

# La formation professionnelle continue :

## DE L'ACCUMULATION DE COMPÉTENCES À LA VALIDATION DE LA PERFORMANCE

par Pierre Béret et Arnaud Dupray

*Depuis la loi de 1971, la formation professionnelle continue a connu une évolution importante. Inscrite à l'origine dans un processus d'accumulation de capital humain, elle visait l'élargissement des compétences et préparait les promotions. Elle s'affirme aujourd'hui comme un moyen de signaler les salariés les plus performants et de s'assurer de leur collaboration par leur progression salariale dans l'entreprise.*

La formation professionnelle continue à l'initiative des employeurs (FPC) a connu une évolution importante en France depuis la loi de 1971. La plupart des travaux pointent une transformation des objectifs poursuivis par ces formations, la nécessité d'adaptation à de nouvelles configurations productives, mais aussi la gestion de l'emploi prennent le pas sur la promotion sociale (Berton et Podevin, 1991). La question que l'on veut poser ici est celle des conséquences salariales de ces formations dans les années soixante-dix et quatre-vingt-dix, et, à la suite, celle des transformations corrélatives du statut de la FPC sur le marché du travail.

Pour analyser les effets de la formation continue, il convient d'abord de la replacer dans le contexte de l'articulation entre l'offre de formations initiales et les modalités d'accumulation de compétences sur le marché du travail. De même, il est indispensable de prendre en compte les aspects institutionnels qui sont, en quelque sorte, la traduction la plus objectivée de la manière dont sont construits les rapports entre formation et emploi. Ainsi, la France est l'un des rares pays industrialisés, avec l'Australie, où existe une obligation légale de financement de la formation. Défini par la loi de 1971, son montant, fixé initiale-

ment à 0,8 % de la masse salariale, atteint actuellement 1,5 %. Cette obligation se traduit, notamment, par le fait que les entreprises françaises dépensent en

Pierre Béret est chargé de recherche au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (CNRS). Économiste du travail, ses travaux portent sur les relations entre la formation et les salaires, sur les projets professionnels des jeunes et sur les investissements immatériels dans les entreprises. Dernière publication sur la formation continue avec Arnaud Dupray : « 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 européenne de Formation professionnelle*, n° 13, 1998, CEDEFOP.

Arnaud Dupray est chargé d'études Céreq depuis juin 1996 au LEST. Économiste, son champ d'analyse concerne les relations entre la formation initiale et continue et la mobilité professionnelle. Il a publié récemment avec Pierre Béret, Anne-Marie Daune-Richard et Eric Verdier un rapport pour le commissariat général du plan *Valorisation de l'investissement formation sur les marchés du travail français et allemand : distinction entre valeur productive et valeur de signalement*, septembre 1997.

1993 nettement plus pour la FPC que leurs homologues européennes (Aventur et Möbus, 1996). On peut naturellement se demander si ces financements relèvent plus d'une logique de simples dépenses forcées ou s'ils correspondent à de véritables investissements. Dans cet article, nous examinerons cette question du point de vue des salariés et de l'impact de la formation professionnelle continue sur leur salaire <sup>1</sup>, en lien avec les promotions sur les marchés internes. Pour l'entreprise, la conception de la formation professionnelle continue n'est pas indépendante de ses conditions internes d'allocation. Pour l'apprécier, il faut examiner la façon dont s'articulent la production de compétences dans le système de formation initiale et les modes de construction de la qualification et de valorisation professionnelle sur le marché du travail. La formation professionnelle continue n'est, en effet, qu'un des éléments qui concourent à l'augmentation des capacités productives des agents : son efficacité, voire son existence, dépendent aussi bien des attributs professionnels antérieurs des individus, en termes de formation et d'expérience, que des besoins en compétences des firmes auxquels la formation continue apporte une réponse.

L'importance des transformations qui ont marqué le système éducatif et le système d'emploi, depuis les années soixante-dix, nous conduit à formuler l'hypothèse que la place et le rôle de la formation professionnelle continue se sont modifiés. Dans les années soixante, les actifs avaient un très faible niveau de formation initiale, et la FPC suivait une logique d'investissement concourant à la construction des qualifications dans les marchés internes. Depuis lors, la forte augmentation des niveaux de sortie de l'appareil éducatif ne s'est pas accompagnée d'une transformation structurelle de cette offre qui reste largement fondée sur un principe de révélation des potentiels individuels au travers du niveau de formation générale atteint. Par ailleurs, les qualités productives demandées aux salariés se sont en moyenne accrues. De ce fait, on peut avancer l'hypothèse qu'une fonction de tri et de sélection régit maintenant de façon prédominante l'organisation des parcours internes aux entreprises. Au regard de la FPC, l'objectif sous-

<sup>1</sup> Du point de vue de la productivité des firmes et de leur profit, une étude récente montre que la FPC n'a un effet positif que lorsque l'effort de formation se situe au-dessus du minimum légal (Delame et Kramarz, 1997), ce qui suggère que la formation ne renvoie à une logique d'investissement qu'à la condition de ressortir d'une politique volontariste de l'entreprise en la matière.

jaçant serait de repérer les salariés les plus performants et de favoriser leur accès à la formation continue, laquelle doit se comprendre alors, à la fois comme conséquence du succès de la sélection et comme composante d'une incitation autrefois jouée par l'avancement à l'ancienneté. Les promotions participeraient aussi de la même logique. Dans cette optique, et vis-à-vis du salarié, la FPC se conçoit moins comme une accumulation de capital humain que comme la reconnaissance, de fait, d'aptitudes et de compétences liées à son cheminement.

L'exposé sera divisé en deux parties. La première est consacrée à l'examen de l'évolution de l'offre de formations du système éducatif et de ses conséquences en matière de valorisation des carrières au sein des entreprises. Ceci nous permettra de formuler nos hypothèses sur la transformation de l'utilisation de la formation continue. En vue d'évaluer leur pertinence, la deuxième partie est réservée à l'analyse de la valorisation salariale de la formation continue et à l'étude du lien entre formation continue, mobilité interne et salaire pour la période 1988-1993.

## FORMATION INITIALE, MARCHÉ DU TRAVAIL ET PLACE DE LA FPC

La formation est conçue le plus souvent comme une acquisition de compétences productives qui seront ultérieurement mises en œuvre durant la vie active, le modèle canonique de cette conception étant l'approche du capital humain dont les principaux arguments sont rappelés dans l'encadré suivant. Formulée dans un univers d'information parfaite, cette approche suppose que l'investissement en formation initiale de l'individu suffit à identifier sa capacité productive lors de l'entrée sur le marché du travail. Plus largement, la théorie permet d'établir l'équivalence entre formation et productivité attendue de celle-ci. Mais, dans un environnement d'information imparfaite, des individus d'aptitudes similaires peuvent choisir des formations distinctes et inversement, un même cursus de formation peut réunir des individus aux aptitudes initiales fort différentes. Par ailleurs, rien ne prouve que les entreprises soient parfaitement au fait de l'ensemble des connaissances acquises en cours de formation et exploitables dans l'emploi.

Une entreprise qui doit recruter un candidat muni d'un certain type ou niveau de diplôme est donc

confrontée à une double source d'incertitude. Celle qui tient à l'hétérogénéité des élèves sortant d'une même formation et titulaires du même diplôme, celle liée à une méconnaissance de l'employeur des compétences productives redevables en propre à la formation. Il est clair que le degré d'incertitude tient largement à la manière dont sont élaborés et organisés les cursus de formation dans le système scolaire, et à leur coordination avec les qualifications requises dans le système d'emplois. À partir de l'examen des évolutions enregistrées par ces deux systèmes, nous pourrions préciser le statut de la FPC dans les marchés du travail aux deux périodes.

### Dans les années soixante-dix, les entreprises pallient les carences de formation des salariés

Dans les années soixante-dix, la France conjugua une faible scolarisation de la population avec un processus de sélection scolaire basé sur une forte hié-

archie des niveaux d'enseignement général. De ce fait, le marché du travail s'est développé à partir d'une population active possédant un faible niveau de formation initiale, et en outre assez peu professionnalisée : près des deux tiers des actifs n'avaient aucun diplôme ou seulement le CEP (Goux, Leclercq et Minni, 1996). L'éviction d'une partie importante des jeunes au cours des premières années d'enseignement secondaire, et la faiblesse consécutive du niveau moyen de sortie, entraînaient d'une part l'absence de connaissance professionnelle pour une majorité de jeunes, et d'autre part une difficulté d'appréciation de l'apport productif des formations liée pour partie à la forte hétérogénéité des individus aux premiers niveaux de sortie du système éducatif. Dans ce cadre, les firmes étaient tenues d'accorder la priorité à une logique d'appariement en particulier pour les formés, avant de poursuivre dans une direction plus productive en favorisant l'accumulation de compétences du personnel, en majorité dépourvu de tout bagage pratique ou technique.

### Théorie du capital humain et FPC

La théorie du capital humain repose sur l'idée que certains attributs humains ont les propriétés d'un capital, c'est-à-dire acquises ou conservées durant la vie entière. Il est possible d'acquérir, ou de maintenir, ces capitaux en y consacrant des ressources (investissements) qui ne produiront qu'ultérieurement des effets positifs. Ainsi, les formations, initiales ou en cours de vie active, constituent des investissements en capital humain dont une des conséquences attendues est un gain de salaire supposé compenser avec profit les coûts supportés par l'individu. L'importance des gains est donc en rapport avec le volume de l'investissement.

