continue en entreprise s'adresse d'abord aux salariés ayant une solide formation initiale, et en corollaire, occupant des emplois qualifiés (**Tableau 1**, modèle 1). Plus précisément, les jeunes ayant un diplôme de niveau bac plus deux et occupant un emploi de technicien ou une profession intermédiaire

Encadré 2 Les catégories analysées

Les derniers emplois occupés par les jeunes hommes

Nous avons choisi de travailler sur les jeunes hommes en raison des grandes différences de comportements entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, notamment en matière de participation. Les problèmes de biais de sélection liés à la participation des femmes à la force de travail sont bien connus (Heckman, 1976). L'inactivité des femmes n'est pas un phénomène aléatoire et des mécanismes de tri s'exercent. Ainsi, ce sont d'abord les moins formées, avec un parcours professionnel chaotique... qui se retirent les premières du marché du travail. Ces tris, quasiment pas à l'oeuvre chez les hommes, conduisent à des biais dits « de sélection » dans l'analyse s'ils ne sont pas contrôlés. Ainsi, un certain nombre de travaux sur la mobilité professionnelle (Royalty, 1998 ; Gritz, 1993) montrent tout l'intérêt de distinguer les comportements des hommes et des femmes en la matière. Parmi les arguments que Royalty avance, retenons que la participation non continue d'une partie de la main-d'œuvre féminine peut conduire à un investissement en capital humain inférieur. Pour cette raison, nous avons porté notre attention sur le comportement des jeunes hommes. Ils sont un peu plus de 13 000 à avoir connu au moins un épisode d'emploi salarié.

Nous restreignons notre étude au dernier emploi occupé car tout d'abord, nous nous intéressons au rôle de la FCE sur la durée en emploi et non sur la construction des parcours. De plus, la prise en compte de la totalité des épisodes d'emploi nous conduirait à devoir contrôler des effets individuels, ce qui compliquerait singulièrement le travail.

Marchés urbains et marchés ruraux du travail selon le Zonage en Aires Urbaines

Nous classons les lieux de travail selon leur appartenance à un marché urbain ou rural du travail, définis à partir du Zonage en Aires Urbaines de l'Insee. Appartiennent à un marché urbain du travail toutes les communes de « l'espace à dominante urbaine » qui regroupe (i) les communes offrant plus de 5000 emplois (pôles urbains) et les communes dont au moins 40 % de la population ayant un emploi travaillent dans un ou plusieurs pôles ou dans des communes attirées par ceux-ci (communes périurbaines et communes multipolarisées). Appartiennent à un marché rural du travail toutes les communes n'appartenant pas aux catégories précédentes (Schmitt et al. 2002).

ont une probabilité de suivre une formation continue près de deux fois supérieure à celle de l'individu de référence (ouvrier non qualifié, niveau Vbis, VI, travaillant dans une petite entreprise urbaine de commerce...). Ces jeunes sont essentiellement des formés du supérieur court de type BTS (brevet de technicien supérieur) et DUT (diplôme universitaire de technologie) occupant des postes qui requièrent des compétences techniques pointues.

Par ailleurs, le fait d'avoir travaillé par le passé dans l'entreprise augmente la probabilité de bénéficier de la FCE. Avoir une première expérience de travail dans la même entreprise laisse présager un appariement de meilleure qualité, d'où une probabilité de sortie plus faible et une volonté plus forte d'investissement de la

part des deux parties, salarié et firme. De même, le fait de disposer d'un CDI augmente la probabilité de recevoir de la FCE de près de 45 % (plus 8 points). Enfin, la probabilité pour un salarié de recevoir de la FCE est d'autant plus élevée qu'il se trouve en temps partiel. La présence dans l'échantillon de contrats qualifiants en entreprise explique cette relation positive, contre intuitive.

Plus de formation continue dans les grandes firmes urbaines

Sans contrôler les caractéristiques des firmes, l'appartenance à un marché rural semble défavoriser

