

# Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS



UNIVERSITÉ DE RENNES 1

IREIMAR



CENTRE NATIONAL  
DE LA RECHERCHE  
SCIENTIFIQUE

LASMAS-INSTITUT DU LONGITUDINAL - UMR 8097

Maurice Baslé, Alain Degenne, Yvette Grelet, Patrick Werquin (Éditeurs)

## *FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET CARRIÈRES EN EUROPE*

*9<sup>es</sup> journées d'études Céreq/Lasmas-Institut du Longitudinal/IREIMAR  
L'analyse longitudinale du marché du travail*

*Université de Rennes 1 - Céreq-Bretagne, 15 et 16 mai 2002*



NUMÉRO 164 / MAI 2002

**164**  
**documents**  
séminaires

*Comité scientifique :*

*Maurice Baslé,  
Agnès Checcaglini,  
Alain Degenne,  
Yvette Grelet,  
Sophie Larribeau,  
Gwenaelle Poilpot-Rocaboy,  
Patrick Werquin*

## *Formation tout au long de la vie et carrières en Europe*

*9<sup>es</sup> Journées d'études*

*Céreq/Lasmas-Institut du Longitudinal/IREIMAR*

*L'analyse longitudinale du marché du travail*

*Rennes, 15 et 16 mai 2002*



# *FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET CARRIÈRES EN EUROPE*

*9<sup>es</sup> journées d'études Céreq/Lasmas-Institut du Longitudinal/IREIMAR  
L'analyse longitudinale du marché du travail*

*Université de Rennes 1 - Céreq-Bretagne  
15 et 16 mai 2002*

Maurice Baslé, Alain Degenne, Yvette Grelet, Patrick Werquin (Éditeurs)



# Sommaire

## Avant-propos

### Session 1 – Les déterminants de l'évolution des carrières

*Christine Gonzalez-Demichel, Emmanuelle Nauze-Fichet* 5  
Les déterminants des réussites professionnelles

*David N. Margolis, Véronique Simonnet, Lars Vilhuber* 17  
Using Early Career Experiences and Later Career Outcomes to Distinguish  
Between Models of Labor Market Behavior Under Institutional Constraints

*Céline Souhami-Gasquet* 51  
Une évaluation économétrique de l'impact des politiques publiques d'emploi  
sur les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi

### Session 2 – Enjeux et impacts de la formation continue

*Patrick Werquin* 79  
L'apprentissage des adultes dans les pays de l'OCDE. Définitions, enjeux et  
participants

*Pierre Béret* 99  
Formation professionnelle continue et carrières sexuées sur un marché interne

*Pierre-Yves Steunou* 113  
Impact et financement de la formation continue en France (*résumé*)

### Session 3 – Attentes vis-à-vis de la formation continue

*Mario Correia, François Pottier* 115  
La dynamique de la carrière professionnelle et les usages de la formation

*Jean-François Gazeau* 143  
La formation postscolaire : entre projet et incident de parcours

*Tristan Poullaouec* 153  
Promotion ou insertion ? Les jeunes ouvriers face à la « formation tout au  
long de la vie »

### Session 4 – Formation tout au long de la vie : analyse de secteurs particuliers

*Agnès Checcaglini, Gérard Podevin* 169  
Des carrières de marins à la pêche de plus en plus courtes qui déstabilisent le  
marché du travail. Études à partir de sept cohortes

*Marnix Dressen* 187  
La banque, royaume de l'articulation formation/emploi. Formation et  
évolution d'une pierre angulaire d'un marché du travail fermé

*Armelle Gorgeu, René Mathieu* 209  
Le CAP « Exploitation d'Installations Industrielles » (EII) : une seconde chance  
pour les non-diplômés

<b>Session 5 – Formation continue et différentes catégories de salariés</b>	
<i>Saïd Hanchane, Marion Lambert</i>	225
Diversité des pratiques de formation et mécanismes de sélectivité	
<i>Frédéric Lainé</i>	243
La mobilité professionnelle des salariés âgés analysée à travers les DADS	
<i>Coralie Pérez, Gwenaëlle Thomas</i>	255
Identifier les « précaires » dans l'enquête Emploi : Élément d'une démarche méthodologique pour saisir leur rapport à la formation	
<b>Session 6 – Formation continue et mobilité sociale</b>	
<i>Charles Gadéa, Danièle Trancart</i>	277
La formation continue aide-t-elle à devenir cadre ?	
<i>Jean-Paul Larue</i>	289
Démocratisation de l'accès aux baccalauréats et démocratisation sociale	
<i>Jean-Luc Richard, Anne Moysan-Louazel</i>	307
De l'immigration étrangère parentale à la mobilité sociale des jeunes adultes : lignée familiale et dynamiques professionnelles individuelles au début des années 1990	
<i>Louis-André Vallet</i>	321
Change in Intergenerational Social Fluidity in France from the 1970s to the 1990s and its Explanation: An Analysis Following the Casmin Approach	
<b>Session 7 – Formation continue en prolongement et mobilité sociale</b>	
<i>Tristan Klein</i>	341
Les bénéficiaires du contrat de qualification entrés à l'automne 1994 : les enseignements de 4 vagues de panel	
<i>Jake Murdoch, Jean-Jacques Paul</i>	357
L'accès à la formation professionnelle continue des diplômés de l'enseignement supérieur européen et japonais	
<i>Jacques Trautmann</i>	369
Retours en formation	

## Avant-propos

Les éditeurs de cet ouvrage ont voulu réunir des contributions axées sur le thème central de préoccupation pour ceux qui veulent faire de l'Union européenne « une économie dont la croissance sera de plus en plus basée sur la connaissance et les savoirs ». L'objectif de la formation tout au long de la vie a plusieurs dimensions : une dimension d'éducation et de formation générale, une dimension de reprise de formation professionnelle à tout âge dans une économie et une société où les évolutions technologiques et institutionnelles sont rapides, une dimension sociale de nouvelle chance de requalification aux différents âges ou d'ascension dans la carrière professionnelle, et enfin une dimension géographique, la construction européenne puis l'approfondissement de l'intégration européenne et l'élargissement impliquant des mobilités choisies mais aussi des besoins corrélatifs d'acquisitions de nouvelles compétences à différents moments de la carrière professionnelle.

En fait, face à des évolutions nouvelles, la demande de formation tout au long de la vie va être puissamment propulsée : l'offre de formation doit donc aujourd'hui s'adapter, créer, se diversifier pour reconnaître de nouveaux segments de besoins spécifiques.

Les nouvelles générations emprunteront dans l'espace européen de l'enseignement et de la formation et tout au long de leur vie professionnelle des sentiers qui devront être étudiés par des méthodes d'analyse longitudinale. On connaît l'intérêt de ces méthodes et les travaux réunis dans cet ouvrage pourront donc servir de points d'ancrage pour les travaux futurs.





# Les déterminants des réussites professionnelles

Christine Gonzalez-Demichel, Emmanuelle Nauze-Fichet

La réussite professionnelle peut être appréciée de diverses manières. En première approche, elle peut être caractérisée par l'accès aux rémunérations les plus élevées ou par l'accès aux catégories socioprofessionnelles les plus valorisées, salariées ou non salariées (cadres, professions intellectuelles supérieures, chefs d'entreprise). L'accès à l'autonomie professionnelle à travers le statut de non-salarié (mise à son compte comme indépendant ou employeur) peut également constituer en soi une approche de la réussite, lorsque ce n'est pas au prix d'une trop grande incertitude sur les revenus. Dans le cadre de cette étude, nous nous concentrerons sur la réussite salariale, compte tenu de la part toujours croissante du salariat dans l'emploi et, également, sous contrainte de la source statistique utilisée, l'enquête Emploi de l'Insee, laquelle ne permet malheureusement pas d'apprécier les revenus d'activité des non-salariés. Des travaux récents sur les revenus des non-salariés à partir de la dernière enquête sur les revenus fiscaux (Rouault, 2001) offrent une référence pertinente sur ce thème à part entière.

Les grands déterminants des réussites professionnelles, et donc de la réussite salariale, sont bien connus. Le rôle de la formation initiale est prépondérant tout au long de la carrière professionnelle. À côté de ce rôle, certaines caractéristiques individuelles jouent fortement, comme le sexe et l'origine sociale, cette dernière déterminant d'ailleurs en partie le bagage éducatif, mais également les facilités d'accès à certains réseaux relationnels. À côté de ces facteurs certes prépondérants, dont on rappellera dans un premier temps l'importance, d'autres critères entrent en compte dans les disparités de parcours professionnels, qui peuvent tenir à des aptitudes individuelles autres que celles appréciées par le niveau de diplôme, ou à des stratégies de carrières plus ou moins pertinentes (choix de secteur d'activité, de type d'entreprise, stratégies de mobilité, de formation professionnelle...). C'est l'impact de ce dernier aspect que nous nous attacherons à cerner dans un deuxième temps, même s'il est clair que son rôle ne peut être que secondaire à côté de celui des facteurs précédemment cités.

Cette étude vise donc à repérer les différents facteurs secondaires qui influent sur la réussite salariale et constitue un premier cadrage, lequel sera complété par des analyses spécifiques plus détaillées.

## 1. Le rôle déterminant du bagage initial : sexe, formation initiale, origine sociale

Le niveau de formation initiale a un impact déterminant sur l'accès aux professions salariées les plus valorisées ou aux rémunérations salariales les plus élevées, impact qui joue nettement tout au long de la carrière professionnelle (cf. tableaux 1 et 2). Ainsi, la part des cadres et professions intellectuelles supérieures chez les hommes salariés non titulaires d'un diplôme supérieur n'atteint pas 50 %, même 30 ans après leur sortie du système scolaire. Au contraire, chez les titulaires de diplômes supérieurs, cette proportion passe de 67 % dès leur sortie du système éducatif, à 85 % au bout de 30 ans. Les deux tableaux mettent également en évidence les disparités bien connues entre hommes et femmes. Les disparités sur les salaires mensuels, observées ici sur les seuls emplois à temps complet, sont amplifiées au sein de l'emploi salarié total, compte tenu de l'importance du temps partiel féminin.