Pour la formation en cours de vie active, G.S. Becker (1964) distingue les investissements réputés spécifiques (qui ne sont reconnus que dans une ou quelques firmes) des investissements généraux qui sont valables partout dans le système économique. Ces investissements peuvent notamment prendre deux formes : apprentissage formalisé ou apprentissage sur le tas (*On-the-job training*). Le premier correspond, entre autres, à la FPC. D'où l'intérêt, pour pouvoir correctement l'étudier, de prendre aussi en compte les autres formes d'investissements dans des fonctions de gains : l'expérience professionnelle pour les investissements généraux, l'ancienneté dans l'entreprise pour les investissements spécifiques (encadré p. 67).

Les investissements généraux doivent être financés par l'individu car sinon la firme courrait le risque de voir le salarié partir chez un autre employeur avant qu'elle ait eu le temps de récupérer sa dépense ; les investissements spécifiques en partie par la firme et en partie par l'individu de façon à ce que, ni ce dernier ni la firme n'aient intérêt à rompre la relation d'emploi dans la période qui suit l'investissement.

La formation continue étudiée étant principalement financée par l'employeur, il s'agit donc, dans cette théorie, d'un investissement spécifique pour lequel, dans un cadre concurrentiel, Becker ne prévoit pas d'incidence sur le salaire de l'individu à partir du moment où la contribution du salarié à son financement est nulle (la firme récupère le coût qu'elle a déboursé par le différentiel de productivité lié à

l'investissement). On ne voit cependant pas, dans ce cadre, quel est l'intérêt de la formation pour le salarié. Ce dernier pourrait simplement refuser la formation ou ménager son effort au cours de celle-ci. Mais il pourrait également, à l'issue de cette dernière, (menacer de) quitter la firme qui perdrait alors son investissement. Pour que le « contrat » de formation soit réalisable, il faut donc qu'il réponde à l'exigence de participation entre les parties (l'utilité de l'agent doit s'accroître si son effort augmente, [Brousseau, 1993]). Ce faisant, l'individu et la firme doivent tous deux bénéficier des effets de la FPC. Par ailleurs, des travaux récents montrent que la firme peut aussi avoir intérêt à financer des investissements généraux (Stankiewicz, 1995).

Le fonctionnement des marchés internes s'est donc organisé autour de la transmission de compétences professionnelles aux salariés (Silvestre, 1986). Dans ce contexte, l'adoption de la règle de rémunération à l'ancienneté<sup>2</sup> se comprend comme un moyen d'assurer la fidélité des salariés formés et de prévenir le risque d'investissement à perte si les individus venaient à quitter l'entreprise. De la même façon, on peut comprendre l'amplitude de la hiérarchie des salaires selon la qualification comme un moyen de retenir la main-d'œuvre la plus qualifiée occupant des fonctions intermédiaires et d'encadrement. À cet égard, on a pu mettre en évidence la plus forte stabilité de ces catégories socioprofessionnelles par rapport aux catégories subalternes au début des années soixante-dix (Dupray, 1995). Ainsi, la progression de salaire à l'ancienneté et l'amplitude des salaires constituent les conditions fonctionnelles de la mise en œuvre d'une logique de formation à laquelle est conduite l'entreprise. Dans ce cadre, la FPC renvoyait essentiellement à une logique centrale d'investissement en formation destinée à suppléer le manque de formation professionnelle des salariés.

### Utilisation sélective de la formation professionnelle continue dans les années quatre-vingt-dix

Depuis lors, la France a connu une véritable révolution scolaire qui l'a amenée dans le peloton de tête des pays industrialisés du point de vue de la scolarisation de sa population. À partir de 1979, la proportion des diplômés dépasse celle des non diplômés dans l'ensemble de la population active. Depuis 1993, au moins 70 % des jeunes quittent le système

<sup>2</sup> Le rendement salarial de l'ancienneté était très élevé dans les années soixante-dix (Jarousse et Mingat, 1986 ; Jarousse, 1988).

éducatif avec un diplôme égal ou supérieur au Baccalauréat. Cette croissance de l'offre de formation initiale ne s'accompagne pas pour autant, jusqu'au milieu des années quatre-vingt, d'une réelle diversification des logiques de formation qui restent largement basées sur la hiérarchie des niveaux d'enseignement général et la réussite à des épreuves académiques (Verdier, 1995). Il faut toutefois noter la forte poussée des formations professionnelles, notamment aux niveaux IV et III avec la création du Bac professionnel et l'explosion des effectifs de STS depuis le début des années quatre-vingt. Cette préoccupation nouvelle pour la professionnalisation des contenus de formation reste néanmoins subordonnée à une logique de niveaux, le Bac professionnel donnant l'accès à l'enseignement supérieur malgré sa vocation de diplôme terminal. Par ailleurs, et malgré l'attrait dont elle bénéficie ces dernières années, la formation par la voie de l'apprentissage, dont on peut supposer qu'elle est un élément favorable à l'identification par les entreprises des véritables compétences productives acquises en formation, ne concernait encore que 12 % des sortants du système de formation au début des années quatre-vingt-dix.

Au total, il semble que le critère du contenu professionnel des formations s'efface toujours derrière celui des conditions de sélection à l'entrée des filières de formation lors de l'évaluation des diplômes par le marché. Dans cette perspective, même si les individus ont maintenant, dans l'ensemble, des formations scolaires à la fois plus professionnalisées et de meilleur niveau, l'incertitude demeure à l'embauche sur les réelles dispositions productives des formés en raison de la relative hétérogénéité des diplômés jusqu'au niveau Bac. La plus grande difficulté du système éducatif à trier les individus est en outre accentuée par la pénurie d'emplois sur le marché du travail qui, en abaissant le coût d'opportunité des études, encourage les jeunes à poursuivre le plus longtemps

possible leur formation. Dans ces conditions, l'incertitude qualitative ne devient minimale que lorsque la firme parvient à attirer des candidats issus des cursus scolaires les plus sélectifs. La fonction de filtre d'aptitudes du diplôme s'exprime d'ailleurs dans la rentabilité salariale très forte de ce dernier dans les premières années d'expérience professionnelle, laquelle décline très rapidement par la suite. En ce sens, en fonction de la prédictibilité des capacités productives et du comportement individuel qu'il annonce, le diplôme aurait essentiellement un rôle allocatif, définissant la position d'entrée dans l'entreprise et balisant l'aire d'évolution professionnelle de l'individu. Cela étant, même si elles ne sont pas immédiatement accessibles, l'abondance et la diversité des ressources en formation initiale que possèdent désormais les jeunes actifs réduisent considérablement la nécessité pour les entreprises de construire la qualification de leurs salariés. Prenant le relais du diplôme, la valorisation de l'expérience professionnelle s'opérerait au travers d'une gestion sélective et différenciée de la main-d'œuvre. La transformation moins perceptible, mais réelle depuis les années soixante-dix, du contenu des emplois et des compétences requises de la part des salariés (Stanckiewicz, 1988 ; Lochet *et alii*, 1995) rend d'autant plus cruciale la nécessité pour l'entreprise de parfaire, par le jeu d'allocations et de mobilités différenciées en interne, l'information procurée par le diplôme. L'importance accrue de l'expérience a d'ailleurs été mise en avant dans des travaux récents (Béduvé et Espinasse, 1996). Pour mener à bien cette stratégie de sélection, l'entreprise se doit d'affiner sa politique interne de promotion, les mesures d'avancement salarial à l'ancienneté perdant leur raison d'être bien qu'elles soient inscrites dans les conventions collectives (Grandjean, 1989). Ainsi, avec la crise, on constate une augmentation de l'ancienneté dans les entreprises et une disparition de son rendement salarial (Béret, 1992).

Dès lors, le marché interne paraît avoir pour tâche prioritaire de révéler les valeurs productives individuelles, de repérer les plus capables et de s'assurer de leur collaboration, puis de favoriser ensuite leur accès éventuel à une formation continue<sup>3</sup>. Dans ce contexte, cette dernière ne fait que ratifier, en l'ob-

jectivant, le succès relatif du salarié dans l'épreuve de sélection à laquelle renverrait en premier lieu l'organisation des parcours internes. La promotion aurait un rôle semblable à celui de la formation, objectivant par le signal communiqué la reconnaissance par l'entreprise des compétences du salarié. Dans cette logique, promotion et avancement salarial représentent à la fois des éléments du mécanisme de sélection et les conséquences favorables du déroulement de la sélection. La dimension « formation » des marchés internes n'est alors véritablement mobilisée que pour la fraction des salariés repérée comme suffisamment stable et compétente à qui l'on signale, par ce biais, son excellence. La formation continue s'inscrirait alors comme composante d'un système d'allocation-sélection de la main-d'œuvre interne à l'entreprise et au principe des modalités de progression salariale des actifs. On avance ainsi l'hypothèse d'une déconnexion entre le surcroît de compétences productives transmis par la formation continue et ses conséquences comme clef d'accès à une promotion et condition de l'avancement salarial. Il ne s'agit pas là de récuser l'idée qu'elle contribue à améliorer les compétences des individus, mais de supposer que cette fonction n'est plus responsable de la progression de carrière des individus dans une perspective d'accumulation de capital humain. S'intégrant dans un système de mobilité orienté vers une fonction de tri et de classement de la main-d'œuvre, la FPC doit plutôt s'interpréter comme une gratification venant « qualifier » l'exercice d'un certain parcours professionnel et, dans le même temps, présager une évaluation favorable de l'entreprise sur les aptitudes productives du salarié.

Cet aperçu des transformations des espaces de qualification depuis les années soixante-dix a permis de situer le contexte d'évolution de la place et du rôle de la formation continue. Il s'agit maintenant de procéder à l'évaluation de ce schéma interprétatif.

### Hypothèses sur la valorisation de la formation professionnelle continue

Pour estimer la manière dont se valorise la formation professionnelle continue, nous avons exploité les enquêtes FQP1977 et FQP1993 de l'INSEE<sup>4</sup> (voir

<sup>3</sup> Pour Ballot (1996), le fonctionnement d'un marché interne peut répondre à trois fonctions essentielles : la formation des salariés, leur sélection, l'incitation à l'effort.