Tableau 1
Estimation Probit sur la FCE en entreprise

Probabilité de l'individu référence : $P(y = 1/x) =$		Modèle 1 Effets Marginaux	Modèle 2 Effets Marginaux	Modèle 3 Effets Marginaux	Effectifs
		18 %	9 %	11 %	
Effectif de l'entreprise					
Ref.	nsp (ne sait pas)		~		299
	Moins de 10				2 790
	De 10 à 50		+ 4		3 286
	De 50 à 500		+ 10		3 949
	500 et plus		+ 17		2 434
Effectif croisé avec la localisation					
Ref.	nsp			~	299
	Moins de 10 * urbain			~	1 991
	Moins de 10 * rural				799
	De 10 à 50 * urbain			~	2 654
	De 10 à 50 * rural			+ 4	632
	De 50 à 500 * urbain			+ 9	3 257
	De 50 à 500 * rural			+ 9	692
	500 et plus * urbain			+ 17	2 176
	500 et plus * rural			+ 11	258
Niveau d'études					
	Niveau I et II	+ 9	+ 5	+ 6	2 122
	Niveau III	+ 13	+ 9	+ 9	2 098
	Niveau IV	+ 8	+ 4	+ 5	2 778
	Niveau V	~	~	~	4 961
Ref.	Niveau Vbis et VI				799
Catégories professionnelles					
	Cadres, prof. libérales	~	~	~	1 917
	Techniciens, prof. intermédiaires	+ 5	+ 3	+ 4	2 529
	Employés	+ 5	~	~	2 076
	Ouvriers Qualifiés	~	~	~	3 546
Ref.	Ouvriers Non Qualifiés				2 690
Secteur d'activité					
	nsp		~	~	14
	Agriculture		- 4	- 5	407
	Industries agro alimentaires		~	~	515
	Industrie		~	~	3 104
	Construction		- 3	- 3	1 404
Ref.	Commerce				1 827
	Services aux entreprises		+ 2	+ 3	2 366
	Services aux particuliers		- 3	- 3	794
	Éducation, santé		+ 2	+ 2	2 327
Autres					
	Entreprise rurale	- 2	~		2 419
	Encadre du personnel	~	+ 2	+ 2	2 995
	Salaire	+ 4	+ 2	+ 2	1 150€
	Salaire au carré	- 0.1	- 0.1	- 0.1	10 500€
	Age	+ 6	+ 5	+ 5	31.8
	Age au carré	- 0.1	- 0.1	- 0.1	1 016.13
	Utilisation de l'informatique	+ 12	+ 7	+ 8	5 052
	Contact avec le public	~	+ 2	+ 2	7 018
	Nombre d'épisodes en entreprise	- 1	- 0.1	- 0.1	2.51
	Déjà travaillé dans l'entreprise	+ 2	+ 2	+ 2	1 906
	CDD	- 8 (*)	- 5	- 6	3 128
	Temps partiel	+ 9	+ 6	+ 7	1 469
N (effectif)	12 738	12 738	12 738		

Lecture : les chiffres de ce tableau sont significatifs au seuil de 5 % ou plus. Ils représentent l'écart en points à la probabilité de référence. L'individu de référence (individu qui a 0 dans toutes les variables explicatives dichotomiques et des valeurs moyennes dans les variables continues) est notamment décrit par un niveau d'étude Vbis ou VI, l'appartenance à la catégorie professionnelle ouvrier non qualifié et travaillant en milieu urbain. La probabilité de faire de la formation continue en entreprise pour cet individu est de 18 % (dans le cas du modèle 1).

(*) : le fait de travailler dans le cadre d'un contrat à durée déterminée diminue cette probabilité de 8 points de pourcentage (soit une probabilité de suivre une FCE de 10 %). La dernière colonne représente les effectifs (pour les variables dichotomiques) et les moyennes (pour les variables continues).

Source : Génération 92, Céreq.

légèrement l'accès à la formation continue : la probabilité d'avoir accès à une FCE serait de 10 % inférieur, passant de 18 % à 16 % (**Tableau 1**, modèle 1). Une fois contrôlées les différences de structure de l'industrie (**Tableau 1**, modèle 2, taille de l'entreprise, secteur d'activité) l'appartenance à un espace n'est plus discriminante dans l'accès à la formation continue en entreprise. La probabilité pour un salarié de recevoir un programme de FCE est alors d'autant plus élevée qu'il travaille dans une grande firme et dans le secteur des services aux entreprises. Ce résultat sur la non discrimination de l'accès à la formation continue en fonction de la densité du marché du travail est en accord avec la prédiction 1.

Toutefois, lorsque l'on croise le type de marché du travail avec la taille de la firme, si les entreprises de petite et moyenne taille ne se distinguent pas selon leur localisation, la probabilité de suivre une FCE est significativement plus importante pour les jeunes hommes dans les grandes firmes implantées dans l'urbain que dans celles implantées dans le rural (**Tableau 1**, modèle 3)⁷. Notre individu de référence a une probabilité d'accéder à de la FCE 35 % supérieure (plus 6 points) quand il travaille dans une grande entreprise urbaine, en comparaison à celle qu'il a lorsqu'il travaille dans une grande firme rurale. Lorsqu'il travaille dans une petite ou moyenne entreprise, ses chances de suivre une FCE ne varient pas selon la localisation de celle-ci. Tout se passe comme si les grandes firmes se comportaient différemment en matière de FCE selon leur implantation. Afin de bénéficier de différentes externalités essentiellement localisées dans l'urbain, les industries de pointe se concentrent souvent dans l'urbain. De même, la répartition des activités est souvent telle que les centres de décision se trouvent implantés dans l'urbain tandis que les centres de production se trouvent dans le rural (Ota et Fujita, 1993). Ces différents éléments peuvent concourir à un niveau de FCE plus élevé dans les grandes entreprises de l'urbain, les éléments structurels précédents n'étant pas contrôlés.