**Tableau 1 – Part dans l'emploi salarié des cadres et professions intellectuelles supérieures (en %)**

	Ancienneté de sortie du système scolaire				
	Moins de 5 ans	De 5 à 10 ans	De 10 à 19 ans	De 20 à 29 ans	30 ans ou plus
<b>Hommes :</b>					
- Aucun diplôme ou CEP	0,5	0,5	1,4	2,3	3,0
- BEPC seul	0,7	2,2	5,9	9,7	21,0
- CAP, BEP ou équivalent	0,0	0,3	2,3	4,4	7,3
- Baccalauréat ou équivalent	1,5	2,3	11,1	24,6	35,0
- Baccalauréat + 2 ans	8,4	15,1	31,9	41,1	48,5
- Diplôme supérieur	67,2	72,5	80,2	84,7	85,3
<i>Ensemble</i>	<i>16,4</i>	<i>18,4</i>	<i>17,4</i>	<i>18,7</i>	<i>16,5</i>
<b>Femmes :</b>					
- Aucun diplôme ou CEP	2,0	1,9	0,5	0,4	1,1
- BEPC seul	0,0	0,0	2,6	2,8	6,4
- CAP, BEP ou équivalent	0,0	0,4	0,6	1,9	3,5
- Baccalauréat ou équivalent	1,1	1,2	5,3	7,9	16,9
- Baccalauréat + 2 ans	2,9	5,1	11,9	12,4	17,4
- Diplôme supérieur	38,2	50,5	58,4	69,4	72,5
<i>Ensemble</i>	<i>11,7</i>	<i>13,8</i>	<i>11,5</i>	<i>10,3</i>	<i>8,7</i>

Source : Enquête Emploi 2001 (Insee).

Champ : ensemble des salariés (hors contingent) ayant achevé leurs études initiales.

**Tableau 2 – Salaire mensuel à temps complet médian (en francs)**

	Ancienneté de sortie du système scolaire				
	Moins de 5 ans	De 5 à 10 ans	De 10 à 19 ans	De 20 à 29 ans	30 ans ou plus
<b>Hommes :</b>					
- Aucun diplôme ou CEP	5901	6500	7333	8000	8500
- BEPC seul	6681	7200	8259	10000	11375
- CAP, BEP ou équivalent	6500	7000	8025	9265	9809
- Baccalauréat ou équivalent	7000	8000	9833	12000	14055
- Baccalauréat + 2 ans	8000	9500	11917	14351	16000
- Diplôme supérieur	12000	13667	17333	20500	21117
<i>Ensemble</i>	<i>7400</i>	<i>8261</i>	<i>9000</i>	<i>10000</i>	<i>10000</i>
<b>Femmes :</b>					
- Aucun diplôme ou CEP	5632	5780	6175	6508	6999
- BEPC seul	6000	6486	7042	7650	9208
- CAP, BEP ou équivalent	5958	6400	7036	7755	8561
- Baccalauréat ou équivalent	6228	6700	8267	9750	11287
- Baccalauréat + 2 ans	7750	8500	10250	12000	12852
- Diplôme supérieur	9350	10875	12700	14300	15917
<i>Ensemble</i>	<i>7258</i>	<i>7800</i>	<i>8175</i>	<i>8667</i>	<i>8667</i>

Source : Enquête Emploi 2001 (Insee).

Champ : ensemble des salariés à temps complet (hors contingent) ayant achevé leurs études initiales.

**Tableau 3 – Taux de chômage (en %)**

	Ancienneté de sortie du système scolaire				
	Moins de 5 ans	De 5 à 10 ans	De 10 à 19 ans	De 20 à 29 ans	30 ans ou plus
<b>Hommes :</b>					
- Aucun diplôme ou CEP	41,0	25,6	15,4	9,8	7,7
- BEPC seul	32,9	17,2	11,1	5,0	3,8
- CAP, BEP ou équivalent	12,8	10,6	5,1	4,4	4,2
- Baccalauréat ou équivalent	12,5	5,8	5,4	4,5	3,5
- Baccalauréat + 2 ans	8,7	5,1	3,3	3,0	4,8
- Diplôme supérieur	8,8	3,3	2,7	3,4	3,7
<i>Ensemble</i>	<i>15,5</i>	<i>9,2</i>	<i>6,9</i>	<i>5,5</i>	<i>5,5</i>
<b>Femmes :</b>					
- Aucun diplôme ou CEP	50,2	36,4	27,2	17,5	9,8
- BEPC seul	31,9	31,8	16,4	10,5	7,5
- CAP, BEP ou équivalent	29,5	17,4	11,9	8,0	7,4
- Baccalauréat ou équivalent	17,5	12,1	8,7	6,1	6,6
- Baccalauréat + 2 ans	9,4	6,1	5,7	3,5	3,7
- Diplôme supérieur	10,2	5,9	5,4	2,9	2,5
<i>Ensemble</i>	<i>18,3</i>	<i>13,2</i>	<i>11,9</i>	<i>9,1</i>	<i>7,9</i>

Source : Enquête Emploi 2001 (Insee).

Champ : ensemble des actifs (hors contingent) ayant achevé leurs études initiales.

Par ailleurs, l'impact de la formation initiale et du sexe sur l'accès aux « meilleurs » emplois salariés est encore plus marqué que ne le suggère cette première approche, étant données les disparités affectant également le simple accès à l'emploi, comme l'illustre la comparaison des taux de chômage (cf. tableau 3). Ces disparités sont tout particulièrement perceptibles au cours des cinq premières années de sortie du système scolaire. Ainsi, pour les hommes, 41 % des non diplômés et 33 % des titulaires du BEPC subissent alors le chômage contre à peine 9 % des titulaires d'un DEUG ou d'un diplôme supérieur. Pour les femmes, le taux de chômage des salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté est par ailleurs plus élevé en moyenne de 3 points par rapport à celui des hommes.

Un autre facteur déterminant dans les chances de réussite professionnelle est le bagage social, qui peut être appréhendé en première approche par la catégorie socioprofessionnelle du père. Celui-ci joue clairement sur la réussite scolaire, premier atout de réussite professionnelle. Ainsi, être fils d'agriculteur ou d'ouvrier diminue significativement les chances de décrocher un diplôme d'études supérieures, alors qu'être fils de cadre, par exemple, accroît nettement les chances (cf. tableau 4).

**Tableau 4 – Répartition de la population selon le diplôme et la catégorie socioprofessionnelle du père (en %)**

Fréquences observées et théoriques, sous l'hypothèse d'indépendance entre les deux critères (en italique)

CSP du père	Agriculteur exploitant	Artisan, commerçant, chef d'entr.	Cadre, profession intell. sup.	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Ensemble	
<b>Diplôme</b>								
	Aucun diplôme ou CEP	9,0	4,0	0,7	1,6	4,3	18,7	38,1
BEPC seul		5,7	4,8	2,9	3,9	5,5	15,4	
		0,7	1,2	0,5	0,8	1,4	2,7	7,3
CAP, BEP ou équivalent		1,1	0,9	0,6	0,7	1,0	2,9	
		2,8	2,8	0,7	2,2	3,8	11,8	24,2
Bac. ou équivalent		3,6	3,0	1,9	2,5	3,5	9,8	
		1,0	1,8	1,2	1,9	2,0	3,6	11,6
Baccalauréat + 2 ans		1,7	1,5	0,9	1,2	1,7	4,7	
		0,8	1,4	1,6	1,9	1,6	2,3	9,5
Diplôme supérieur		1,4	1,2	0,7	1,0	1,4	3,9	
		0,5	1,4	3,1	1,9	1,2	1,2	9,3
<b>Ensemble</b>		1,4	1,2	0,7	0,9	1,3	3,7	
		14,8	12,6	7,7	10,2	14,3	40,3	100,0

Source : Enquête Emploi 2001 (Insee).

Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales.

Remarque : Les cases grisées repèrent les cas de sur-représentation (fréquence observée > fréquence théorique).

Mais, au-delà de cet effet, l'origine sociale paraît expliquer également une partie des disparités de situations professionnelles à niveau de formation initiale donné. Ainsi, au sein des titulaires d'un baccalauréat seul, les fils de cadres réussissent relativement mieux, que ce soit en termes d'accès aux professions salariées les plus valorisées ou d'accès aux salaires les plus élevés (cf. tableau 5). Par contre, de manière étonnante, leur taux de chômage apparaît plus élevé, ce qui peut éventuellement signifier qu'ils ont davantage les moyens d'attendre un emploi répondant de manière satisfaisante à leurs critères de recherche.

**Tableau 5 – Caractéristiques des titulaires du baccalauréat (seul) selon la catégorie socioprofessionnelle du père**

CSP du père	Agriculteur exploitant	Artisan, commerçant, chef d'entr.	Cadre, profession intell. sup.	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Ensemble
Taux de chômage (%)	4,3	8,2	9,0	8,3	7,3	8,0	7,7
Part de cadres dans l'emploi salarié (%)	8,4	13,5	19,3	12,4	10,3	6,5	10,4
Salaires à temps complet médian (francs)	9385	9500	9917	9208	9000	8500	9000

Source : Enquête Emploi 2001 (Insee).

Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales, titulaires d'un baccalauréat seul.