<sup>4</sup> Nous tenons à remercier le LASMAS-IDL pour leur mise à disposition.

encadré p. 67). Il a semblé particulièrement important de distinguer les hommes et les femmes dont les modalités de construction des carrières et d'utilisation de la FPC sont sensiblement différentes.

Les transformations des formes de valorisation de la formation professionnelle continue peuvent tout d'abord se lire au travers de résultats apparemment paradoxaux. Plusieurs publications ont montré qu'entre 1977 et 1993, les conséquences de la FPC, en matière d'obtention d'un emploi ou d'une fonction de niveau supérieur, se sont très fortement dégradées (Dubar et Podevin, 1990 ; Crocquey, 1995 ; Méhaut, 1996). Une étude que nous avons menée sur ces périodes<sup>5</sup> montrait, au contraire, une augmentation du rendement salarial de la formation continue pour les hommes et une légère diminution pour les femmes<sup>6</sup> (Béret, Daune-Richard, Dupray et Verdier, 1997). À l'évidence, de telles divergences dans les résultats, entre une approche par les salaires et une approche par les déclarations de l'incidence de la formation continue sur la qualification, interrogent.

On peut au moins évoquer ici deux pistes complémentaires pouvant expliquer ces écarts. La première part du constat que beaucoup d'entreprises mettent en œuvre une réduction de leurs lignes hiérarchiques se traduisant par des suppressions et des regroupements au sein des grilles de classifications. De ce fait, de manière mécanique, cette recombinaison doit abaisser les possibilités de promotion. Néanmoins, la nécessité de maintenir un système incitatif de façon à trier les salariés doit se manifester par des gains salariaux déconnectés des changements de classifications structurellement plus rares. Si cette hypothèse ne peut être testée sur nos données, elle n'est cependant pas incompatible avec une deuxième piste, qui renvoie à une transformation de la conception du recours à la FPC.

Comme explicité plus avant, d'une logique d'investissement et de renforcement des capacités produc-

tives des salariés en vigueur dans les années soixante-dix, on serait passé à une mobilisation de la formation continue comme composante d'une logique de tri et de sélection organisant le fonctionnement des marchés internes dans les années quatre-vingt-dix. Dans ce cadre, les divergences évoquées entre les deux approches tiendraient largement au fait qu'antérieurement la formation précédait, et préparait le plus souvent, le changement de qualification. Tel ne serait plus le cas dominant dans une logique de sélection, et de signalement pour les salariés concernés, où la FPC ne ferait plus que « marquer » *ex-post* la reconnaissance de la capacité productive des meilleurs salariés ayant eu un changement de qualification. En ces termes, la formation aux yeux du salarié ne ferait qu'entériner une capacité productive acquise au préalable et démontrée au cours du cheminement professionnel. De manière plus large, des formations nombreuses et des promotions plus rares seraient conjointement utilisées pour élaborer un dispositif incitatif à l'intention des meilleurs salariés, dans des marchés internes qui ne reposent désormais plus sur l'avancement automatique à l'ancienneté. Nous voulons indiquer par là que dans un environnement organisationnel où les promotions sont moins fréquentes pour des raisons structurelles, la FPC peut jouer un rôle de récompense motivant les efforts au travail fournis par les salariés. Un peu à l'image de ce qui se passe dans les modèles de tournoi séquentiel avec handicap (Meyer, 1991 pour un exemple), un passage en formation ne garantit pas une progression de carrière accélérée dans l'entreprise mais donne, en revanche, une priorité d'accès à des opportunités ultérieures de formation continue. Dans cette configuration, l'expérience d'une formation continue à un instant *t* ne serait significative qu'en tant qu'elle succède à d'autres FPC ou qu'elle préfigure la participation à d'autres formations dans un futur proche.

Ces propositions seront questionnées à partir de trois dimensions complémentaires.

● On s'intéressera tout d'abord à l'étude du rendement salarial de la formation continue réalisée durant la période de presque cinq ans et demi qui précède l'enquête. On intègre, en particulier, les dimensions de certification et de durée de la formation pour approcher un changement éventuel des conditions de valorisation de la FPC. Nous nous interrogerons ensuite sur le rapport entre la conséquence, déclarée par l'individu à l'enquête, du passage en formation continue sur sa qualification ou sa fonction, et le niveau de salaire.

<sup>5</sup> Cet article reprend certains résultats d'une recherche à laquelle ont participé Anne-Marie Daune-Richard et Eric Verdier, réalisée pour le Commissariat général du Plan dans le cadre de son appel d'offre « Salaires, négociations et politiques d'emploi » de 1995. Le rapport analyse, pour la France et l'Allemagne, les transformations de l'offre de formation initiale du point de vue de la nature générale ou professionnelle des diplômes, et compare l'évolution de leur formes de valorisation économique entre 1977 et 1993 pour la France, 1984 et 1993 pour l'Allemagne, et les rendements de la FPC dans les deux pays pour 1993.

<sup>6</sup> Ces résultats sont un peu différents de ceux présentés ici car le champ d'analyse retenu ne comprenait pas le secteur public.

- Dans un deuxième temps, la prise en compte du nombre de formations continues accumulées par les actifs depuis leur entrée sur le marché du travail offrira un autre moyen d'explorer la transformation supposée du rôle de la formation continue en matière d'évolution de salaire.
- Enfin, on complétera l'analyse par l'estimation de l'effet salarial de la promotion ou d'un changement de poste indépendamment, ou en combinaison, avec une formation continue sur la période 1988-1993. L'approche du capital humain laisse présumer une majorité de séquences « formation continue - promotion » et un gain maximal issu de cette combinaison dans la mesure où la promotion est susceptible de relever à la fois d'une fonction incitative motivant les efforts de formation consentis par les salariés, et de l'objectif d'exploiter les investissements de manière

optimale au travers de nouvelles affectations (Prendergast, 1993).

### TRANSFORMATIONS DES FORMES DE VALORISATION DE LA FPC ENTRE 1977 ET 1993

Pour avancer sur ces points, on peut tout d'abord examiner les rendements salariaux de la FPC sur les deux périodes considérées. Parallèlement à la formation continue, il convient de prendre en compte les autres dimensions représentatives de la capacité productive de l'individu, et notamment la formation initiale, l'expérience professionnelle et l'ancienneté. L'utilisation de fonctions de gains classiques, du type de celles proposées par Mincer et Jovanovic (1981) (exposées dans l'encadré ci-dessous) permet d'analyser la valorisation de ces éléments.

#### Définition des populations, enquêtes, variables et modèles utilisés

\* Salariés hommes et femmes occupés en 1977 ou 1993 et qui étaient salariés occupés en 1972 ou en 1988. Les salariés ayant changé d'entreprise entre les deux dates sont inclus. Remarquons que les structures des populations en matière d'âge et d'expérience professionnelle sont proches entre 1977 et 1993 (tableau 1), ce qui met à l'abri d'un effet de composition des populations pour expliquer la nature des résultats. Les Enquêtes de l'INSEE mobilisées sont FQP77 et FQP93. Les effectifs réels sont présentés dans le tableau 1. Les résultats prennent en compte la pondération.

\* La FPC est la formation suivie à l'initiative de l'employeur. Il s'agit de la plus importante en 1977 et de la dernière en 1993. On dispose aussi du diplôme et de la durée de la formation continue, ainsi que du nombre total de formations suivies durant toute la vie active. Sauf indication contraire, les résultats concernent les FPC achevées au cours des périodes 1972-1977 et 1988-1993.

\* Les effets de la FPC peuvent être abordés par la réponse à une question posée sur ses conséquences en matière d'emplois ou de nouvelles fonctions. Il est par ailleurs possible de connaître l'existence d'un changement de poste ou d'une promotion obtenue chez l'employeur courant indépendamment de la question précédente sur la formation continue.

\* Les modèles testés sont des fonctions de gains du type :

$$\log W_i = cte + \sum_k dk \text{DIP}_{ik} + b_1 \text{EXP}_i + b_2 \text{EXP}_i^2 + c_1 \text{ANC}_i + c_2 \text{ANC}_i^2 + \sum_j dj \text{FPC}_{ij} + U_i$$

avec :

W : salaire annuel ; DIP : diplôme de formation initiale ;

EXP : expérience professionnelle « réelle » c'est-à-dire entre 1977 ou 1993 et le premier emploi ;

ANC : ancienneté dans l'entreprise de 1993 : le rendement d'une année passée sur le marché du travail correspond à la somme du rendement de l'expérience et de celui de l'ancienneté ;

FPC : Formation continue ;

dk : le coefficient de régression pour le diplôme de modalité k ;

$k = \{\text{aucun, cep, Cap/Bep/Bepc, Bac, Sup}\}$  ;  
 $d_j$  : le coefficient correspondant à la participation ou non à la FPC ;  $j$  prend 2 ou 3 modalités selon que l'on considère ou non si la FPC a été certifiée.  
On peut aussi introduire dans le modèle les autres variables décrites ci-dessus à la place ou en combinaison avec la FPC.

### La formation continue obtenue au cours des cinq années précédant l'année de l'enquête : caractéristiques et efficacité en matière de salaire

#### *Les caractéristiques de la formation continue reçue*

À partir de la comparaison des enquêtes FQP77 et FQP93, il n'est pas possible de repérer l'évolution des caractéristiques de la formation continue déclarée par les individus puisque l'enquêté est interrogé sur la plus importante en matière de niveau ou de durée en 1977, alors qu'il décrit la dernière en date en 1993. La comparaison est néanmoins pertinente pour des dimensions globales telles que le taux d'accès à la formation continue et le nombre moyen de passages en formation continue dès lors que l'on fait abstraction de la période à laquelle a été suivie la formation. L'autre intérêt est d'inférer des prédictions sur l'évolution du rendement de la formation continue compte tenu des structures de celle-ci aux deux périodes, et eu égard au cadre théorique du capital humain.