⁷ Le test d'égalité des coefficients n'est rejeté que dans le cas des grandes entreprises.

Plus de formation spécifique dans les firmes rurales

Le second point que nous souhaitons maintenant tester concerne la différenciation spatiale de la nature de la FCE. Selon la prédiction 2, les salariés des firmes localisées dans le rural devraient plus souvent que les autres suivre des formations spécifiques. Nous avons donc distingué les formations selon leur but, en suivant la démarche de Dupray et Hanchane (2001) (*cf. encadré 1*). Rappelons qu'une formation est dite spécifique si son objet est exclusivement la « connaissance de l'entreprise » et/ou « l'adaptation à un poste de travail ». Ce type de formation regroupe 15 % de l'ensemble des formations suivies. Notons que près de 60 % de l'ensemble des formations ont comme but déclaré l'un de ces deux items complémentaires à un autre but, notamment la formation à une technique. Ces deux chiffres laissent entrevoir toute la difficulté et les limites d'un tel exercice de caractérisation du but principal de la formation continue. L'exploitation de cette question nécessite la prise en compte du biais de non-réponse de la part de ceux qui n'ont pas fait de formation. Pour cela, nous avons mis en œuvre un modèle Probit avec traitement du biais de sélection (Heckman, 1979)⁸.

Le caractère spécifique ou général de la formation continue ne varie pas selon le niveau d'étude. De même, aucune catégorie professionnelle ne semble se distinguer et toutes donnent un accès comparable à la formation dite « spécifique ». En revanche, il semblerait que les caractéristiques des firmes contribueraient à expliquer le type de formation suivie. En particulier, les petites firmes (moins de 10 salariés) semblent offrir moins de formation spécifique que les autres (entre 6 et 7 points de moins). Aussi, notre individu de référence n'a qu'une probabilité de 10 % de faire de la formation spécifique alors que cette probabilité doublerait presque (environ 17 %) s'il travaillait dans une entreprise de taille plus importante. Enfin, dans les firmes implantées dans le rural, la formation continue vise plus souvent à adapter la main-d'œuvre au poste de travail. Nous observons en

⁸ Les estimations de ce modèle ne sont pas présentées ici faute de place, mais les principaux résultats sont commentés dans le paragraphe suivant.

effet une augmentation de 3 % de la probabilité étudiée pour les salariés travaillant dans ces entreprises. Ceci tend donc à confirmer que l'étréitesse du marché du travail conduit à accepter plus souvent une main-d'œuvre qu'il est préférable de former pour la rendre opérationnelle.

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET FORMATION CONTINUE : QUELLES DIFFÉRENCIATIONS SPATIALES ?

Après l'analyse de l'accès à la formation continue en entreprise, nous allons nous intéresser, d'une part, à

son impact sur la mobilité professionnelle et, d'autre part, à la différenciation spatiale de cette action. Nous concluons par un éclairage du rôle de la FCE sur les niveaux de salaire et la différence de cet impact selon le type de marché du travail.

La formation continue en entreprise réduit la mobilité professionnelle

La comparaison des résultats avec et sans traitement de l'endogénéité, c'est-à-dire en contrôlant ou pas l'effet de la FCE par une série de variables explicatives (ou instruments : cf. **encadré 3**) met en évidence certaines régularités mais éclaire aussi quelques liaisons indi-

Encadré 3

Traitement de l'endogénéité de la formation continue dans les durées en emploi et dans l'équation de salaire

Les critères d'accès à la formation ne sont pas aléatoires ni complètement connus. Par conséquent, un biais peut intervenir dans la mesure de l'effet de la formation continue sur la durée de l'épisode d'emploi, comme sur le niveau de salaire obtenu. L'impact mesuré combine alors à la fois un effet propre de la formation mais aussi un effet de sélection provenant du fait que les participants et les non-participants possèdent des caractéristiques non observables qui influencent à la fois les chances d'accéder à un programme de formation continue mais aussi nos variables d'intérêt : la durée des épisodes d'emploi ou le salaire. En effet, il est facilement concevable que les individus les plus motivés soient ceux qui, d'une part, accèdent à des programmes de formation continue et que, d'autre part, la firme cherchera à garder et paiera le plus cher. Une évaluation non biaisée de l'impact de la formation continue sur ces deux caractéristiques de l'emploi requiert donc le traitement de ce biais dit d'endogénéité. La méthode de correction retenue pour l'équation de salaire est inspirée de Barnow, Cain et Goldberger (1981). Nous utilisons, dans une première étape, l'estimation du modèle Probit sur la formation continue afin de calculer un terme correcteur du biais qui sera introduit dans une deuxième étape comme variable explicative du niveau de salaire.