Enfin, le statut de la mère paraît avoir un impact sensible sur le niveau de formation initiale atteint par les personnes, jouant là encore par ce biais sur les chances de réussite professionnelle (cf. tableau 6). On observe en effet que la probabilité d'atteindre ou de dépasser le niveau du baccalauréat augmente significativement pour les enfants de mères actives par rapport aux enfants de mères inactives (plus précisément, ne travaillant pas et n'ayant jamais travaillé), malgré leur moindre disponibilité a priori d'encadrement ou de soutien des études. Cet écart s'explique sans doute en partie grâce au soutien supplémentaire pour le financement des études que représente le revenu professionnel de la mère, ainsi que par une certaine émulation pouvant concerner les filles. Cet effet apparaît d'ailleurs plus marqué pour les femmes, la probabilité étant accrue de 12 points contre 9 points pour les hommes.

**Tableau 6 – Pourcentage de diplômés du baccalauréat ou d'études supérieures selon le statut de la mère (en %)**

	Mère active	Mère inactive
Hommes	35	26
Femmes	42	30

Source : Insee, Enquête Emploi 1997 et Enquête complémentaire « Jeunes et carrières ».  
Champ : ensemble des personnes de 30 à 45 ans.

## 2. À la recherche de critères de réussite relative

Le bagage initial explique donc une part essentielle des disparités de carrières professionnelles. Ainsi, à catégorie donnée de sexe et d'ancienneté de sortie du système scolaire, le niveau de diplôme explique de l'ordre de 30 à 40 % des écarts de rémunération entre les personnes occupant un emploi salarié à temps plein (cf. tableau 7). Malgré tout, plus de la moitié des disparités de salaires reste inexpliquée. Il existe donc un certain nombre d'autres critères secondaires qui entrent en compte, pouvant tenir à d'autres caractéristiques initiales (dont, comme on l'a vu, l'origine sociale), à un facteur « chance », mais aussi, ce que l'on s'attachera à mettre en évidence ci-dessous, à des stratégies de carrière et de formation professionnelle.

**Tableau 7 – Variance des salaires mensuels à temps complet expliquée par le diplôme (\*)**

	Ancienneté de sortie du système scolaire				
	Moins de 5 ans	De 5 à 10 ans	De 10 à 19 ans	De 20 à 29 ans	30 ans ou plus
Hommes	0,43	0,43	0,42	0,41	0,36
Femmes	0,31	0,39	0,38	0,40	0,36

Source : Enquête Emploi 2001 (Insee).

Champ : ensemble des salariés à temps complet (hors contingent) ayant achevé leurs études initiales.

(\*) Après élimination des observations relatives aux centiles extrêmes, pour chaque catégorie de sexe et d'ancienneté.

Pour mettre en évidence ces autres facteurs, l'analyse qui suit est centrée sur la *réussite au sens des salaires*. Le champ d'étude est par ailleurs limité aux *salariés âgés de 30 à 54 ans*, âges au cœur du cycle de vie active. En effet, avant 30 ans, le parcours des plus diplômés est trop limité pour mettre en évidence des stratégies spécifiques et, après 54 ans, les sorties d'activité augmentent fortement, réduisant là encore le champ d'analyse. Par ailleurs, étant donné le poids, dans les disparités de salaires, du sexe, de l'ancienneté et du niveau de formation initiale, nous nous intéresserons à présent à des réussites « relatives », à critères donnés. Plus précisément :

**« Une personne en emploi salarié sera considérée comme ayant « relativement » réussi si elle gagne mieux que 90 % des salariés appartenant à la même catégorie croisée de sexe, d'âge quinquennal et de niveau de diplôme. »**

Partant de cette approche, nous rechercherons des critères susceptibles de caractériser l'ensemble du groupe de ceux qui ont relativement réussi (critères transversaux) ou des critères jouant différemment selon le niveau de diplôme, le sexe ou l'ancienneté (critères spécifiques). Le principe retenu consiste à comparer systématiquement les taux de réussite relative, en moyenne de 10 %, en présence ou en l'absence de tel ou tel critère. Cette méthode permet d'effectuer des regroupements

entre diplômés, sexes et anciennetés tout en tenant compte des disparités liées à ces facteurs, faute de quoi l'analyse se heurterait à des problèmes systématiques d'effectifs insuffisants. Voici, à partir de cette méthode, les principaux résultats obtenus.

## 2.1 Le choix public/privé

Le secteur privé offre en moyenne de plus grandes opportunités de réussite salariale, mais cet avantage est moins marqué pour les femmes et tend à s'inverser pour les moins diplômés. Ainsi, les salariés titulaires d'un diplôme supérieur au DEUG auraient nettement intérêt à travailler dans le secteur privé, leur probabilité d'accès au dernier décile de salaire de leur catégorie de sexe, d'ancienneté et de diplôme étant accrue en moyenne de 9 points pour les hommes et de 8 points pour les femmes. Inversement, les salariés sans diplôme ou titulaires du seul certificat d'études ont une probabilité de réussite relative supérieure dans le secteur public, de 4 points pour les hommes et de 6 points pour les femmes.

**Tableau 8 – Écarts de taux de réussite entre secteurs privé et public (en points)**

	Aucun diplôme ou CEP	BEPC seul	CAP, BEP ou équivalent	Baccalauréat ou équivalent	Baccalauréat + 2 ans	Diplôme Supérieur
Hommes	-4,2	+2,5	+2,1	+7,9	+10,5	+9,0
Femmes	-5,7	+0,2	-1,4	+1,1	+6,9	+7,8

Source : Enquête Emploi 2001 (Insee).

Champ : salariés de 30 à 54 ans.

*Lecture : Pour une catégorie donnée de sexe, d'âge quinquennal et de diplôme, travailler dans le secteur privé plutôt que dans le secteur public augmente de x points (ou diminue de -x points) la probabilité d'accès au dernier décile de salaire de la catégorie (qui est en moyenne de 10 %).*

Il importe de rappeler ici qu'en 2000, à diplôme, sexe et âge décennal égaux, les salaires médians du secteur public (3 fonctions publiques<sup>1</sup>) étaient supérieurs de 4 % en moyenne à ceux du secteur privé (Insee, 2002). Néanmoins, la dispersion des salaires individuels est plus grande dans le secteur privé, de 50 % en moyenne. En particulier, elle est encore plus importante pour les hommes et les plus diplômés. De fait, pour les hommes titulaires d'un diplôme supérieur, les salaires du privé sont supérieurs à ceux du public et ce, à tous les âges. Pour les femmes diplômées du supérieur, les différences entre les deux secteurs ne sont pas significatives, sauf entre 30 et 39 ans où les salaires du privé sont également supérieurs à ceux du public.

Le choix du secteur privé permet ainsi à certains des plus diplômés de profiter de cette plus grande dispersion des salaires et d'accéder aux salaires les plus élevés. Au contraire, cette dispersion ne joue pas favorablement pour les moins diplômés, en regard des opportunités du secteur public.

## 2.2 Les différences sectorielles, dans le secteur privé

Quels que soient le sexe et le niveau de diplôme, certains secteurs privés ressortent comme plus opportuns en termes de rémunération, à savoir les industries des biens de consommation ou les activités financières, à l'inverse de l'agriculture (où mieux vaut sans doute être non salarié), des industries agricoles et des activités privées dans le secteur éducation, santé, action sociale. Il existe quelques secteurs relativement plus opportuns pour les moins diplômés, comme l'énergie pour les hommes ou les activités immobilières pour les femmes. Par ailleurs, on observe d'importantes différences selon le sexe, les femmes ayant notamment des opportunités plus marquées de gagner des salaires relativement élevés dans les secteurs industriels, les transports ou les services aux entreprises. Ce résultat pointe néanmoins surtout l'opposition à certains secteurs du tertiaire, comme les services aux particuliers, marqués par le poids important d'activités peu valorisées ciblées sur les femmes (emplois à temps partiel, bas salaires, emplois précaires).

1. Fonction publique d'État, Territoriale et hospitalière.

**Tableau 9 – Taux de réussite dans le privé selon le secteur d'activité (en %)**

	Hommes		Femmes	
	Diplômes inférieurs au baccalauréat	Baccalauréat et diplômes supérieurs	Diplômes inférieurs au baccalauréat	Baccalauréat et diplômes supérieurs
<b>Agriculture</b>	<b>3,0</b>	<b>12,7</b>	<b>1,6</b>	<b>2,0</b>
<b>Industrie</b>	<b>11,0</b>	<b>12,2</b>	<b>12,6</b>	<b>20,9</b>
Industries agricoles	6,3	12,2	5,2	12,1
Ind. biens de conso.	21,0	18,3	13,9	24,5
Industrie automobile	8,0	11,4	20,8	31,1
Ind. biens d'équip.	11,9	10,2	20,2	21,1
Ind. biens interméd.	9,1	11,9	11,4	16,8
Énergie	18,2	9,5	18,7	31,9
<b>Construction</b>	<b>7,7</b>	<b>11,9</b>	<b>15,1</b>	<b>8,7</b>
<b>Tertiaire</b>	<b>11,5</b>	<b>14,0</b>	<b>8,8</b>	<b>11,4</b>
Commerce réparation	11,3	17,1	8,3	11,5
Transports	12,0	11,3	15,3	17,5
Activités financières	33,6	18,6	35,9	17,6
Activités immobilières	11,4	6,7	13,7	7,5
Services entreprises	8,7	15,3	14,0	17,8
Services particuliers	13,5	12,5	3,2	8,0
Éducation, santé, social	2,3	3,0	4,3	5,3
Administ., associations	16,7	7,5	6,3	5,6
<b>Tous secteurs</b>	<b>10,5</b>	<b>13,4</b>	<b>9,6</b>	<b>12,7</b>

Source : Enquête Emploi 2001 (Insee).

Champ : salariés de 30 à 54 ans.

(1) Dans ce tableau comme dans les suivants, les taux de réussite moyens ne sont pas toujours égaux à 10 %. Ils le seraient sur l'ensemble des salariés, mais sont calculés ici pour le seul secteur privé.

(2) Les cases grisées repèrent les cas où les taux de réussite relative dépassent de plus de trois points ceux observés en moyenne pour l'ensemble des secteurs.