Si on se cale sur la période de cinq années précédant les enquêtes, la proportion de personnes déclarant une FPC terminée entre 1972-1977 et 1988-1993 passe du simple au triple entre ces deux périodes (voir tableau 1). Il est probable que l'omission de formations continues reçues sur la période, mais considérées de moindre importance par les individus enquêtés en 1977, explique en partie cet écart. L'observation du taux de passage en formation continue quelle que soit la date de sa survenue donne une mesure plus fiable de l'expansion de la formation professionnelle continue. Les bénéficiaires d'une formation continue sont ainsi 2 à 2,5 fois plus nombreux en 1993 selon que l'on considère les hommes ou les femmes. On note par ailleurs que les probabilités de passage en formation continue des hommes et des

femmes se sont rapprochées depuis les années soixante-dix. Enfin, le développement de la formation continue et l'accroissement de la récurrence des passages en formation au cours des itinéraires professionnels est manifeste si l'on en juge par le nombre moyen de formations à l'échelle de la population, qui passe de 0,45 à 2,4 pour les hommes et de 0,3 à 1,8 pour les femmes (voir tableau 1 ci-contre).

Malgré les réserves signalées sur la nature des formations décrites, on note que la proportion des formations certifiées, sur la période de cinq ans précédant les enquêtes, a été divisée par deux pour les hommes et par quatre pour les femmes. Près d'un tiers des femmes passées en FPC contre seulement un quart des hommes avaient reçu un diplôme de formation continue entre 1972 et 1977, si bien que les femmes semblent avoir nettement perdu l'avantage relatif dont elles disposaient en la matière. La diminution des formations diplômantes semble corrélative de l'abaissement de la durée moyenne des formations déclarées, puisque sur la période 1988-1993, plus de la moitié des formations durent moins de 41 heures et plus de 80 %, moins de 160 heures alors que les 3/4 durent au moins 41 heures sur la période 1972-1977 (et 43 % plus de 160 heures). Par ailleurs, quelle que soit la période, les répartitions des durées sont similaires pour les hommes et pour les femmes. Il en va globalement de même pour les dates de survenue de la formation.

Ces données laissent prévoir que la formation continue risque d'être légèrement mieux rentabilisée pour les femmes que pour les hommes en 1977, tandis que les évolutions décrites annoncent une réduction significative du rendement de la formation continue entre les deux périodes pour les hommes, et peut-être de façon encore plus nette pour les femmes. Cette prédiction est également supportée par le fait que la part des formations débouchant sur une qualification ou une position hiérarchique supérieure est divisée par 3,2 entre les deux enquêtes. Cet effondrement de l'influence déclarée de la formation continue sur le contenu du poste occupé peut évidemment s'expli-

quer par la différence du type de formation dans les deux enquêtes. De façon corrélative, la brièveté des FPC mentionnées sur la période 1988-1993 ne présage pas une incidence significative sur la fonction exercée ou la qualification détenue.

Par ailleurs, à durée ou contenu de la formation continue identique, on peut supposer que le changement de qualification ou de fonction n'intervient pas systématiquement immédiatement après la formation. Or, de ce point de vue, la distribution des dates de for-

mation montre que, sur la fenêtre d'environ cinq ans, plus de 60 % des formations en 1977 surviennent sur la période 1972-1975, alors qu'en 1993, seules 40 % des formations ont été achevées sur la période 1988-1991. Autrement dit, la plus grande proximité de la formation par rapport à la date de l'enquête en 1993 pourrait également contribuer à rendre compte de l'absence d'effet ressenti de la formation en matière professionnelle pour l'immense majorité des bénéficiaires.

Tableau 1  
Effectifs en pourcentage,  
taux d'accès à la formation continue et nombre moyen de FPC

	Hommes		Femmes	
	1977	1993	1977	1993
Effectifs non pondérés	13 337	4 617	6 545	3 434
<i>Structures des populations :</i>				
Age moyen	40,1	40,4	39,4	40,5
Expérience professionnelle (moy.)	23,7	21,6	21,1	21
Ancienneté moyenne	10,4	12,5	9,8	12,2
Taux de FPC 1972-77 ou 1988-93	10,95%	32,55%	8,94%	30,46%
Diplôme de FPC				
oui	25,6	11,1	32,3	7,1
non	74,4	88,9	67,7	92,9
<i>Durée de la FPC :</i>				
correspondance	3,2	0,3	4,2	0,6
moins de 41 heures	18,1	53,3	23,0	61,1
41-160 heures	36,3	27,8	30,8	23,1
161-320 heures	17,6	5,9	18,2	5,0
321-800 heures	12,5	5,7	13,3	4,2
+ de 800 heures	12,2	6,9	10,5	5,9
<i>Effet déclaré de la FPC sur la qualification ou la fonction :</i>				
Supérieure	31,3	9,8	29,6	8,9
Égale ou inférieure	6,1	5,6	4,5	4,6
Pas de changement	62,6	84,6	65,9	86,5
Taux de FPC quelle que soit la date de fin :	2,9%	44,9%	16,2%	40,4%
<i>Date de survenue de la FPC :</i>				
FPC avant 1972 ou avant 1988	52,3	27,6	44,8	24,5
FPC durant 4 ans (1972-75 ou 1988-91)	29,3	29,9	34,9	30,3
FPC année du salaire (1976 ou 1992)	11,3	22,9	13,6	26,8
FPC année de l'enquête (1977 et 1993)	7,1	19,6	6,7	18,4
<i>Nombre total de FPC :</i>				
Sur la population totale :	0,45	2,40	0,26	1,81
pour les actifs dont la FPC a été obtenue sur la période :				
1972-77 ou 1988-93	2,06	5,59	1,58	4,59
avant 1972 ou avant 1988	1,72	3,16	1,39	2,48

Enfin, en lien avec l'hypothèse que l'attribution de la formation continue ne relèverait plus en principal d'une logique de capital humain, cette observation interroge la chronologie de la promotion et de la formation continue reçue, c'est-à-dire la succession de la seconde par la première dans une logique de capital humain. En effet, si la formation continue trouve sa signification et son efficacité en tant que composante d'un système incitatif visant à trier les salariés selon leurs aptitudes, en alternance avec des promotions plus rares, il n'y a plus de raison que la séquence « passage en formation continue puis promotion » soit particulièrement avantageuse en matière salariale. Si cette conjecture est exacte, on doit s'attendre, pour 1993, à une faible valorisation salariale d'un effet sur l'emploi jugé positif à l'issue de la FPC, à l'inverse de la situation de 1977.

#### *La rentabilité salariale de la formation continue*

On va tout d'abord s'intéresser aux formations terminées entre janvier 1972 et mai 1977, et entre janvier 1988 et mai 1993 pour lesquelles les résultats sont livrés dans le tableau 2. On peut dégager plusieurs éléments avant d'en venir à l'impact de la FPC. On observe tout d'abord une forte baisse du rendement salarial des diplômés de formation initiale entre les deux périodes et ce, pour les femmes comme pour les hommes, résultat qui se retrouve dans d'autres travaux (Baudelot et Glaude, 1989 ; Goux et Maurin, 1994). Parallèlement, il est constaté une nette diminution du rendement de l'ancienneté qui n'est plus significatif en 1993 pour les hommes malgré l'augmentation de l'ancienneté moyenne : 2 ans pour les hommes et 2,5 ans pour les femmes, ce qui rejoint des résultats obtenus par ailleurs (Béret, 1992 ; Goux et Maurin, 1994 ; Nohara, 1995). Ceci corrobore bien l'idée d'une transformation dans la construction des qualifications. D'une part, le rendement des diplômés baisse, d'autre part la qualification, qui était principalement construite sur des marchés internes durant les trente glorieuses, ne se réalise plus correctement par et dans l'accumulation de capitaux spécifiques au sein des entreprises. Ces évolutions sont tout à fait centrales pour notre propos puisqu'elles permettent de penser que la formation professionnelle continue occupe, dans les années quatre-vingt-dix, une autre place dans le processus de construction des compé-

tences individuelles. Plus précisément, il n'y aurait plus complémentarité entre expérience professionnelle spécifique pour tous et FPC, mais substitution en faveur de formations (nombreuses) en direction d'une minorité de salariés (voir tableau 2 ci-contre). En ce qui concerne le rendement salarial de la formation continue, on note tout d'abord qu'en 1977 et 1993, il atteint respectivement 9,5 % et 10,1 % pour les hommes tandis qu'il passe de 13,6 % à 8,1 % pour les femmes. Un tel contraste dans l'évolution de l'impact de la formation continue selon le sexe est pour le moins surprenant au regard des attendus évoqués plus haut. Si la réduction du rendement de la FPC pour les femmes est conforme aux attentes, il n'en est pas de même pour les hommes qui enregistrent une légère amélioration du bénéfice salarial retiré d'un passage en formation continue. La rentabilité relative de la formation pour les hommes et les femmes en 1977, en faveur de ces dernières (écart positif de 4 %) corrobore l'hypothèse que la certification dans le cas de certaines formations continues avait une influence déterminante sur son rendement<sup>7</sup>. La deuxième spécification du tableau 2 l'illustre clairement puisque la FPC diplômante n'est salarialement avantageuse que pour les femmes, avec un supplément de gain de 2,2 % par rapport à celles dont la formation continue n'est pas diplômante. Mais outre la certification, la nature différenciée des formations continues pour les hommes et les femmes interrogés en 1977 rendrait compte de la position privilégiée des femmes quant à son incidence sur le salaire. Assorti ou non d'un diplôme, l'écart de rendement salarial de la FPC entre les hommes et les femmes pourrait ainsi trouver son origine dans le fait que 19 % des femmes qui ont suivi une FPC accédaient à une formation pédagogique préparatoire à un Capes, Capet ou à un autre diplôme d'enseignement, contre 4,5 % des hommes. À cette époque, les femmes sont également en proportion cinq fois plus nombreuses que les hommes à recevoir une formation paramédicale ou sociale. Sur la période 1988-1993, les résultats des modèles (2) et (3) laissent envisager une modification de la contribution de la formation continue dans le déroulement des carrières salariales. En effet, la durée et la certification, supposées manifester l'importance du capital humain acquis avec la formation (encadré p. 63), ont un effet quasi non significatif dans l'en-