Dans le cas de l'analyse de la durée en emploi, nous choisissons pour le terme d'erreur une distribution Normale afin d'estimer un modèle de durées LogNormales. Nous contrôlons l'endogénéité de la FCE par la méthode des variables instrumentales. Nous introduisons les probabilités estimées de suivre de la FCE dans le rural et dans l'urbain obtenues en projetant la variable FCE sur un jeu d'instruments, après s'être assuré de l'identification du problème. En adoptant cette démarche, nous faisons implicitement l'hypothèse que la censure à droite et l'accès à la FCE sont indépendantes*. Le relâchement de cette hypothèse sera l'objet d'une recherche ultérieure. Peu réaliste si l'on travaillait sur l'ensemble de la population active, cette hypothèse semble raisonnable dans une première analyse parce que l'on étudie des jeunes en début de carrière. De ce fait, les emplois censurés ne sont pas majoritairement des emplois de longue durée, stables, qui sont les plus souvent concernés par la FCE.

* Une durée est censurée à droite lorsqu'on ne connaît pas sa date de fin. C'est le cas ici, lorsque le salarié est encore en emploi.

rectes intéressantes⁹. Ainsi, le temps passé dans un emploi augmente significativement lorsque le salarié a suivi au moins une FCE et l'impact est plus grand dans le rural. Deux mécanismes semblent se dessiner avec l'étude du rôle de la FCE selon la localisation urbaine ou rurale de la firme : (i) sans formation continue, les jeunes travaillant dans une firme rurale resteraient plus longtemps dans leur emploi que ceux travaillant dans une firme urbaine (modèle 1)¹⁰ ; (ii) la FCE augmente plus la durée en emploi dans le rural que dans l'urbain (modèles 1 et 2). Ce résultat est valable pour les deux types d'estimation pratiqués. Ce dernier point viendrait corroborer la prédiction 3 : le passage par la FCE augmente la durée passée dans l'emploi concerné de façon plus marquée pour les salariés des firmes rurales que pour ceux des firmes urbaines. Ainsi, l'augmentation de 1 % de la probabilité de suivre de la FCE, augmente la durée dans l'emploi de 2 % dans les firmes rurales et de 1,5 % dans les firmes urbaines.

Sans instrumentation (**Tableau 2**, modèle 1), les ouvriers qualifiés ont une mobilité plus faible comparée aux ouvriers non qualifiés (ONQ). D'autre part, les catégories socioprofessionnelles élevées (cadres et professions intermédiaires) enregistrent aussi des durées en emploi supérieures aux ONQ, catégorie qui sert de référence. Le recours à l'instrumentation (**Tableau 2**, modèle 2) met en évidence l'importance de la FCE pour les professions intermédiaires et les techniciens. C'est le passage par de la FCE qui leur garantit la pérennité de leur emploi, puisqu'une fois contrôlée leur plus grande participation au programme de FCE, leur durée en emploi n'est plus significativement différente des ONQ. En revanche, pour les OQ (ouvriers qualifiés), comme pour les cadres, cette durée reste significativement plus élevée.

Ce résultat est précisé par le rôle des niveaux de formation initiale, puisque les individus les plus diplômés (niveau I et II : supérieur à bac + 3) ont des épisodes d'emploi (toutes choses égales par ailleurs) plus courts que les bas niveaux scolaires. En haut de la pyramide, les salariés les plus qualifiés améliorent

leur expérience en multipliant les épisodes d'emploi tandis qu'au bas, les problèmes d'appariement raccourcissent les épisodes d'emploi.