### 2.3 La taille de l'entreprise, dans le secteur privé

Les femmes ont relativement plus d'opportunités de salaires élevés dans les très grandes entreprises (100 salariés et plus). Pour les hommes, la taille de l'entreprise apparaît moins déterminante ou, au contraire, pour les plus diplômés, ce sont plutôt les petites structures qui apparaissent les plus opportunes.

**Tableau 10 – Taux de réussite dans le privé et taille d'entreprise (en %)**

	Hommes		Femmes	
	Diplômes inférieurs au baccalauréat	Baccalauréat et diplômes supérieurs	Diplômes inférieurs au baccalauréat	Baccalauréat et diplômes supérieurs
Moins de 10 salariés	11,2	14,6	7,4	10,5
De 10 à - de 100 sal.	8,9	13,3	9,0	10,8
100 salariés et plus	11,0	12,4	13,4	17,2
<b>Toutes tailles</b>	<b>10,5</b>	<b>13,4</b>	<b>9,6</b>	<b>12,7</b>

Source : Enquête Emploi 2001 (Insee).

Champ : salariés de 30 à 54 ans.

### 2.4 Ancienneté en entreprise ou mobilité inter-entreprises, dans le secteur privé

Deux types de stratégies de carrière professionnelle peuvent être comparés : celle basée sur un parcours de progression à l'ancienneté au sein d'une même entreprise et celle basée sur une mobilité inter-entreprises et donc une variété d'expériences professionnelles, chaque changement d'employeur offrant une opportunité de négocier une nouvelle promotion salariale. Pour comparer les avantages relatifs de ces deux stratégies, une première approche consiste à analyser les écarts de taux de réussite en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Les résultats paraissent alors mettre en évidence un net privilège de la stratégie d'ancienneté (cf. tableau 11).

**Tableau 11 – Taux de réussite dans le privé et ancienneté dans l'entreprise (en %)**

	Hommes		Femmes	
	Diplômes inférieurs au baccalauréat	Baccalauréat et diplômes supérieurs	Diplômes inférieurs au baccalauréat	Baccalauréat et diplômes supérieurs
Moins d'un an	7,2	11,7	4,8	9,5
De 1 à moins de 5 ans	9,4	13,1	4,7	11,2
De 5 à moins de 10 ans	9,6	13,5	7,1	12,1
10 ans et plus	12,3	14,0	15,3	15,3
<b>Toutes anciennetés</b>	<b>10,5</b>	<b>13,4</b>	<b>9,6</b>	<b>12,7</b>

Source : Enquête Emploi 2001 (Insee).

Champ : salariés de 30 à 54 ans.

L'analyse est néanmoins trompeuse, car elle illustre vraisemblablement le caractère dévalorisant, non pas de la mobilité inter-entreprises, mais de parcours marqués par l'instabilité dans l'emploi (emplois précaires, transitions avec le chômage ou l'inactivité). Ainsi, en se limitant aux personnes en emplois à durée indéterminée, tout en n'éliminant qu'une partie de cet effet « ancienneté dans l'emploi » (l'effet précarité), on aboutit à des résultats inverses pour les hommes les plus diplômés (niveau Bac. + 2 ou supérieur) avant 40 ans, qui tendraient à valider pour ces derniers les mérites de la pratique dite de « job-hopping » (changement fréquent d'employeur).

**Tableau 12 – Taux de réussite dans le privé et ancienneté dans l'entreprise (en %) Champ limité aux emplois à durée indéterminée**

	Hommes				Femmes			
	Diplômes inférieurs à Bac. + 2		Bac. + 2 et diplômes supérieurs		Diplômes inférieurs à Bac. + 2		Bac. + 2 et diplômes supérieurs	
	- de 40 ans	40 ans et +	- de 40 ans	40 ans et +	- de 40 ans	40 ans et +	- de 40 ans	40 ans et +
Moins d'un an	9,3	7,5	18,4	14,2	5,5	6,1	15,2	8,0
De 1 à moins de 5 ans	11,2	9,1	13,3	15,7	6,6	4,6	13,9	13,1
De 5 à moins de 10 ans	10,3	9,7	12,0	18,2	9,9	6,2	15,3	9,1
10 ans et plus	11,3	13,3	10,8	14,0	15,8	14,9	15,9	17,1
<b>Toutes anciennetés</b>	<b>10,8</b>	<b>11,6</b>	<b>13,2</b>	<b>15,0</b>	<b>10,2</b>	<b>10,6</b>	<b>14,9</b>	<b>14,4</b>

Source : Enquête Emploi 2001 (Insee).

Champ : salariés de 30 à 54 ans.

## 2.5 Mobilité géographique, dans le secteur privé

Si les atouts de la mobilité inter-entreprises ne sont pas toujours très nets, ceux de la mobilité géographique sont particulièrement marqués, ne serait-ce que pour bénéficier des disparités régionales de salaires (cf. tableau 13). Mais, surtout, le déplacement géographique permet d'élargir les opportunités professionnelles et d'acquérir, lorsque c'est à l'étranger, l'atout supplémentaire que constitue la parfaite maîtrise d'une langue étrangère. Ainsi, quel que soit le sexe ou le diplôme, on observe d'importants écarts de taux de réussite entre les salariés du privé ayant ou non déménagé en changeant de département, voire de pays, au cours des dix dernières années (cf. tableau 14). L'ampleur de la mobilité est particulièrement valorisée avant 40 ans, où les taux de réussite culminent pour ceux qui ont changé de pays, sont supérieurs à la moyenne pour ceux qui ont changé de département et sont minimaux pour ceux qui sont restés au sein de la même commune. Elle est plus favorable encore aux femmes qu'aux hommes.

**Tableau 13 – Écarts de taux de réussite dans le privé entre l'Île-de-France et les autres régions (en points)**

	Aucun diplôme ou CEP	BEPC seul	CAP, BEP ou équivalent	Baccalauréat ou équivalent	Baccalauréat + 2 ans	Diplôme Supérieur
Hommes	10,2	11,9	13,4	6,4	12,4	13,7
Femmes	11,5	22,9	19,2	18,1	20,2	19,8

Source : Enquête Emploi 2001 (Insee).

Champ : salariés de 30 à 54 ans.



**Tableau 14 – Taux de réussite dans le privé et mobilité géographique au cours des dix dernières années (en %)**

*A. Par sexe et niveau de diplôme*

	Hommes		Femmes	
	Diplômes inférieurs au baccalauréat	Baccalauréat et diplômes supérieurs	Diplômes inférieurs au baccalauréat	Baccalauréat et diplômes supérieurs
Changement de pays	16,7	19,4	22,6	16,6
Changement de départ.	15,4	16,1	11,1	21,7
Chang. de commune	9,8	10,5	10,6	15,3
Aucun changement	8,0	12,2	6,9	12,5
<b>Ensemble</b>	<b>10,1</b>	<b>14,1</b>	<b>9,0</b>	<b>16,3</b>

Source : Insee, Enquête Emploi 1997 et Enquête complémentaire « Jeunes et carrières ».

Champ : Salariés de 30 à 45 ans.

*B. Par sexe et tranche d'âge*

	Hommes		Femmes	
	Moins de 40 ans	40 ans et plus	Moins de 40 ans	40 ans et plus
Changement de pays	18,4	16,6	21,4	8,4
Changement de départ.	14,5	20,6	17,4	13,7
Chang. de commune	10,1	9,5	12,4	11,7
Aucun changement	6,8	11,1	8,1	8,8
<b>Ensemble</b>	<b>10,7</b>	<b>12,4</b>	<b>12,4</b>	<b>10,0</b>

Source : Insee, Enquête Emploi 1997 et Enquête complémentaire « Jeunes et carrières ».

Champ : Salariés de 30 à 45 ans.

## 2.6 Mode d'obtention de l'emploi, dans le secteur privé

Le réseau relationnel constitué dans le milieu professionnel constitue clairement un atout de réussite, comme l'illustre le tableau 15. Quel que soit le sexe ou le niveau de diplôme, le taux de réussite relative est maximal pour ceux qui ont obtenu leur emploi par relation professionnelle, ce qui signifie de manière sous-jacente qu'ils ont su se construire une réputation de savoir-faire et ont saisi l'opportunité de cette réputation. Les plus diplômés bénéficient cependant plus facilement d'un réseau relationnel étendu, par le biais des grandes écoles qui organisent certains recrutements, mais aussi par le biais des annuaires d'écoles et des chasseurs de tête (ce qui explique sans doute les taux de réussite importants sur des emplois obtenus par « d'autres moyens »). Pour les plus diplômés, par ailleurs, la démarche personnelle est relativement valorisée, ce qui ne ressort pas spécifiquement pour les non-bacheliers.

**Tableau 15 – Taux de réussite dans le privé et mode d'obtention de l'emploi (en 1997) (en %)**

	Hommes		Femmes	
	Diplômes inférieurs au baccalauréat	Baccalauréat et diplômes supérieurs	Diplômes inférieurs au baccalauréat	Baccalauréat et diplômes supérieurs
Démarche personnelle	9,9	13,9	8,9	16,7
Proche	10,8	5,7	7,4	13,7
Relation professionnelle	15,9	24,6	18,3	21,6
Autre relation personnelle	10,6	9,9	8,1	14,8
Agence de placement ou réseau d'accueil	2,8	7,0	9,8	8,0
École ou organisme de formation	9,6	12,2	5,4	23,9
Autre moyen	11,9	18,2	8,6	19,7
<b>Ensemble</b>	<b>10,1</b>	<b>14,1</b>	<b>9,0</b>	<b>16,4</b>

Source : Insee, Enquête Emploi 1997 et Enquête complémentaire « Jeunes et carrières ».

Champ : Salariés de 30 à 45 ans.