<sup>7</sup> On se souvient que cette caractéristique sépare pour l'essentiel la structure de la FPC des hommes et des femmes sur la période 1972-1977.

semble. Plus précisément, une formation continue diplômante n'a aucun effet relativement aux actifs privés d'un passage en formation sur la période de cinq ans considérée. Du point de vue de la durée, les formations longues, de plus de 160 heures pour les femmes et de plus de 320 heures pour les hommes

sont sans conséquence salariale. Ces éléments dessinent une nouvelle logique de recours à la formation continue, où se mêlent adaptation par des FPC courtes d'une main-d'œuvre mieux formée initialement, et processus de signalement positif en direction des personnes jugées les plus performantes par

Tableau 2  
Estimations du rendement de la FPC et de ses attributs,  
formation obtenue dans l'intervalle de cinq ans précédant les enquêtes

Equations de gain		Hommes		Femmes	
(£)	Variable dépendante = Log (salaire net annuel)	1977	1993	1977	1993
Modèle (1) (\$)	constante	9,71	10,81	9,55	10,77
	diplômes : supérieur	1,0025	0,7797	0,7305	0,6048
	Bac	0,6190	0,4406	0,5555	0,3641
	court/Bepc	0,3154	0,2158	0,3273	0,2161
	Cep	0,1590	0,0643 *	0,1378	0,0498 *
	aucun	ref.	ref.	ref.	ref.
	Expérience	0,0324	0,0370	0,0216	0,0243
	carré de l'expérience	-0,0005	-0,0005	-0,0004	-0,0005
	Ancienneté	0,0152	0,0012 ns	0,0198	0,0074
	carré de l'ancienneté	-0,0001	0,0001 **	-0,0001	0,0001 *
FPC 1972-77 ou 1988-93	0,0955	0,1008	0,1360	0,0815	
pas de FPC	ref.	ref.	ref.	ref.	
Modèle (2)	Diplôme de FPC : oui	0,0891	0,0292 ns	0,1511	0,0586 ns
	non	0,0977	0,1102	0,1289	0,0832
	pas de FPC	ref.	ref.	ref.	ref.
Modèle (3)	Durée de la FPC :				
	correspondance	0,0553 ns	0,1888 ns	0,1078 ns	0,2694 **
	moins de 41 heures	0,1011	0,1239	0,0923 *	0,0881
	41-160 heures	0,0942	0,0663	0,1467	0,0670
	161-320 heures	0,0781	0,1512	0,1102	0,0707 ns
	321-800 heures	0,1065	0,0651 ns	0,2233	0,0802 ns
+ de 800 heures	0,1168	0,0430 ns	0,1451	0,0621 ns	
Sans FPC	ref.	ref.	ref.	ref.	
Modèle (4)	Effet déclaré de la FPC sur la qualification ou la fonction :				
	Supérieure	0,1282	0,0991	0,1633	0,0996 *
	Égale ou inférieure	0,0346 ns	0,0664 ns	0,1229 ns	0,0231 ns
	Pas de changement	0,0848	0,1033	0,1244	0,0828
	Pas de FPC	ref.	ref.	ref.	ref.

Sources : Enquêtes FPQ 1977 et 1993. / (\$) : Fonctions de gains diplôme - expérience - ancienneté - FPC. Trois autres fonctions sont ensuite estimées en tenant compte successivement du diplôme, de la durée et de la conséquence de la FPC sur la situation professionnelle de l'individu.

(£) : Seuls sont présentés les coefficients de l'expérience, de l'ancienneté et du diplôme pour la première spécification. Coefficients significatifs à 1% d'erreur, \* au plus à 5 %, \*\* au plus à 10 %. / ns : non significatif.

l'employeur. D'ailleurs, en décomposant par grande catégorie socioprofessionnelle les bénéficiaires d'une FPC, on se rend compte qu'elle se concentre encore plus largement que par le passé sur les professions intermédiaires et supérieures (44 % d'entre eux sont concernés contre 25 % des ouvriers qualifiés et 11 % des ONQ). En revanche, l'impact salarial de la FPC pour ces catégories est presque non significatif, soutenant les hypothèses d'attribution sélective de la FPC et de son découplage avec les modalités de rémunération, tout du moins pour ces publics prioritaires. Dans ce nouveau contexte, les femmes, de leur côté, semblent légèrement pénalisées puisque la valorisation salariale de la formation est d'environ 1,9 points inférieure à celle des hommes (Modèle 1).

Les conséquences salariales de la formation continue aux deux dates restent cependant sans commune mesure avec le constat que l'on peut tirer des déclarations des individus sur la répercussion professionnelle de leur formation. On a vu que moins de 10 % des bénéficiaires d'une formation mentionnent une évolution positive de leur qualification ou de leur fonction en 1993, 85 % d'entre eux occupant le même poste à l'issue de la formation. Reste à savoir si ce changement professionnel jugé favorable conserve la même traduction salariale des années soixante-dix aux années quatre-vingt-dix. Force est d'admettre que l'on assiste aussi à une transformation significative de la reconnaissance salariale de ces formations puisque si en 1977, l'évolution positive de la qualification d'emploi s'exprime dans un gain salarial par rapport à ceux dont la situation d'emploi n'a pas été modifiée suite à la formation, il n'en plus de même pour les hommes en 1993, tandis que les femmes enregistrent une légère prime salariale (Modèle 4).

Enfin, remarquons qu'à ce stade l'hypothèse d'une déconnexion entre caractéristiques de la formation continue et progression salariale paraît surtout vérifiée pour les hommes, puisque le rendement moyen de la formation augmente des années soixante-dix à l'époque la plus récente alors même que la plupart de ses attributs (durée, certification), attestant de l'acquisition de compétences au cours de celle-ci, ne sont pas reconnus par le marché et en l'occurrence sont sans contrepartie salariale.

Les conclusions auxquelles nous ont conduits ces premières analyses sont confirmées si on élargit la FPC à la totalité de la vie active en intégrant le nombre de formations reçues par les actifs.

## Dans les années quatre-vingt-dix, la répétition du passage en formation continue conditionne sa valorisation

Une façon complémentaire d'appréhender les transformations du statut de la formation continue dans le temps consiste à s'affranchir des limites de la fenêtre d'observation de 5,4 années. On constate ainsi qu'en 1977 (tableau 1), près de la moitié des formés – hommes et femmes ensemble – ont suivi une formation avant la période des cinq ans. Pour 1993, comme il s'agit de la dernière formation suivie, on remarque l'extraordinaire intensification du recours des entreprises à la formation continue depuis 1988 : de 1988 à 1991 la probabilité d'accéder à une formation était plus élevée que sur l'ensemble des années précédentes, et la probabilité d'entrée en formation en 1992 était presque du même niveau que celle relative aux quatre années antérieures. Certes, on doit relativiser cette lecture du fait qu'elle laisse entendre que les plus récemment servis n'en ont pas bénéficié aux périodes immédiatement précédentes, ce qu'une décomposition plus fine que celle proposée du nombre moyen de formations enregistrées selon la date de survenue de la dernière, infirmerait. Néanmoins, les proportions sont suffisamment élevées, en particulier sur l'année de l'enquête, pour justifier l'argument.

Par ailleurs, l'écart portant sur le nombre moyen de formations qui sépare les individus passés le plus récemment en formation des autres, constitue un indice supplémentaire que la formation continue devient une dimension positivement discriminante pour les personnes à qui elle est octroyée. En ce sens, ne pas avoir de formation durant une demi-décennie se comprend comme le signe que l'on diminue ses chances d'en obtenir une à l'avenir. Ainsi, il semble qu'au sein même de l'espace de la formation continue, « la formation va à la formation », ce qui participe de l'idée de concentrer les efforts de formation sur les plus capables et les mieux à même d'exploiter efficacement les connaissances transmises.

On peut maintenant analyser, à partir du tableau 3, ce qu'il en est du rendement de la formation continue en fonction de sa date d'achèvement.

L'introduction de la date de fin de formation est assez instructive. Bien entendu, dans ce cas, la référence

Tableau 3  
Estimations du rendement de la formation continue  
selon sa date de survenue ou le nombre d'épisodes de formation

Modèle estimé		HOMMES		FEMMES	
		1977	1993	1977	1993
(5)	<i>FPC quelle que soit la date :</i> FPC Sans FPC	13,4 ref	13,1 ref	15,7 ref	10,4 ref
(6)	<i>FPC selon la date :</i>				
	FPC avant 1972 ou avant 1988	14,8	13,5	16,1	11,4
	FPC durant 4 ans (1972-75 ou 1988-91)	12,9	11,3	14,8	7,6
	FPC l'année du salaire (1976 ou 1992)	12,3	13,4	18,4	10,7
	FPC année de l'enquête (1977 ou 1993)	7,2	14,9	11,2 *	13,2
	Sans FPC	ref	ref	ref	ref
(7)	<i>Nombre de FPC :</i>	0,0531	0,0245	0,0763	0,0207
(8)	FPC avant 1972 ou avant 1988	8,3	7,9	9,8	8,2
	FPC durant 4 ans (1972-75 ou 1988-91)	5,5	ns	7,8	ns
	FPC l'année du salaire (1976 ou 1992)	3,2	ns	10,7	ns
	FPC année de l'enquête (1977 ou 1993)	ns	ns	ns	ns
	Sans FPC	ref	ref	ref	ref
	Nombre de FPC	0,0401	0,0232	0,0484	0,0171

Résultats de 4 fonctions de gains diplômes - expérience - ancienneté - FPC et nombre de FPC.  
Coefficients tous significatifs à 1 % d'erreur, \* au plus à 5 %, ./ ns : non significatif.