On s'attend à ce que la durée des emplois augmente avec la taille de la firme puisque la taille de la firme va de pair avec plus d'opportunités, notamment grâce à l'existence d'un marché interne. De fait, la durée moyenne d'un emploi est d'un peu moins de 28 mois dans les firmes de moins de 50 salariés, de 30 mois dans les firmes qui occupent entre 50 et 500 salariés et, enfin, de 33 mois dans les firmes de plus de 500 salariés. Sans instrumentation, une relation positive entre la taille de l'entreprise et la durée en emploi est d'ailleurs mise en évidence. Toutefois, comme le recours à la FCE est lié positivement à la taille de la firme (moins de un cinquième des emplois s'accompagnent de FCE dans les firmes de moins de 50 salariés alors que plus d'un tiers de ceux des grandes firmes en bénéficient), la taille de la firme n'est ainsi plus significative sur la durée en emploi dans le modèle avec instrumentation.

La formation continue mieux rémunérée dans les entreprises urbaines

La prédiction 4 concerne le rôle, différencié spatialement, des niveaux de salaire sur la mobilité professionnelle lorsqu'il y a FCE. La mise en œuvre des hypothèses théoriques nous a conduit à prédire que si les firmes urbaines souhaitent retenir leurs salariés, elles doivent adopter une politique salariale plus active que les firmes localisées dans les espaces ruraux. Ne pouvant pas mesurer les évolutions de salaires suite à la réalisation de FCE (rappelons que nous ne pouvons dater précisément les épisodes de FCE au cours de la période d'emploi et que nous connaissons le salaire au moment de l'enquête uniquement), nous ne pouvons tester directement cette prédiction. Cependant, nous pouvons apporter un premier élément de réflexion, en analysant le rôle de la FCE sur le niveau de salaire, selon la localisation de la firme (**Tableau 3**), la question de l'endogénéité de la FCE étant traitée (*cf. encadré 3*)¹¹.

⁹ De nouvelles variables explicatives comme le type de contrat ou le statut de l'entreprise, ont été introduites. On retrouve très classiquement que les emplois dans la fonction publique sont significativement plus longs que les emplois dans le secteur privé, que les CDD sont plus courts que les CDI, que les emplois à temps partiels sont plus courts que les emplois à temps plein.

¹⁰ Les contraintes qui s'exercent sur le marché rural, opportunités extérieures réduites pourraient expliquer ce résultat.

¹¹ Le biais de sélection du fait que l'on prend uniquement en compte les individus ayant eu un emploi est ignoré ici en suivant les résultats obtenus par Dupray et Hanchane (2001). Ils concluent 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 » (p. 66).

Tableau 2
Durée de l'emploi chez les jeunes hommes

		Modèle 1	Modèle 2 (instrumenté)	
Effectif de l'entreprise				
Ref.	Nsp (Ne sait pas)	~	~	
	Moins de 10			
	De 10 à 50	+ 9	~	
	De 50 à 500	+ 26	~	
	500 et plus	+ 35	~	
Niveau d'études				
Ref.	Niveau I et II	~	- 19	
	Niveau III	~	~	
	Niveau IV	+ 15	~	
	Niveau V	~	~	
	Niveau Vbis et VI			
Catégories professionnelles				
Ref.	Cadres, prof. libérales	+ 76	+ 65	
	Techniciens, prof. intermédiaires	+ 16	~	
	Employés	~	~	
	Ouvriers Qualifiés	+ 22	+ 19	
	Ouvriers Non Qualifiés			
Secteur d'activité				
Ref.	Nsp			
	Agriculture	- 22	- 16	
	Industries agro alimentaires	~	~	
	Industrie	~	~	
	Construction	~	~	
	Commerce			
	Services aux entreprises	~	~	
	Services aux particuliers	~	~	
	Éducation, santé	+ 15	+ 15	
Accès à l'emploi				
Ref.	Par candidature	- 36	- 36	
	Par relation	- 38	- 38	
	Par intérim	- 36	- 37	
	Par organisme (ANPE, APEC, CCI,...)			
	Par annonces (presse, radio,...)	- 46	- 46	
Formation continue				
Ref.	FCE*rural	+ 70		
	FCE*urbain	+ 42		
	Pas de FCE*rural	+ 8 (*)		
	Pas de FCE*urbain			
Probabilités estimées				
	FCE dans le rural		+ 2	
	FCE dans l'urbain		+ 1.5	
Autres				
	Secteur privé	- 1	- 10	
	Encadre du personnel	~	- 8	
	Age	+ 22 (**)	~	
	Age au carré	+ 0	~	
	Utilisation de l'informatique	+ 28	~	
	Contact avec le public	- 14	- 16	
	Nombre d'épisodes en entreprise	- 20	- 18	
	CDD	- 76	- 8	
	Temps partiel	- 25	- 27	
	N		12 738	12 738

Lecture : la comparaison des résultats avec et sans traitement de l'endogénéité, c'est-à-dire en contrôlant ou pas l'effet de la FCE par une série de variables explicatives (ou instruments : cf. encadré 3) est présentée dans ce tableau.