## 2.7 Formation continue

Le dispositif juridique et institutionnel relatif à la formation continue a été institué en 1971. Il a instauré la présentation au comité d'entreprise d'un plan de formation annuel (pour les entreprises de 50 salariés et plus), la participation financière obligatoire (de 1,5 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés ou plus) et un dispositif d'accès à la formation continue à l'initiative du salarié (bilan de compétences, congé individuel de formation).

On peut s'interroger sur le bénéfice de la formation continue sur la réussite relative des salariés. L'analyse des tableaux de contingence entre réussite salariale et accès à une formation continue met en évidence une corrélation certes positive, mais assez faible si on en juge par les écarts entre fréquences observées et théoriques (cf. tableau 16). C'est dans le secteur privé et pour les diplômés inférieurs au baccalauréat que la corrélation est la plus marquée, tout en restant malgré tout relativement faible. L'interprétation en termes de causalité de ces légères corrélations est par ailleurs ambiguë, pouvant tout autant signifier une plus grande facilité d'accès à la formation continue de ceux qui réussissent relativement mieux qu'un impact significatif de la formation continue sur la réussite.

**Tableau 16 – Réussite et formation continue selon le secteur et le diplôme (en %)**

Contingences observées et théoriques (en italique), sous hypothèse d'indépendance entre les deux critères

### A. Secteur public - Diplôme inférieur au baccalauréat

	Non formés en 1999	Formés en 1999	Ensemble
Non réussite en 2000	54,9	32,6	87,5
	<i>53,8</i>	<i>33,7</i>	
Réussite en 2000	6,6	<i>5,9</i>	12,5
	<i>7,7</i>	<i>4,8</i>	
Ensemble	61,5	38,5	100,0

### B. Secteur public - Baccalauréat ou diplôme supérieur

	Non formés en 1999	Formés en 1999	Ensemble
Non réussite en 2000	40,0	55,1	95,1
	<i>39,7</i>	<i>55,4</i>	
Réussite en 2000	1,8	<i>3,2</i>	5,0
	<i>2,1</i>	<i>2,9</i>	
Ensemble	41,8	58,2	100,0

### C. Secteur privé - Diplôme inférieur au baccalauréat

	Non formés en 1999	Formés en 1999	Ensemble
Non réussite en 2000	70,2	20,3	90,5
	<i>68,5</i>	<i>22,1</i>	
Réussite en 2000	5,4	<i>4,1</i>	9,5
	<i>7,2</i>	<i>2,3</i>	
Ensemble	75,6	24,4	100,0

### D. Secteur privé - Baccalauréat ou diplôme supérieur

	Non formés en 1999	Formés en 1999	Ensemble
Non réussite en 2000	45,6	41,3	86,9
	<i>44,4</i>	<i>42,5</i>	
Réussite en 2000	5,5	<i>7,6</i>	13,1
	<i>6,7</i>	<i>6,4</i>	
Ensemble	51,1	48,9	100,0

Source : Insee, Enquête Emploi 2000 et Enquête complémentaire « Jeunes et carrières ».

Champ : Salariés de 30 à 54 ans.

Remarque : Les cases grisées repèrent les cas de sur-représentation (fréquence observée > fréquence théorique).

La comparaison des évolutions annuelles de salaires pour les salariés formés et pour les autres salariés peut permettre d'appréhender l'effet de court terme de la formation continue sur les salaires (Goux, Zamora, 2001). Or, si les premiers bénéficient en moyenne de hausses un peu plus importantes que les seconds, les différences ne peuvent être considérées comme réellement significatives.

Au-delà de ces résultats agrégés, on peut s'interroger sur le caractère favorable d'environnements plus ou moins propices à la formation continue sur les chances de réussite relative. Si la taille de l'entreprise constitue un critère favorable d'accès à la formation continue, compte tenu des dispositifs institutionnels, son secteur d'activité est également déterminant (Aucouturier, 2001). L'énergie, les activités financières et les administrations apparaissent plus formatrices que l'agriculture, les industries agroalimentaires, les services aux particuliers ou la construction. Enfin, à cadre donné (taille et secteur d'activité), il semble qu'il y ait des entreprises à « culture formatrice » et d'autres qui ne proposent jamais de formation à leurs salariés.

De fait, pour les non-bacheliers du secteur privé, les secteurs d'activité les plus opportuns en termes de salaires (énergie et activités financières) se révèlent être aussi ceux qui offrent le plus grand accès à la formation continue (cf. tableau 17).

**Tableau 17 – Réussite et formation continue pour les non bacheliers dans le privé**

	Taux de formés (%)	Taux de réussite (%)
<b>Agriculture</b>	11,7	5,0
<b>Industrie</b>		
Industries agricoles	16,6	7,7
Ind. biens de conso.	23,6	11,5
Industrie automobile	32,6	6,2
Ind. biens d'équip.	31,2	16,5
Ind. biens interméd.	26,5	8,2
Énergie	70,0	19,9
<b>Construction</b>	18,4	7,4
<b>Tertiaire</b>		
Commerce réparation	24,6	10,2
Transports	28,8	10,5
Activités financières	49,0	28,9
Activités immobilières	14,9	10,1
Services entreprises	24,2	10,5
Services particuliers	16,0	3,8
Éducation, santé, social	24,0	5,4
Administ., associations	46,9	12,7
<b>Tous secteurs</b>	24,4	9,5

Source : Insee, Enquête Emploi 2000 et Enquête complémentaire « Jeunes et carrières ».

Champ : Salariés de 30 à 54 ans.

**Tableau 18 – Taux de réussite et vie familiale dans les secteurs privés et publics (en %)**

	Hommes		Femmes	
	Diplômes inférieurs au baccalauréat	Baccalauréat et diplômes supérieurs	Diplômes inférieurs au baccalauréat	Baccalauréat et diplômes supérieurs
<b>Secteur privé :</b>	<b>10,5</b>	<b>13,4</b>	<b>9,6</b>	<b>12,7</b>
Vie en couple	11,3	14,4	8,9	12,5
Non vie en couple	6,5	9,0	12,1	13,3
0 enfant	9,7	10,7	10,4	15,4
1 enfant	10,5	12,6	12,3	12,5
2 enfants	12,0	15,4	8,5	11,6
3 enfants et +	8,8	17,1	3,7	8,5
<b>Secteur public :</b>	<b>10,3</b>	<b>4,3</b>	<b>12,1</b>	<b>7,7</b>
Vie en couple	11,6	4,8	12,0	7,4
Non vie en couple	5,4	2,4	12,5	8,3
0 enfant	7,7	2,6	14,4	7,4
1 enfant	12,2	3,7	11,4	8,2
2 enfants	11,7	5,3	12,2	7,5
3 enfants et +	10,0	8,3	8,6	7,7

Source : Enquête Emploi 2001 (Insee).

Champ : salariés de 30 à 54 ans.

### 3. Le contexte privé des réussites professionnelles

Le contexte privé des réussites professionnelles est très différent pour les hommes et les femmes. Pour les premiers, ceux qui vivent en couple et ont au moins un enfant sont sur-représentés parmi les mieux rémunérés alors que, à l'inverse, pour les femmes, la réussite professionnelle est nettement au détriment de la vie en couple ou de la construction d'une famille. Ce résultat est à peine atténué dans le secteur public, contrairement à l'intuition, et ne dépend que peu du niveau de diplôme.

Au final, un certain nombre de facteurs favorables à la réussite salariale ont pu être mis ici en évidence : choix du secteur public pour les moins diplômés et choix du secteur privé pour les plus diplômés, choix d'un secteur d'activité offrant plus ou moins de souplesse aux carrières, taille de l'entreprise, mobilité inter-entreprises pour les hommes de moins de 40 ans et plus grande stabilité pour les plus âgés, mobilité géographique pour les moins de 40 ans, réseau relationnel plus favorable aux plus diplômés, formation continue pour les moins diplômés et réduction ou sacrifice de la vie familiale pour les femmes. L'analyse demande bien sûr à être approfondie, mais permet d'ores et déjà de souligner certaines marges dans les parcours professionnels, à bagage initial donné.

**Christine Gonzalez-Demichel**

Insee, Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité,  
Section « Synthèse et Conjoncture de l'Emploi »  
Timbre F204, 18, bd Adolphe Pinard, 75675 Paris cedex 14  
Tél. : 01.41.17.54.45 ; Fax : 01.41.17.61.63  
E-mail : christine.gonzalez-demichel@insee.fr

**Emmanuelle Nauze-Fichet**

INSEE, Département de l'Emploi et des Revenus d'Activité,  
Section « Synthèse et Conjoncture de l'Emploi »  
Timbre F204, 18, bd Adolphe Pinard, 75675 Paris cedex 14  
Tél. : 01.41.17.38.01 ; Fax : 01.41.17.61.63  
E-mail : emmanuelle.nauze-fichet@insee.fr

### Bibliographie

Aucouturier A.-L. (2001), La formation continue est arrivée près de chez vous, *Premières synthèses*, Dares, n° 43.2, octobre.

Goux D., Maurin E. (1997), Destinées sociales : le rôle de l'école et du milieu d'origine, *Économie et Statistique*, n° 306, p. 13-26.

Goux D., Zamora P. (2001), La formation en entreprise continue de se développer, *Insee Première*, n° 759, février.

Insee (2002), *L'évolution des salaires jusqu'en 1999*, Insee, coll. Synthèses, n° 57, janvier.

Rouault D. (2001), Les revenus des indépendants et dirigeants : la valorisation du bagage personnel, *Économie et Statistique*, n° 348, p. 35-59.