(aucune FPC) change puisqu'elle ne comprend ici que les individus n'ayant jamais reçu de formation quelle que soit la date de cette dernière. Par rapport à eux, le rendement d'une formation s'établit en 1977 et en 1993 respectivement à 13,4 % et 13,1 % pour les hommes et 15,7 % et 10,4 % pour les femmes. Les résultats en fonction de la date où cette formation a pris fin suscitent plusieurs commentaires. En 1977, les rendements sont d'autant plus importants que la formation est ancienne alors qu'à l'inverse, en 1993, la FPC est d'autant plus payante qu'elle est récente. Cette observation complémentaire conforte l'hypothèse que l'on assisterait au passage d'une logique « d'investissement » en 1977 (où il faut du temps pour pleinement mettre en œuvre les savoirs acquis et en percevoir les bénéfices), à une logique « de sélection et de signalement » en 1993 (où le simple fait d'avoir eu une formation récente est immédiatement rémunérateur). Cette interprétation est aussi corroborée par l'incorporation en explicatives des formations non achevées ou débutées l'année de l'enquête, puis-

qu'elles présentent les rendements les plus élevés en 1993 alors que cela n'est pas le cas en 1977. Le salaire déclaré à l'enquête étant celui de 1992, (76 dans FQP77), ce résultat laisse entendre que la prime de salaire perçue par ces bénéficiaires précède leur formation et ne peut en aucun cas se comprendre comme la rémunération d'un supplément de compétences acquises avec la FPC.

La prise en compte du nombre de formations suivies par les salariés durant toute leur vie active ne fait que renforcer le diagnostic. Bien que le nombre moyen de passages en formation continue soit significativement supérieur en 1993 (tableau 1), il ressort que le rendement moyen d'une formation a considérablement chuté entre les deux périodes. Avec la banalisation du recours à la formation continue par les entreprises et la croissance de sa diffusion auprès des salariés, il apparaît ainsi que la formation continue a par elle-même une efficacité salariale de plus en plus mesurée. Ce résultat tend à suggérer que la valeur de la FPC se réalise selon une logique d'accumulation

similaire à celle des années d'études ou d'expérience professionnelle avec un rendement marginal décroissant.

Les modalités de valorisation de cette accumulation sont cependant sensiblement différentes en 1977 et en 1993. C'est ce que montre la prise en compte simultanée de la dernière formation continue suivie selon sa date d'obtention, et du nombre total de formations (tableau 3). En 1977, le compteur de formations et la dernière FPC, quelle que soit la date où elle intervient, ont conjointement un rendement positif, confirmant une logique d'accumulation de capital humain qui fournissait aux salariés les compétences techniques et professionnelles nécessaires à l'activité de l'entreprise. En 1993, en revanche, à nombre de passages en formation continue contrôlé, la formation obtenue depuis 1988 ne confère aucune amélioration salariale, à l'inverse de la dernière formation si elle est intervenue avant 1988.

Ce résultat laisse présumer que l'attribution de cette formation suivrait une logique de signalement ou de classement, avec, pour conséquence, l'émission d'un signal favorable et récurrent en direction des salariés dont elle anticipe la fidélité ou que l'entreprise souhaite conserver<sup>8</sup>, sans que la dernière formation ait une incidence à part entière sur la rémunération individuelle. Cette interprétation concorde avec l'observation que le nombre moyen de FPC suivies est d'autant plus élevé que la dernière formation est récente. En d'autres termes, les salariés dans cette situation ont en moyenne déjà profité à plusieurs reprises d'une formation continue dont seule, en définitive, la succession fait valeur. À ce titre, le passage répété en formation continue attesterait de la performance productive particulière de ces salariés.

### Formation continue, promotion et changement de poste entre 1988 et 1993

Une voie complémentaire d'approfondissement de l'analyse du statut de la formation continue consiste à examiner les liens entretenus avec les promotions au sein des marchés internes. À partir de l'enquête FQP de 1993, il est possible de savoir si le salarié a

<sup>8</sup> Des modèles Logit, destinés à apprécier les conditions d'une mobilité externe, montrent que la FPC a une influence négative sur le changement d'entreprise ; voir aussi Goux et Maurin (1997) sur ce point.

connu un changement de poste ou une promotion dans l'entreprise pour parvenir à l'emploi occupé au moment de l'enquête. Ainsi, entre 1988 et 1993, 12,5 % des hommes ont obtenu leur poste par promotion et 10,9 % ont changé de poste, respectivement 8,9 % et 12,3 % des femmes sont dans ce cas (tableau 4). Si les simples changements de poste n'ont pas d'incidence salariale très nette, il n'en va pas de même des promotions dont les rendements sont très sensiblement supérieurs à ceux de la FPC pour les hommes et pour les femmes (16,1 % et 16,9 %). Par ailleurs, il y a incontestablement un lien significatif entre le fait d'avoir suivi une formation et celui d'avoir eu une promotion ou un changement de poste. Ainsi, parmi les formés, 20,9 % des hommes et 16,6 % des femmes ont bénéficié d'une promotion (respectivement 8,5 % et 5,6 % parmi les non formés), 15,3 % et 17,8 % d'un changement de poste (8,7 % et 9,8 % parmi les non formés)<sup>9</sup> (voir tableau 4 ci-contre).

On peut, dans un premier temps, estimer les conséquences salariales de l'obtention d'une FPC (1988-1993) en relation avec une promotion ou un changement de poste éventuel (tableau 4). Un premier point à souligner est l'importance de l'impact salarial de la promotion, qu'elle s'accompagne ou non d'une formation. À cet égard, il faut noter le résultat paradoxal pour les femmes : le rendement nettement plus élevé de la promotion lorsqu'elle a eu lieu seule. C'est-à-dire que par rapport à l'ensemble des femmes promues dans l'emploi détenu en 1993, celles passées par une formation continue depuis 1988 perçoivent en 1992 un salaire inférieur aux non-formées.

Globalement, le fait que les femmes soient moins promues que les hommes et que le suivi d'une FPC, combiné à une promotion, soit beaucoup moins rentable que pour les hommes, contribue à expliquer pour partie le rendement plus faible de la formation continue pour les femmes en 1993 (tableau 2). Ceci est corroboré par l'existence de changements de poste plus fréquents pour les femmes, dont l'association avec une formation continue diminue le rendement salarial de cette dernière par rapport à celles qui n'ont eu que de la formation.

Lorsqu'il y a eu à la fois formation et promotion ou

<sup>9</sup> Ces calculs sont effectués à partir du tableau 4. Ils consistent à séparer les formés des non formés, (non participants à une FPC entre 1988 et 1993) et à calculer, d'un côté pour les hommes, de l'autre pour les femmes, les proportions d'individus restés au même poste sur l'intervalle, promus ou mutés sans promotion.

Tableau 4  
Rendement salarial de la formation continue et de la mobilité interne  
selon leur combinaison

(\$)	Rendements		Effectifs en %	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Sur la fenêtre 1988-93				
Promotion	16,1	16,9	12,5	8,9
Changement de poste	3,2 **	3,3 **	10,9	12,3
Même poste	ref	ref	76,6	78,8
			100	100
FPC promotion (I)	21,7	16,1	6,8	5,1
FPC changement (II)	8,4	7,4 *	5,0	5,4
FPC et même poste (X)	10,5	9,6	20,8	20,0
Sans FPC avec promotion (X)	17,1	24,4	5,7	3,9
Sans FPC avec changement (X)	5,1 *	4,9 *	5,9	6,8
Sans FPC et même poste (X)	ref.	ref.	55,8	58,8
			100	100
<i>Décomposition des modalités (I) et (II) ci-dessus :</i>			<i>Distribution des formés qui ont connu un changement de poste depuis 1988</i>	
FPC puis promotion	24,9	14,4	12,6	9,8
FPC puis changement	ns	ns	10,3	12,9
promotion puis FPC	22,3	24,8	32,2	20,1
changement puis FPC	12,0	7,0 **	21,8	30,4
FPC et promotion la même année	17,2	ns	12,9	18,3
FPC changement la même année	10,6 *	ns	10,2	8,5
(XXXX) (£)				
Sans FPC, et même poste	ref.	ref.	100	100

Source :

(\$) : FQP93. Résultats de 3 fonctions de gains diplômes - expérience - ancienneté - poste - FPC.

Coefficients tous significatifs à 1 % d'erreur, \* au plus à 5 %, \*\* au plus à 10 %./ns : non significatif.

(£) : on ne reprend pas ici les 4 modalités de l'indicateur précédent qui conservent les mêmes valeurs.

changement de poste dans la fenêtre d'analyse, il est possible dans la plupart des cas (80 %), de savoir quel événement précède l'autre en comparant l'année de leur réalisation<sup>10</sup>. Les résultats sont présentés dans le dernier modèle du tableau 4<sup>11</sup>. Pour les hommes, avoir bénéficié d'une promotion reste très avantageux en matière de salaire, quel que soit l'ordre dans lequel celle-ci s'enchaîne avec la dernière formation

<sup>10</sup> Pour la FPC, on ne dispose en effet que de cette information dans l'enquête.