Les chiffres sont significatifs au seuil de 5 % ou plus. Ils traduisent les coefficients estimés β en pourcentage de variation de la durée par la formule : $100*(e^{\beta}-1)$.

Les durées sont exprimées en mois. La durée moyenne pour l'individu pris en référence est de moins de 10 mois, mais elle n'est empiriquement réaliste que pour le modèle non instrumenté.

(*) : toutes choses égales par ailleurs, sans formation continue, travailler dans le rural augmente la durée des épisodes d'emploi de 8 %.

(**) : De même, toute année supplémentaire accroît la durée moyenne des épisodes d'emploi de 22 %.

Source : Génération 92, Céreq.

Tableau 3
Salaires (mensuels nets primes incluses)

		Effets Marginaux
Salaire de l'individu de référence		802 euros
Effectif de l'entreprise		
Ref.	Nsp (ne sait pas)	+ 33
	Moins de 10	+ 50
	De 10 à 50	+ 76
	De 50 à 500	+ 168
500 et plus		
Niveau d'études		
Ref.	Niveau I et II	+ 259
	Niveau III	+ 130
	Niveau IV	+ 84
	Niveau V	+ 58
	Niveau Vbis et VI	
Catégories professionnelles		
Ref.	Cadres, prof. libérales	+ 347
	Techniciens, prof. intermédiaires	+ 102
	Employés	~
	Ouvriers Qualifiés	+ 41
Ouvriers Non Qualifiés		
Secteur d'activité		
Ref.	nsp	~
	Agriculture	- 31
	Industries agro alimentaires	+ 33
	Industrie	+ 41
	Construction	+ 50
	Commerce	
	Services aux entreprises	+ 58
	Services aux particuliers	+ 16
Education, santé	- 39	
Accès à l'emploi		
Ref.	Par candidature	+ 1
	Par relation	- 16
	Par intérim	- 8
	Par organisme (ANPE, APEC, CCI,...)	
	Par annonces (presse, radio,...)	- 54
Formation continue		
Ref.	FCE*rural	+ 84
	FCE*urbain	+ 102
	Pas de FCE*rural	- 24
	Pas de FCE*urbain	
Autres		
Ref.	Secteur privé	~
	Encadre du personnel	+ 50
	Utilisation de l'informatique	+ 33
	Contact avec le public	~
	CDD	- 84
	Temps partiel	- 353
Ratio de Mill*		- 39
N		12 738

Lecture : les chiffres de ce tableau sont significatifs au seuil de 5 % ou plus. Le salaire de l'individu de référence est de 802 €. Le fait de travailler à temps partiel diminue ce salaire de 353 €.

* Bien que significatif à 8 %, le terme correcteur du biais d'endogénéité est conservé, pour information.

Source : Génération 92, Céreq.

Nous retrouvons tout d'abord les résultats classiques en économie du travail : le niveau de salaire augmente avec la taille de l'entreprise. Les firmes du secteur industriel et des services aux entreprises rémunèrent mieux leurs salariés toutes choses égales par ailleurs. En ce qui concerne la différenciation spatiale, les firmes implantées dans le rural offrent des niveaux de salaire inférieurs aux firmes implantées dans un marché urbain du travail. Du côté des caractéristiques des salariés, le salaire augmente de façon attendue avec le niveau de formation initiale du salarié. La rémunération est aussi positivement liée à l'existence de fonctions d'encadrement, d'un contrat à durée indéterminée. Les paramètres associés à la formation continue sont positifs et très significatifs. Représentent-ils effectivement le rôle de la FCE sur les salaires ? Nous pouvons répondre par l'affirmative dans la mesure où nous avons corrigé d'un biais d'endogénéité¹² (corrélation entre les variables inobservables jouant sur la FCE et le salaire). Le croisement du type de marché du travail et de la participation à des programmes de FCE permet de tester une différenciation spatiale de l'effet de la FCE sur le niveau de salaire. Si la FCE a un rôle sur le niveau de salaire positif, il est significativement plus important pour les salariés des firmes urbaines que pour ceux des firmes rurales. Ce résultat est en accord avec notre prédiction 4 selon laquelle les firmes urbaines rémunèrent plus la FCE que les firmes rurales.