# Using Early Career Experiences and Later Career Outcomes to Distinguish Between Models of Labor Market Behavior Under Institutional Constraints

David N. Margolis, Véronique Simonnet, Lars Vilhuber\*

## Résumé

Cet article cherche à mettre en évidence les liens existant entre les expériences de début de carrière et les succès ou échecs professionnels connus ultérieurement. Empiriquement ces liens n'ont été mesurés qu'à court terme et les théories divergent à leur sujet. Nous nous référons à cinq cadres théoriques (le modèle d'apprentissage, la théorie du signal, la théorie du capital humain, la théorie des contrats implicites et le modèle de recherche d'emploi en présence d'hétérogénéité inobservée) et nous définissons, pour un ensemble de critères reflétant d'une part les conditions d'insertion, d'autre part les conditions d'emploi les années suivantes, les implications qui les relient suivant les théories retenues. Nous évaluons, par les MCO puis par des techniques économétriques de panel, la robustesse des différents modèles théoriques sur les marchés du travail américain, allemand et français. Il ressort de cette étude que le marché du travail allemand semble fonctionner comme un marché dual pour les hommes alors que les femmes se distingueraient plus par leur hétérogénéité en termes de salaire de réserve. L'hétérogénéité des travailleurs français en termes de réseaux semble influencer particulièrement le fonctionnement du marché du travail. Enfin, deux modèles pourraient expliquer le fonctionnement du marché du travail aux États-Unis : le modèle d'apprentissage et les modèles de contrats implicites. Ces résultats peuvent être interprétés selon la particularité du système éducatif de chaque pays. Lorsque le système éducatif délivre une information précise des compétences des individus, les entreprises exploitent cette information et n'investissent pas nécessairement dans l'évaluation des caractéristiques productives des travailleurs. Lorsque le système éducatif ne délivre pas d'information précise, les entreprises font cet investissement.

## Introduction

This paper represents an attempt to untangle the theoretically complicated, and empirically uncertain, links between the early career experiences of young people in the labor market and their labor market success or failure later in life. Although the subject of early-career experiences, such as "excessive" job mobility or taking a long time to find a first job, have already been treated in the literature,<sup>1</sup> very little attention has been given to the effects at a much longer term (i.e. at least 5 years after school leaving).

---

\* Margolis carried out the analysis for France, Simonnet for Germany and Vilhuber for the United States. The authors would like to thank Michael Burda, Bernard Gazier and Louis Levy-Garboua for helpful discussions, as well as participants in seminars at the EEA99, the Humboldt Universität zu Berlin, CREST, TEAM, The University of Warwick Summer School in Labor Economics, the University of Oslo, McGill University and the Norwegian School of Economics and Business Administration. Erik Plug was closely involved in early discussions on this research agenda. We would also like to thank the European Community's Targeted Socio-Economic Research program for financial support.

1. See, for example, Topel and Ward (1992) for the United States and Balsan, Hanchane and Werquin (1996) for France.

Except for Ruhm (1997) and Gardecki and Neumark (1998),<sup>2</sup> the empirical literature concentrating on youth tends to ignore the distinction between the immediate post-schooling period and later periods, while the literature that looks specifically at the immediate post-schooling period often limits its attention to a relatively short time horizon, such as 3 to 5 years after school leaving. In addition, most of the authors focus on a limited set of early career experiences concentrating alternately on the time to the first job, the number of job changes or the time spent in unemployment during a fixed period. Furthermore, the effects of early career experiences on the labor market success or failure are often taken into account through a unique “output” measure, typically log hourly wages in studies based on data from the United States (Lynch (1992), Topel and Ward (1992)) or a measure of employability in studies based on European data (Pénard and Sollogoub (1995), Booth and Satchell (1994)).

Our study expands upon this literature in several respects. First, we use a large set of measures of early career experiences and consider all of these measures *simultaneously* during the estimation in an attempt to control for the omitted variable bias that has made interpretation of many previous results risky. Next, our analysis considers a much longer time span than most previous research (from 5 years after the end of school up to 10, 12 or 20 years after school leaving). We also consider a variety of different measures of later career success.

From an econometric perspective, we estimate models using panel data techniques to control for time-invariant unobserved individual heterogeneity that is not captured by our regressors. And finally, we analyze the relation between early career experiences and later career outcomes in three different countries, namely the United States, France and (western) Germany.

Our findings can be summarized as follows. First, and most importantly, institutions<sup>3</sup> seem to play a major role in determining the link between early career experiences and later career outcomes. Our results differ significantly from one country to the next, for the same variables in the same econometric specifications.

Second, our results allow us to characterize the different national labor markets considered in terms of the theoretical literature. We find that labor market outcomes in (western) Germany are consistent with a dual labor market model for men, and a labor market in which there is significant unobserved heterogeneity in reservation wages among women. Our results for the U.S. labor market are consistent with two alternative (observationally equivalent) theories; either the market learns about unobservable worker characteristics over time, or the implicit contracts established at the start of the career are increasingly renegotiated over time. In both of these models, early career experiences play a decreasingly important role in determining later career outcomes. Finally, (unobserved) heterogeneity in individuals’ networks of labor market contacts is an explanation that seems to be the most consistent with our results for France.

The rest of the paper is organized as follows. Section 2 describes the theoretical foundations for the analyses undertaken here and briefly discusses some of the existing empirical literature describing early career experiences, as well the literature analyzing the relation between early career experiences and labor market outcomes. Section 3 describes the different data sets that are exploited in the econometrics, and lays out the econometric models that will be subsequently estimated. Section 4 presents the results for our analyses. We first present evidence that institutional differences play an important role in determining the link between early career experiences and later career outcomes. We then interpret each country's results in this context. We show how the results for Germany are consistent with a dual labor markets model and are the most straightforward to interpret. The results for France, which rely on unobserved heterogeneity (in the networks of labor market contacts), demand a more complicated interpretation. The United States, for which the OLS and between estimates in one of our panel specifications are difficult to unite in a single coherent explanation, can

---

2. We discuss their paper in section 2 below.

3. We take a particularly broad view of what constitutes institutions, including not only the legal framework but also the structure of relations on the labor market, the organization of the educational system, and most other differences between countries other than those based on endowments. Under this definition, institutions are, of course, endogenous.

be reevaluated in the light of a second panel econometric specification to yield a consistent interpretation coherent with either a learning or a contract renegotiation-based model of the labor market. Section 5 highlights the labor market institutions that drive our results in each country; in other words, why it is that we should expect to see what our econometric results eventually confirm. Finally, section 6 discusses avenues for future research and concludes.

## **1. Theory and Previous Empirical Results**

### **1.1 Theoretical Explanations of the Link Between Early and Later Career Events**

The literature in labor economics has much to say about why early career experiences should be observable as affecting later career success. The literature can be broken down into 4 main strands: information-based learning models, sorting models, human capital models and unobserved productive heterogeneity.

#### ***1.1.1 Information-Based Learning Models***

The information-based learning models<sup>4</sup> maintain that, since information is not symmetric and complete in the labor market, agents will learn about unknown characteristics over time. This learning is typically modeled in a bayesian manner, with either employers or workers starting from a general prior distribution of beliefs over the unknown characteristics and using information that is revealed over time as a means of refining their beliefs. Since the market has little information on the (initially) unobservable characteristics of the individual, it relies on observable characteristics to situate the mean of its distribution of prior beliefs on the individual's productivity. Since early career experiences are observable, they could play an important role in determining later posterior distributions of beliefs over unknown characteristics via their impact on the mean of this distribution. As such, they should be correlated with observable "output" measures. This is especially true in the models that consider jobs with alternative employers, sectors or industries from an option-value perspective, or as new draws in a multi-armed bandit type framework.

One implication of these theories is that, as time goes by, the early-career experiences play a less and less important role in the determination of the posterior distribution of beliefs. Econometrically, this implies that the significance of early career experiences in determining later career outcomes should be decreasing over time. Although the literature has not typically posed the question in these terms, related work by Farber and Gibbons (1996), Altonji and Pierret (1996, 1997) and Simonnet (1997) all show that firms use initially observable characteristics less and less in determining remuneration as time goes on, which the various authors interpret as employers relying increasingly on the (unobservable by the econometrician) posterior beliefs induced by years of repeated observation.

#### ***1.1.2 Sorting Models***

The fundamental hypothesis of sorting models is the same as that of learning models, namely that, initially, information is not symmetric and complete. However, sorting models differ in that, as information is revealed about the worker, the market assigns him or her to the appropriate job and the worker stays in that type of job forever. The founding paper in the signaling branch of this literature (Spence (1973)) was concerned with educational attainment signaling unobserved worker productive ability so that workers could be paid in relation to their productivity. The seminal paper in the dual labor markets branch (Roy (1951)) suggested that there were two sorts of jobs, and that queues for the good jobs allowed good employers to select the good workers, relegating the bad workers to the bad sector or to unemployment. In more complicated multiattribute versions, one can imagine this sorting

---

4. Some of the earliest examples are Jovanovic (1979) and Miller (1984). More recent work includes Farber and Gibbons (1996).



mechanism assigning workers to the sectors that most highly value their idiosyncratic set of productive characteristics.

Econometrically, these models imply that the early career experiences will have an impact on the type of job the person has in the future, and thus on certain observable output measures. Furthermore, this model suggests that the importance of these initial experiences in determining later career outcomes does not diminish over time. This is because the assignment of a worker to a sector happens early, and since nothing changes after the initial assignment, the correlation between early career experiences and later career outcomes is constant. The good jobs/bad jobs model is at the base of most econometric studies of union non-union wage differentials (Lewis (1986)) as well as many other papers, whereas the pure signaling model has proved notoriously hard to test empirically, as its observable implications are often identical to those of other models, human capital models in particular.

### *1.1.3 Contracting Models*

Contracting models are based on the idea that, at the start of an employment relation, firms and workers come to an agreement on the conditions and requirements of the job, and the associated remuneration. This can take the form of either an explicit employment contract or an informal accord (called an implicit contract in the literature). These agreements are often dynamic in nature, decoupling the action (exert effort, invest in firm-specific human capital) taken from the remuneration received. These models can also be characterized as principal-agent models, and the major incentive issues addressed involve either adverse selection, moral hazard or both.