<sup>11</sup> Il s'agit de la décomposition, en fonction de la date, des deux premières modalités de l'indicateur précédent (tableau 4) : FPC promotion (I) et FPC changement (II), la base de référence restant identique.

continue. Pour les femmes, le rendement est d'autant plus fort que la formation continue succède à la promotion. Ce dernier résultat met en doute la conception « apport de capital humain de la formation » dans la mesure où la promotion serait conçue comme une conséquence bénéfique (ou une incitation à se former, voir *supra*) de l'acquisition de nouvelles compétences avec la formation. Cet argument trouve confirmation dans les résultats du tableau 5 qui montrent que la formation précédant la promotion a une durée au moins trois fois supérieure à celle intervenant après la promotion. Par ailleurs, de la même façon pour les deux sexes, la séquence « FPC-changement de poste » est sans effet par rapport aux actifs privés de FPC sur la période et occupant le même

poste qu'en 1988. En revanche, lorsque la FPC succède au changement de poste, elle entraîne un surcroît de rémunération surtout sensible pour les hommes.

De même que nous avons interrogé le rapport entre l'effet positif de la FPC sur la fonction ou la qualification obtenue – mentionné par l'individu dans l'enquête – et le salaire (*supra*, p. 70) il est temps d'examiner ce qu'il en est au regard de la promotion telle qu'elle est identifiée ci-dessus. Parmi ceux qui ont déclaré une qualification ou une fonction supérieure à l'issue de la formation, il se trouve que moins de 40 % des hommes et moins de la moitié des femmes

ont accédé par promotion ultérieurement ou la même année au poste occupé en 1993. Cet élément conforte bien l'idée que les incidences de ces FPC sont, dans la plupart des cas, objectivement faibles à court terme, mais s'inscrivent plutôt dans un processus de discrimination positive qui objective, dans la durée, la reconnaissance par la firme de la valeur du salarié. En outre, la durée moyenne qui sépare la fin de la formation de la mobilité interne, telle qu'on peut la calculer grossièrement à partir des informations annuelles de l'enquête, est de deux ans, ce qui rend évidemment difficile l'appréciation par les individus d'un rapport entre les deux événements.

Tableau 5  
Rang et durée de la formation selon sa position par rapport à la mobilité interne

	Durées moyennes (heures) de la FPC obtenue entre 1988 et 1993 ( $\mu$ )		Nombre total de FPC (\$) (y compris celle de 1988-93, ou celle décrite avant 1988)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FPC puis promotion	363	352	5,36	4,49
FPC puis changement	433	219	3,97	3,94
promotion puis FPC	121	60	6,70	5,28
changement puis FPC	151	94	6,36	5,56
FPC et même poste	137	116	5,45	4,63
Sans FPC avec promotion	-	-	1,60	1,27
Sans FPC avec changement	-	-	1,46	0,68
Sans FPC et même poste	-	-	0,63	0,47

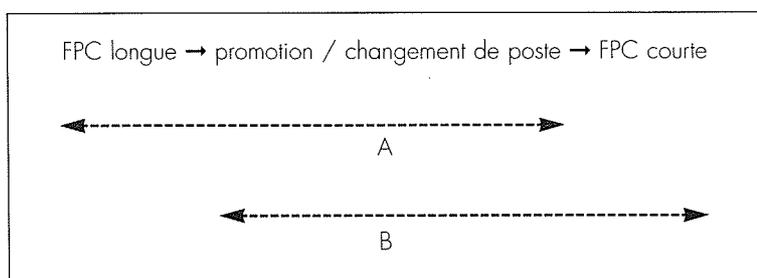
( $\mu$ ) : Calculées sur la base de la nomenclature en sept postes du questionnaire (cours par correspondance exclus).  
(\$): Depuis l'entrée en activité.

L'hypothèse selon laquelle, dans les années quatre-vingt-dix, la FPC intervient le plus souvent après une promotion ou un changement de poste est largement confirmée puisque ces cas sont en moyenne trois fois plus nombreux que les situations inverses. De surcroît, le fait que ces formations soient de courte durée – bien moindre que celles qui s'opèrent dans une logique de construction préalable de compétences – et pourtant hautement rémunérées concourt à alimenter la thèse d'un changement de logique dans l'utilisation de la FPC, laquelle viendrait récompenser et confirmer la détection par l'employeur des meilleurs salariés. En d'autres termes, le bénéfice après promotion d'une formation continue et d'un gain de salaire seraient les conséquences parallèles d'un sys-

tème incitatif calé sur un mécanisme d'allocation différenciée des postes et des stages de FPC, selon l'information sur les aptitudes individuelles transmises à l'embauche, puis repérées et utilisées dans l'entreprise.

Bien entendu, cette dimension « signalement » n'exclut pas l'acquisition de compétences adaptatives au nouveau poste. Cependant, la brièveté de ces formations pourrait aussi correspondre à un souci de redoublement du message envoyé en direction des salariés jugés les meilleurs. Ce redoublement prend un sens si l'on garde à l'esprit la nécessité de maintenir, dans les marchés internes, un système incitatif visant à la fois une fonction de tri des individus, selon leur qualité productive, et le maintien de l'effort des salariés,

système qui ne repose plus sur la valorisation salariale de l'ancienneté<sup>12</sup>. Dans cette perspective, en fonction des attributs professionnels des salariés et des exigences de qualité requises par l'entreprise, une double discrimination positive serait à l'œuvre pour certains salariés, avec une logique de mobilisation de la FPC de « type capital humain » lorsqu'elle précède et prépare une promotion<sup>13</sup>, puis de signalement positif et de récompense lorsqu'elle succède à la promotion. Du point de vue des carrières, on aurait donc, pour les salariés privilégiés, un enchaînement sur le modèle suivant :



Cette hypothèse sur les trajectoires peut être indirectement testée au travers du nombre de formations enregistrées par les actifs depuis leur entrée dans la vie active, selon la séquence apparente dans laquelle ils se situent. En effet, la séquence décrite ci-dessus implique que ceux qui ont bénéficié d'une formation après une promotion doivent avoir accumulé plus de formations continues que les autres. C'est bien ce que montre le tableau 5 : lorsque la formation intervient après la promotion, les individus ont en moyenne reçu une formation de plus que dans les cas où la dernière FPC a eu lieu avant<sup>14</sup>. Au demeurant, une telle succession de formations semble accréditée par le nombre élevé d'épisodes de formation continue pour ceux dont la dernière est intervenue sur la période 1988-1993 par rapport aux autres (tableau 1). Cela étant, il est important de rappeler que la conjonction d'une mobilité interne et d'une formation continue sur la période qui s'étend de janvier 1988 à mai 1993, ne concerne qu'environ un tiers des formés dans l'in-

tervalle, ce qui implique que la séquence complète, deux FPC de natures différentes encadrant une mobilité interne (A+B), ne s'appliquerait qu'à une partie des salariés.

Au regard des mutations de poste sans promotion, il est apparu que le changement de poste ne procure pas, en tant que tel, de gain très substantiel. On peut sans peine concevoir que ces changements recouvrent des situations très différentes, de réorientation professionnelle ou de quasi-déclassement lié aux contraintes économiques des firmes dans un cas, de mobilités horizontales plutôt valorisantes dans d'autres cas. En regardant les caractéristiques de la FPC selon sa position par rapport à ces changements et ses conséquences salariales, il est possible d'arriver à dissocier ces situations. Ainsi, il n'est pas anodin de constater que les individus pour lesquels la formation continue a précédé le changement ont les formations les plus longues, sont passés moins souvent en

formation continue durant leur vie active (parmi l'ensemble des formés sur la période), et ont des salaires équivalents aux actifs de référence restés dans le même poste et écartés de la formation continue. À l'inverse, lorsque la formation suit un changement de poste, celle-ci a en moyenne des caractéristiques, en termes de durée et de nombre, proches de celles des personnes qui ont eu une promotion avant leur formation, mais avec toutefois un gain salarial inférieur bien que non négligeable.

Au total, les mobilités internes, qu'il s'agisse d'une promotion ou à un degré moindre d'un changement de poste, semblent commander l'efficacité salariale de la formation continue suivie depuis 1988 jusqu'à la date de l'enquête. Hormis pour les hommes, pour lesquels les formations longues précédant une promotion ont une incidence salariale significative dans une logique de capital humain, pour les femmes, ce sont les formations « légères » qui manifestent l'effet salarial le plus conséquent. Ce résultat n'est pas indépendant du fait que ces salariés comptent le plus grand nombre de passages en formation, ce qui indique, en relation avec les analyses précédentes, que c'est moins cette dernière formation en tant que telle qui procure un bénéfice que le fait qu'elle se superpose à une série de formations antérieures, lesquelles signalent l'efficacité productive du salarié et la réalisation d'un parcours professionnel évolutif qui le discrimine positivement.

<sup>12</sup> Ce qui exacerbe, bien sûr, les questions de justice sociale dans l'entreprise vis-à-vis de la FPC (Aventur et Hanchane, 1997).

<sup>13</sup> Pour les hommes, on pourrait voir dans le rendement salarial légèrement supérieur de la séquence « FPC puis promotion » un effet de la durée de la formation suivie. Il n'en est cependant pas de même pour les femmes.

<sup>14</sup> Et on a en moyenne, une différence de 2 FPC pour les changements de poste.