* *
*

La formation professionnelle tout au long de la vie des personnes est au cœur des réflexions des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. Les travaux sur les déterminants de l'accès à la formation continue et sur le rôle qu'elle peut jouer sur la situation professionnelle des salariés se sont développés au cours des dernières années. Pour autant, peu se sont intéressés à la différenciation spatiale des phénomènes. En nous appuyant sur les analyses de la mobilité professionnelle basées sur les théories de l'appariement et de la recherche d'emploi, nous avons tenté d'élaborer des

¹² Le terme correcteur (Rho) est négatif, ce qui suggère que certaines variables non prises en compte joueraient positivement sur les salaires et négativement sur la probabilité de suivre de la FCE, ou inversement. Ceci étant, la significativité de Rho est faible (au seuil de 8 %).

prédictions concernant le rôle de la formation continue en entreprise sur cette mobilité, en mettant un accent particulier sur la différenciation spatiale des mécanismes à l'œuvre, en particulier entre les marchés ruraux et urbains du travail. Les quatre prédictions principales testées empiriquement sur un échantillon de jeunes hommes salariés sont :

- 1 – Sans distinction sur la nature de la formation continue en entreprise, rien ne permet de conclure à un recours différencié de celle-ci selon la localisation rurale ou urbaine de la firme.
- 2 – La formation continue en entreprise suivie par les salariés ruraux devrait être plus spécifique que celle suivie par les urbains.
- 3 – Le rôle de la formation continue en entreprise sur la mobilité professionnelle devrait se voir renforcé dans les marchés ruraux.
- 4 – La politique salariale des firmes devrait être plus volontariste sur les marchés urbains que sur les marchés ruraux, et la formation continue en entreprise y serait mieux rémunérée.

Les résultats empiriques corroborent ces prédictions. Ils montrent qu'une fois contrôlées pour les différences spatiales en termes de structure de l'industrie, les conditions d'accès à la formation continue sont identiques pour les jeunes hommes entre l'urbain et le rural. Des différences dans la nature de la formation continue (spécifique/générale) entre les deux types d'espace sont bien mises en évidence. Dans le rural, la formation

continue proposée à ces jeunes est plus souvent à caractère spécifique afin d'adapter l'individu à son poste de travail. L'analyse à partir de modèles de durées montre que la formation continue réduit la mobilité professionnelle. En distinguant les marchés urbains et ruraux du travail, la formation continue en entreprise a un rôle plus significatif dans les firmes rurales que dans les firmes urbaines, toutes choses égales par ailleurs. *A contrario*, les firmes urbaines rémunèrent plus les salariés qu'elles forment que les firmes rurales, résultat robuste au contrôle de l'endogénéité.

La formation continue paraît donc être un élément essentiel aussi bien dans la politique de gestion de la main-d'œuvre des entreprises, pour améliorer la productivité de leurs jeunes salariés, que pour les salariés dans l'optique de conserver leur emploi. Si, de prime abord, la localisation ne semble pas distinguer les firmes en matière de mobilité professionnelle, la valorisation des investissements en formation continue est différente : des emplois de plus longues durées dans le rural et des salaires plus élevés dans l'urbain.

Ce travail demande à être poursuivi dans différentes directions. Les sorties d'emploi sont ici prises dans leur ensemble. Ainsi, il serait intéressant de distinguer les licenciements des démissions, ce qui permettrait de différencier le rôle de la formation continue en entreprise dans les décisions de gestion des firmes de celui qu'elle peut jouer sur les décisions des salariés dans une perspective de construction de carrière.

Bibliographie

Abdel-Rahman H. et Wang P. (1997), « Social welfare and income inequality in a system of cities », *Journal of Urban Economics*, 41, pp. 462-483.

Abowd J.M. et Kramarz F. (2003), « The costs of hiring and separations », *Labour Economics*, 10, pp. 499-530.

Acemoglu D. et J.S. Pischke (1999) The Structure of Wages and Investment in General Training », *Journal of Political Economy*, 107(3), pp. 539-573.

Aventur F. et Hanchane S. (1999), « Inégalités d'accès et pratiques de formation continue dans les entreprises françaises », *Formation Emploi*, n° 66, pp. 5-20.

Barnow B.S., Cain G.C. and Goldberger A.S (1981), « Issues in the Analysis of Selectivity Bias », in *Evaluation Studies*, vol. 5, ed. by E. Stromsdorfer and G. Farkas. San Francisco : Sage.

Becker G. (1975), *Human Capital*, 2nd Edition, Columbia University Press, New York.

Black D. et Henderson V. (1996), « A theory of urban growth », *Journal of Political Economy*, 107(2), pp. 252-284.

Bresson G., Sevestre P. and Teurlai J.-C. (1996), *The specification of labour adjustment costs : microeconomic comparative study*, Document de travail ERUDITE, université Paris XII.