There is an enormous literature surrounding these models, and the implications for the relation between observable early career events and later career outcomes depend entirely on the question being specifically addressed. For example, in the bonding model of Lazear (1979), the tournament model of Lazear and Rosen (1981) and the internal labor markets models<sup>5</sup>, one expects to see faster early-career earnings growth associated with higher later-career earnings. This comes as a form of deferred compensation (bonding), a signal of winning tournaments (tournament theory) or being in a “fast track” job (internal labor markets).

On the other hand, contract renegotiation models<sup>6</sup> have empirical implications for the link between early career variables and later career outcomes that are identical to learning-based models described in section 1.1.1 In particular, these models suggest that contracts are negotiated early, and are related to the conditions that are prevailing at the time of contracting. Outside options are stochastic, however, and thus as time goes on, the probability that the contract will be renegotiated increases. When a contract is renegotiated, the new contract will reflect conditions at the time of the renegotiation, and as such the early career variables will no longer be relevant. Thus one should see a decrease in the importance of the early career variables over time.<sup>7</sup>

### *1.1.4 Human Capital Models*

These models, originating with Becker (1964), are the workhorses of the labor economics literature. In a typical human capital model, workers add to their initial investment in productive capacity over time as they learn new things. These investments are typically rewarded through higher wages.<sup>8</sup> Some variants of these models allow workers' old knowledge to become outdated. The Ben-Porath (1967) life-cycle version of this model implies that the greatest investments in learning will be

---

5. See Baker, Gibbs and Holmström (1994a, 1994b) for a survey.

6. See Harris and Holmström (1982) and Macleod and Malcolmson (1993), among others.

7. Beaudry and DiNardo (1991) perform an empirical evaluation of the renegotiation in implicit contracting models. They highlight an aspect of these models that can be used to distinguish between contract renegotiation models and learning-based models. The most extreme labor market conditions that occur between the start of the job and the observation date should be significant in the renegotiation model, whereas there is no role for these variables in the learning based models. Beaudry and DiNardo (1991) consider the United States in their work, while Vilhuber (1996) tests this model using our German data.

8. See Hashimoto (1981), however, for a discussion of the returns to firm specific human capital.

made at the beginning of the career, where there returns can be reaped over a longer time in the future. The Levy-Garboua (1994) learning-by-watching version of this model has workers making the greatest investments at the start of each of their jobs since that is when they have the most to learn.

Becker initially distinguished between two sorts of the human capital: general human capital (which increases the productivity of the worker by the same amount in all firms) and firm specific human capital (which increases the productivity of the worker only in the firm that offers the training). This initial decomposition has been criticized as being too rigid, and recent work has proposed that human capital may be semi-specific to the firm (of lower, yet positive value, to at least some firms other than the current employer), occupation specific (of equal value to all employers provided that the worker performs the same occupation as with the current employer) or sector specific (of equal value to all firms in the same sector as the current employer).<sup>9</sup>

The empirical implications of this type of model depend on the variant retained. In the sector specific approach, fewer different sectors for a given number of days worked implies the accumulation of more human capital in any given sector, and an equivalent reasoning holds for occupational capital models. In models where the human capital does not depreciate over time, the significance of these effects should remain constant, as the skills learned early in the career can still be used later. In models where human capital depreciates, the capital garnered at the beginning of a career becomes less and less relevant over time, and thus measures of it should become less and less significant.

### *1.1.5 Unobserved Productive Heterogeneity*

A final class of models, based on the existence of individual-specific, time invariant (or at least autocorrelated) heterogeneity that is correlated with worker productivity, claims that different individuals possess different productive capacities or characteristics (such as intelligence, motivation or adaptability) that are valued by firms, but are unobservable to the econometrician. Individuals with more valuable characteristics will earn more, be more easily employable and for longer times, than their counterparts with less valuable characteristics. Because these characteristics are time-invariant or persistent, those individuals who were more successful early will also tend to be more successful later in their careers, *ceteris paribus*.

An important feature of these models is that the unobserved characteristics may be correlated with observable characteristics, and the failure to control for them (typically through panel data techniques) will tend to induce an omitted variable bias in the estimators of the coefficients of the observable variables in the model. Because of this phenomenon, and the inherent unobservability of the relevant characteristics, these models are often evoked as residual explanations.<sup>10</sup> That is, when none of the other, more rigorously formalized models is able to explain adequately an observed empirical relation, one often attempts to justify the observed relation as an omitted variable biased induced by unobserved heterogeneity.

Since the productive heterogeneity at the heart of these models is unobserved, we will be unable to explicitly test the role of these characteristics for determining both early career and later career events. However, these models suggest that we can interpret differences in relations between early career variables and later career outcomes that are estimated with and without controlling for unobserved individual heterogeneity as representing the omitted variable bias in the estimates induced via correlation of the observable covariates with the unobservable heterogeneity.

---

9. Stevens (1994) provides a general, theoretical formulation of this approach. See Neal (1995), Parent (1995) and Vilhuber (1997, 1999) for tests of the different specifications.

10. See Hamermesh (1999) for a criticism of this approach.

## 1.2 Empirical Literature Concerning Early Career Experiences

The empirical literature has devoted much attention to studying youth and individuals at the start of their careers<sup>11</sup>. Unfortunately, the literature concentrating on youth tends to ignore the distinction between the immediate post-schooling period and later periods<sup>12</sup>, while the literature that looks specifically at the immediate post-schooling period often limits its attention to a relatively short time horizon, such as 3 to 5 years after school leaving. In addition, different authors have focused on different aspects of the immediate post-schooling period, concentrating alternately on the time to the first job, the duration of the first job, the number of job changes or the number of sector changes during a fixed period.

We describe below the two studies the most closely related to ours. First, we consider the main results of Topel and Ward (1992), who provide a complete assessment of early career experiences of young men in the United States. Second, we treat Gardecki and Neumark (1998), who were the first to concentrate explicitly on the link between early career mobility and later career outcomes at a long time horizon.

### 1.2.1 Topel and Ward (1992)

One of the most complete assessments of early career experiences (for the United States) comes from Topel and Ward (1992). Topel and Ward exploit a longitudinal data set of Social Security records for the United States that resemble somewhat the French data used below. They consider young men from their labor market entry (defined in terms of first appearance in the data and time spent employed over a fixed interval) to a maximum of 15 years after this date. They find a substantial amount of job (employer) mobility, with a typical worker holding jobs with 7 different employers during the first 10 years of labor market experience. They find that the majority of early career wage growth is associated with these job changes, and that the probability of changing employer is strongly influenced by the rate of wage growth with the existing employer. Finally, they find that the stability of jobs increases over time, deducing that the high level of early career mobility is necessary for worker to settle in to their eventual "long term" jobs.

### 1.2.2 Gardecki and Neumark (1998)

Topel and Ward (1992) quite completely characterize the dynamics of the start of the career, but they do not extend their analysis to study the impacts of different early career patterns on later career success. One paper that does this is Gardecki and Neumark (1998). Using data from the National Longitudinal Survey of Youth (NLSY), the same data we use for our analyses concerning the United States, Gardecki and Neumark concentrate on the impact of early career mobility on later career outcomes. In particular, they focus on the role of training and mobility for determining later career wages, benefit receipt and the probability of working full time.

Gardecki and Neumark (1998) show that on-the-job training has a positive effect on later career hourly wages for women when entered as sole insertion variable, but no training variable is significant when all insertion variables<sup>13</sup> are entered simultaneously into the regression. The same variables for men never affect post-insertion wages significantly. In fact, when Gardecki and Neumark

---

11. See, for example, Ellwood (1982), Lynch (1992) and Omori (1997) for the United States, Fougère and Sérandon (1992), Magnac (1997), Sollogoub and Ulrich (1997, 1999) and Ulrich (1999) for France, Franz, Inkmann, Pohlmeier and Zimmermann (1996) and Winkelmann (1996) for Germany, Dolton, Makepeace et Treble (1994) for the United Kingdom and Zweimüller et Winter-Ebmer (1996) for Austria.

12. Keith and McWilliams (1995), Ruhm (1997) and Gardecki and Neumark (1998) are three papers that explicitly consider the long term effects of youth experiences. Keith and McWilliams (1995) provide a detailed analysis of the frequency of prior mobility by type, although all other variables in their model are measured contemporaneously with the outcome measure. Ruhm (1997) is concerned with simultaneous work and high school attendance, an issue that we do not explicitly address here. We discuss Gardecki and Neumark (1998) in detail below.

13. The insertion variables included in their model are: number and duration of training spells (by type), community college attendance, longest job tenure, months of experience, same industry or occupation as first job, first job in service-producing industry, number of employers, number of industries and number of occupations.

enter sets of insertion variables simultaneously, they find significant impacts of insertion variables in a very small share of their specifications. For men, the number of employers has a negative effect on wages and the number of years of off-the-job training has a positive effect, while for women, only months of experience has a marginally significant (negative) effect in some specifications. In all specifications jointly including all variables, coefficients for non-training insertion variables are not jointly significant.

### 1.3 Situation With Respect to the Literature

#### 1.3.1 General Approach

Our study expands upon the literature in several respects. First, we use a large set of measures of early career experiences: the time the individual took to find his or her first job and the additional time he or she took to find a job lasting at least 6 months, the number of different employers an individual had during the first two years after leaving school as well as the number of different occupations and industries that an individual has tried during the first two years, the percentage of time spent employed and the average job duration during the first two years, and earnings growth between the first and second year after school leaving.

Second, we consider all of these measures simultaneously during the estimation in an attempt to control for the omitted variable bias that has made interpretation of many previous results risky. The fact that we control for these measures simultaneously is crucial for interpretation of the results. For example, having a large number of different employers at the beginning of the career could be interpreted as either a signal of instability (or, in the words of Gardecki and Neumark (1998), “chaos”) on the labor market, or as a sign of successful job search in the presence of frequent arrivals of new wage offers. In order to distinguish between the two explanations, one needs to control simultaneously for the number of employers and earnings growth at the beginning of the career.