\* \*  
\*

L'hypothèse générale de départ était celle d'un changement dans les modes de fonctionnement des marchés internes lié aux transformations de l'offre de formations initiales d'une part, et à la gestion des compétences au sein des entreprises d'autre part. Dans le contexte des années soixante-dix, l'absence de formation initiale de la plupart des actifs impliquait une construction des compétences à l'intérieur même des entreprises, selon une logique d'accumulation de capital humain qui conjugait apprentissage sur le tas, avancement corrélatif avec l'ancienneté et formation continue. Dans les années quatre-vingt-dix, l'abondance et la variété des formations initiales ont suscité la mise en avant d'une logique de sélection des salariés, liée à la nécessité de contrecarrer l'incertitude sur l'efficacité productive de ces formations relativement à un environnement productif et organisationnel évolutif, et misant davantage sur l'autonomie et l'initiative des travailleurs. Dans ce cadre, le marché interne a pour fonction de sélectionner les meilleurs, et de les attacher à l'entreprise par la mobilisation de signaux telle que la FPC, qui construisent un système incitatif et justifient leur salaire plus élevé.

Ainsi, les analyses menées à partir de l'enquête FQP93 ont montré que le rendement des marchés internes a disparu eu égard aux conséquences pécuniaires de l'ancienneté, tandis que les dimensions de durée et de certification de la formation continue ne trouvent quasiment plus d'écho dans la rémunération. C'est au contraire la récurrence des formations suivies qui fait valeur et qui tend, de plus en plus, à se concentrer sur les individus que l'entreprise veut distinguer des autres et dont elle souhaite renforcer la collaboration. Ce statut de la FPC se combine avec des promotions jouant un rôle similaire de discrimination positive. La formation intervient d'ailleurs le plus souvent après la promotion, ce qui confirme le fait qu'elle ne fait que sanctionner, après coup, des compétences acquises antérieurement dans le système scolaire ou dans les années d'expérience passées.

Il se dessine ainsi une nouvelle configuration des systèmes d'incitation sur les marchés internes, dans laquelle des signaux positifs, nombreux et diversement articulés, distinguent les salariés jugés les plus compétents dont l'entreprise cherche à soutenir l'effort productif et à assurer la fidélité par des gains salariaux. On peut brièvement évoquer les résultats d'autres travaux qui confortent cette interprétation. En corrigeant la mesure de l'écart de gains entre participants et non participants de l'effet de sélection dans la formation continue, Bérét et Dupray (1998b) montrent que la différence entre les rémunérations moyennes des deux groupes est divisée par deux. Autrement dit, une part importante de l'écart de salaire observé est dû aux caractéristiques différenciées des formés et des non formés. Pour leur part, Goux et Maurin (1997), en contrôlant la sélection dans la FPC et en prenant en compte des effets fixes d'entreprises, trouvent que la FPC a un impact salarial non significatif. Ils attribuent les écarts de salaire observés entre bénéficiaires et non bénéficiaires d'une FPC, pour moitié au fait que les entreprises offrant les plus hautes rémunérations sont celles qui forment le plus, et pour moitié « à des facteurs expliquant simultanément la sélection dans le dispositif de formation continue et le niveau de rémunération individuel » (*op. cit.* p. 47), ce qui rejoint les conclusions des analyses menées ici.

Cette logique sélective ne signifie évidemment pas que la formation n'augmente jamais les capacités des salariés qui la reçoivent. Ce que l'on peut seulement avancer, c'est que cette construction, appréciée du point de vue des trajectoires individuelles, ne relève plus des lois de l'accumulation du capital humain. Elle semble, par contre, correspondre à un processus temporel de discrimination positive qui mêle, dans l'élaboration de la trajectoire interne, des actes économiques de reconnaissance et, probablement, d'acquisition de compétences. Il n'est cependant pas possible d'établir un lien univoque de cause à effet entre eux. Il serait du plus grand intérêt de procéder à des investigations qualitatives afin d'avancer vers une meilleure compréhension de ces phénomènes. ■

## Bibliographie

- Aventur F. et Hanchane S. (1997), « Formation continue et justice sociale dans l'entreprise », *Bref* n° 136, Céreq.
- Aventur F. et Möbus M. (1996), « La formation continue dans les entreprises : la place de la France en Europe », *Bref* n° 116, Céreq.
- Ballot G. (dir.) (1996), *Les marchés internes du travail : de la microéconomie à la macroéconomie*, PUF, 367 p.
- Baudelot C. et Glaude M. (1989), « Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant ? », *Économie et Statistique* n° 225.
- Becker G.S. (1964), « *Human Capital* », Columbia University Press.
- Béduwé C. et Espinasse J.-M. (1996), « Concurrences entre générations et accès à l'emploi des jeunes », *Formation Emploi* n° 55.
- Béret P. et 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 européenne de Formation professionnelle*, CEDEFOP, n° 13.
- Béret P. et Dupray A. (1998b), « Valorisation salariale de la formation continue en France et en Allemagne », discutant Gérard-Varet L.A., Document du Séminaire LEST n° 98-6.
- Béret P., Daune-Richard A.-M., Dupray A. et Verdier E. (1997), « Valorisation de l'investissement formation sur les marchés du travail français et allemand : distinction entre valeur productive et valeur de signalement », Rapport pour le Commissariat général du Plan, LEST, 161 p.
- Béret P. (1992), « Salaires et marchés internes : quelques évolutions récentes en France », *Économie appliquée*, vol. XLV, n° 2.
- Berton F. et Podevin G. (1991), « Vingt ans de formation professionnelle continue : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi », *Formation Emploi* n° 34.
- Brousseau E. (1993), *L'économie des contrats. Technologies de l'information et coordination inter-entreprises*, PUF, 368 p.
- 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.
- Delame E. et Kramarz F. (1997), « Entreprises et formation continue », *Économie et Prévision* n° 127.
- Dubar C. et Podevin G. (1990), « Formation et promotion en France depuis vingt ans », *Bref* n° 59, Céreq.
- Dupray A. (1995), « La mobilité professionnelle en France de 1967 à 1989 : une analyse des conditions de changement d'emploi selon la taille de l'entreprise » dans Degenne A., Mansuy M. et Werquin P. (éd.) *Trajectoires et insertions professionnelles*, Céreq, Document Séminaire, n° 112, p. 115-141.
- Goux D., Leclercq J.-Y. et Minni C. (1996), « Formation, emploi, salaire », in *L'économie française*, INSEE, Le Livre de Poche.
- Goux D. et Maurin E. (1994), « Education, expérience et salaires : tendances récentes et évolutions de long terme », *Économie et Prévision* n° 116.
- Goux D. et Maurin E. (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », *Économie et Statistique* n° 306.
- Grandjean C. (1989), « Modalités nouvelles de la rémunération à l'ancienneté », *Travail et Emploi* n° 41.
- Jarousse J.-P. (1988), « Mobilité professionnelle et représentation du marché du travail » *Économie appliquée*, n° 3.
- Jarousse J.-P. et Mingat A. (1986), « Un réexamen du modèle de gain de Mincer », *Revue économique* n° 6.
- Lochet J.-F., Podevin G. et Saunier J.-M. (1995), « Produire des compétences pour gérer les recrutements », *Bref* n° 111, Céreq.
- Méhaut P. (1996), « Se former tout au long de la vie ? », *Bref* n° 120, Céreq.

Meyer M.-A. (1991), « Learning from coarse information : biased contests and career profiles » *Review of Economic Studies*, vol. 58, n° 1.

Mincer J. et Jovanovic B. (1981), « Labor mobility and wages », in Rosen S. (éd.), *Studies in labor markets*, Chicago University Press.

Nohara H. (1995), « Les salaires en France et au Japon », *Travail et Emploi* n° 1.

Prendergast C. (1993), « The rôle of promotion in inducing specific human capital acquisition » *Quarterly Journal of Economics*, vol. 108.

Silvestre J.-J. (1986), « Marchés du travail et crise économique : de la mobilité à la flexibilité », *Formation Emploi* n° 14.

Stankiewicz F. (dir.), (1988), *Les stratégies d'entreprise face aux ressources humaines*, Economica, 261 p.

Stankiewicz F. (1995), « Choix de formation et critères d'efficacité du travail », *Revue économique* n° 5.

Verdier E. (1995), « Politique de formation des jeunes et marché du travail : la France des années quatre-vingt », *Formation Emploi* n° 50.

## Résumé

### La formation professionnelle continue : De l'accumulation de compétences à la validation de la performance

Pierre Béret et Arnaud Dupray

La formation professionnelle continue à l'initiative des employeurs (FPC) est un des éléments majeurs qui concourt à la construction des qualifications et des salaires sur les marchés internes d'entreprise. Les niveaux et les formes d'utilisation de cette formation dépendent cependant fortement de la manière dont s'articulent formation initiale et système productif. À partir d'une hypothèse générale de transformation dans le mode de fonctionnement des marchés internes entre les années soixante-dix et quatre-vingt-dix, l'article examine les rapports entre FPC, salaire, et promotion.

Dans le contexte des années soixante-dix, l'absence de formation initiale de la plupart des actifs impliquait une construction des compétences à l'intérieur même des entreprises, selon une logique d'accumulation de capital humain qui conjugait apprentissage sur le tas, avancement corrélatif avec l'ancienneté et formation continue. Dans les années quatre-vingt-dix, l'abondance et la variété des formations initiales ont suscité la mise en avant d'une logique de sélection des salariés, liée à la nécessité de contrecarrer l'incertitude sur l'efficacité productive de ces formations. Dans un environnement productif et organisationnel évolutif, la FPC est avant tout un signal envoyé aux salariés selon une logique d'incitation à l'effort et de sélection des individus jugés les plus performants.

Les traitements réalisés à partir des enquêtes FQP 1977 et 1993, en distinguant les hommes et les femmes, confirment largement nos hypothèses. Durée et certification de la FPC perdent leur valorisation salariale, tandis que la succession d'épisodes de formation continue fait maintenant valeur. De même, par rapport aux promotions dans les années quatre-vingt-dix, ce sont les FPC obtenues après une promotion qui, malgré leur plus grande brièveté, reçoivent la contrepartie salariale la plus élevée, contrairement aux attendus d'une logique de capital humain où une formation longue annonce une promotion interne et un gain conséquent.