- Bryden J. et Bollman R. (2000), « Rural employment in industrialised countries », *Agricultural Economics*, 22, pp. 185-197.
- CEREQ (2001), « Dossier Génération 92 », *Formation Emploi*, n° 73, pp. 23-139.
- Détang-Dessendre C., Drapier C., Jayet H. (2002) *The Impact of Migration on Wages: Empirical Evidence from French Youth*, Document de travail UMR CESAER, Dijon 2002/5.
- Dupray A. et Hanchane S. (2001), « Les effets de la formation continue en entreprise sur la mobilité et le salaire des jeunes », *Formation Emploi*, n° 73, pp. 53-73.
- Farber H.S. (1994), « The analysis of interfirm worker mobility », *Journal of Labor Economics*, 12(4), pp. 554-593.
- Gaigné C. (2000), « Appariement et stabilité de la relation d'emploi dans les espaces ruraux », *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, 5, pp. 821-840.
- Gritz M. (1993), « The Impact of Training on the Frequency and duration of Employment », *Journal of Econometrics*, 57, pp. 21-51.
- Heckman J.J. (1976) : « A Life-Cycle Model of Earnings, Learning, and Consumption (in part I : Earnings and Employment) », *The Journal of Political Economy*, Vol.84 (4), Part 2 : Essays in Labor Economics in Honor of H. Gregg Lewis (Aug. 1976), S11-S44.
- Heckman James. J. (1979), « Sample Selection Bias as a Specification Error », *Econometrica*, 47, pp. 153-161.
- Heckman J. J., LaLonde R. J., and Smith J. A. (1999), « The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs », in Ashenfelter O. and Card D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. III A, Amsterdam: North-Holland, pp. 1865-2097.
- Hesley R. et Strange W. (1990), « Matching and agglomerations economies in a system of cities », *Regional Science and Urban Economics*, 20, pp. 189-212.
- INRA-INSEE (1998), « Les campagnes et leurs villes », *Contours et Caractères*, INSEE, Paris.
- Jovanovic B. (1979a), « Job matching and theory of turnover », *Journal of Political Economy*, 87, pp. 972-990.
- Jovanovic B. (1979b), « Firm specific capital and turnover », *Journal of Political Economy*, 87, pp. 1246-1260.
- Loewenstein M.A. et Spletzer J.R. (1998), « Dividing the costs and returns to general training », *Journal of Labor Economics*, 16 (1), pp. 142-171.
- Lynch L. (1991), « Gender and productivity – The role of off-the-job vs on-the-job Training for the mobility of women workers », *American Economic Review*, 81 (2), pp. 151-156.
- Lynch L. (1994), *Training and the Private Sector : International Comparisons*, NBER, University of Chicago Press.
- Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press.
- Ota M. et Fujita M. (1993), « Communication technologies and spatial organization of multi-unit firms in metropolitan areas », *Regional Science and Urban Economics*, 23, pp. 695-729.
- Parent D. (1999), « Wages and Mobility : The impact of employer-provided training », *Journal of Labor Economics*, 17 (2), pp. 298-317.
- Royalty A.B. (1998), « Job-to-job and job-to-non-employment turnover by gender and education level », *Journal of Labor Economics*, 16 (2), pp. 392-443.
- Schmitt B., Piguet V., Perrier-Cornet P., Hilal M. (2002), *Actualisation du zonage en aires urbaines et de son complément rural : Définitions, résultats, analyse critique*. Dijon : UMR CESÆR, Rapport au Commissariat général au Plan (Instance d'évaluation des politiques de développement rural), 36 p. + annexes.
- Stankiewicz F. (1995), « Choix de formation et critères d'efficacité du travail, adaptabilité et financement de la formation générale par l'entreprise », *Revue Économique*, Septembre, pp. 1311-1331.

Résumé

Le rôle de la formation continue sur la mobilité professionnelle : quelle différenciation spatiale ?

Par Éric Cahuzac, Stéphane Caprice et Cécile Détang-Dessendre

La formation continue en entreprise et la mobilité professionnelle dépendent des marchés locaux du travail. Paradoxalement, cette différenciation spatiale est rarement étudiée. Plus que les conditions d'accès à la formation continue, ce sont sa nature et ses conséquences en termes de mobilité qui diffèrent en fonction de la densité des marchés locaux. Ainsi, dans les espaces ruraux, la formation vise plutôt à adapter le salarié au poste de travail et la mobilité se réduit de façon plus prononcée après un passage en formation. Dans les espaces urbains, le passage en formation se valorise mieux en termes salariaux.

Mots Clés

Formation continue en entreprise, formation générale / formation spécifique, mobilité professionnelle, marchés locaux du travail, urbain / rural.

Classification *Journal of Economic Literature* : J 31, C 41.