Third, our analysis considers a much longer time span than most previous research. Most of the authors studying the school to work transition in the literature focus on a relatively short time horizon for evaluating the “quality” of an individual’s insertion into the labor market. We evaluate the effects of early career experiences (defined as occurring, in general, during the first two years after the end of schooling) at a longer time horizon, considering our outcome measures from 5 years after the end of school up to 10, 12 or 20 years after school leaving in the United States, Germany and France respectively.

Fourth, we consider a variety<sup>14</sup> of different measures of later career success. We study the percentage of time in a given year spent in employment, log monthly earnings and (where possible) log hourly wages. This set of measures allows us to analyze not only earnings variation, but also hours variation while employed and differences in employment rates, which could reasonably be considered as three alternative measures of an individual’s success in the labor market.

Fifth, we estimate models using panel data techniques to control for time-invariant unobserved individual heterogeneity that is not captured by our regressors. We estimate two different types of correlated individual fixed effect models, first constraining the early career variables to have the same impact on labor market outcomes in all years<sup>15</sup> during our analysis periods, and then relaxing this assumption to allow correlation between the early career variables and the unobserved heterogeneity while permitting the effects of early career variables to strengthen or diminish over time. By comparing the results from our 3 different estimation methods (OLS, uninteracted fixed effects and interacted fixed effects), we can get a better appreciation for the role that unobserved heterogeneity plays in determining both the characteristics of the early career experiences and the later career successes, and we can evaluate the persistence of the early career effects over time.

---

14. Ulrich (1999) demonstrates the importance of using multiple outcome measures in the analysis of early career experiences.

15. In this specification, the time invariant observable variables are assumed to be orthogonal to the unobserved heterogeneity for identification purposes.

Finally, we analyze the relation between early career experiences and later career outcomes in three different countries, namely the United States, France and (western) Germany. By comparing results across countries, we can hope to determine which relations are “universal,” in the sense that they are present in all countries independent of labor market institutions. By closely examining the manner in which the results differ across countries, we can also try to say something about the way in which institutions affect outcomes.

### *1.3.2 Specific Differences Relative to Gardecki and Neumark (1998)*

Since Gardecki and Neumark (1998) represents the study the most closely related to ours, it is worth noting the dimensions along which our study differs from theirs. First of all, whereas we use information on all jobs to construct our measures of labor market insertion, they restrict their attention (in their main analysis) to the most recent job at interview time. Given the short average tenure on jobs in the initial period, this is likely to lose a lot of information, especially on industry and occupational mobility, but also on overall time spent working.

Both our analysis and that of Gardecki and Neumark (1998) restrict transitions into the labor force to occur over approximately the same time period (in the United States data), namely between 1979 and 1986/87. However, Gardecki and Neumark consider post-insertion success at the same calendar date (1990-1992) for all individuals irrespective of insertion date, whereas we use observations of individuals at a given, fixed delay after insertion (5 to 10 years). Our approach is potentially more flexible, as the early 1990s in the United States represented the start of a recession, and younger workers are likely to be particularly affected by the associated downsizing. Given that our analysis period covers a larger portion of the cycle, our results are more likely to be generalizable outside of the early 1990s.

Third, the definition of the transition into the labor market itself differs. Gardecki and Neumark consider the transition to occur at the latest when individuals leave two-year colleges, considering any education occurring after this transition to be training, while we focus less on the specific (high-) school-to-work transition and more on the actual entry into the labor market, irrespective of the educational attainment at the time of that insertion. Both approaches will tend to take the decision to stop education and enter work as exogenous, but ours will tend to capture the actual process of insertion better (since students continuing their studies beyond the 2-year college level have not begun their period of labor market insertion), whereas theirs will describe the exit from (high-school) better, since there may be significant incidence of returning to school after having begun the insertion process.<sup>16</sup>

There are also several other issues related to differences in specifications. For example, Gardecki and Neumark (1998) consider “churning” (job changing) measures over the five years following the exit from school, whereas we consider only a two-year period. They also included training measures as explanatory variables, while we excluded them, as they are not available for all of our countries (and were rarely significant in their specifications that also included mobility measures). Since Gardecki and Neumark only use a single cross-section, they can not apply standard panel data techniques to control for unobserved individual heterogeneity and are constrained to using the Armed Forces Qualifying Test (AFQT) score as a proxy. Our regressions, on the other hand, exploit the panel dimension of the outcome variable to control for heterogeneity through fixed effect models.

## **2. Data and Models**

In this section, we discuss the data upon which our estimations are performed, and we lay out the different econometric approaches used. A more thorough discussion of the particularities of the data is reserved for the data appendix, whereas detailed treatment of the econometric techniques used here can be found in Hsiao (1986).

---

16. The issue of returning to school after having begun one’s labor market insertion is not as likely to be an issue for the European countries considered here, as the incidence of returning to school is very low.

## 2.1 Data Description

The data for the United States were drawn from the National Longitudinal Survey of Youth (NLSY), the data for France from the Annual Social Data Declarations (Déclarations annuelles de données sociales, or DADS) and the data for Germany from the German Socio-Economic Panel (GSOEP). The GSOEP are survey-based data sources, while the DADS data are drawn from administrative records. Our data consists of long panels (at least 10 years) of labor market histories that follow individuals from their school leaving onwards. All of our models are estimated separately for men and women, and considerable attention has been devoted to harmonizing variable definitions and data structures.

In all three of our countries, we defined an observation to be an individual-year combination. All individuals were followed from their school leaving date, and all time variables were measured in years or fractions of years. The first two years following school leaving served as the base period for the measure of the following early career variables: Number of employers, Share of time spent in employment, Average job duration, Number of different occupations and Number of different industries. We also calculated growth in annual labor earnings between the first and second post-schooling years and included an indicator variable for the absence of labor earnings during the first post-schooling year.<sup>17</sup> Finally, we measured the time until the first job (in years) and the additional time necessary to find a job lasting at least 6 months.

We limited our attention to individuals who found their first job of at least six months within 5 years of school leaving.<sup>18</sup> We apply this selection criterion since we use 5 years after school leaving as a reference period, common for all observations in all countries, for our interacted fixed effect models, and we wanted to be reasonably certain that the labor market insertion process had terminated prior to our measurement of “outcome” variables. Our outcome variables were log real average hourly earnings, log real monthly earnings and share of the year spent employed.

In addition to the analysis variables, we also attempted to harmonize our specifications in terms of other control variables. In particular, we typically control for education and entry cohort (in the set of non time-varying variables) and nonlinear functions of age and job seniority, number of years since school leaving, sector and occupation in the set of time varying variables, measured contemporaneously with the outcome measure.

Nevertheless, not all variables are available for all countries. In particular, the French data contain no information on hours worked, and so the models of hourly earning are estimated only on U.S. and German data. Furthermore, number of industries and number of occupations during the first 2 years are unavailable in the German data, and therefore the absence of these variables introduces the possibility of some omitted variable bias in our German estimates. In addition, being based on survey instruments, the U.S. and German data provide more demographic information on the individual in question than the French data. This additional information is exploited to provide additional control variables for these countries in the different estimations.<sup>19</sup> Table 1 provides descriptive statistics for the main variables used in the analyses.

## 2.2 Econometric Specifications

Our econometric analysis relied on the sequential estimation of 3 different specifications of the base model: an ordinary least squares specification with a time-invariant relation between the early career measures and the later career outcomes (the most typical specification in the literature), a similar specification that allows for the presence individual-specific fixed effects that may be correlated with the model regressors (called uninteracted fixed effects below), and a specification

---

17. For individuals without first year earnings, growth in annual earnings was coded as a zero, which is equivalent to interacting a latent earnings growth measure with 1 minus the indicator variable for the presence of first year earnings.

18. The data appendix discusses the implications of this selection criterion.

19. The notes to each table complete the complete list of all control variables used in each estimation.

with potentially correlated individual fixed effects and early career variables whose effect on outcomes can vary nonparametrically with time since school leaving (called interacted fixed effects below).

**Table 1 – Descriptive Statistics (Means with Standard Deviations in Parentheses and Number of Useable Observations in Braces)**

	United States		France		Germany	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Date of School Exit	81.617 (1.994) {6762}	81.585 (1.968) {6946}	78.872 (3.368) {58903}	78.675 (3.096) {44395}	86.986 (2.254) {6752}	86.946 (2.227) {5368}
Time to First Job	0.135 (0.292) {6762}	0.152 (0.317) {6946}	1.357 (1.549) {58903}	1.295 (1.536) {44395}	0.959 (1.178) {6752}	1.029 (1.177) {5368}
Additional Time to First Job of at Least 6 Months	0.378 (0.787) {6762}	0.443 (0.872) {6946}	0.402 (0.935) {58903}	0.409 (0.895) {44395}	0.155 (0.397) {6752}	0.164 (0.455) {5368}
Number of Employers in First 2 Years	2.781 (1.638) {6762}	2.658 (1.527) {6946}	4.116 (5.259) {58903}	4.473 (5.348) {44395}	1.175 (0.433) {6752}	1.218 (0.501) {5368}
Share of Time Spent in Employment in First 2 Years	0.775 (0.262) {6762}	0.750 (0.272) {6946}	0.409 (0.379) {58903}	0.418 (0.364) {44395}	0.531 (0.409) {6752}	0.479 (0.398) {5368}
Average Job Duration During First 2 Years	0.204 (0.145) {6762}	0.200 (0.141) {6946}	0.208 (0.227) {58903}	0.206 (0.215) {44395}	11.428 (9.387) {6752}	10.206 (9.155) {5368}
Number of Different Occupations in First 2 Years	1.983 (0.856) {6762}	1.739 (0.786) {6946}	1.210 (1.035) {58903}	1.232 (0.989) {44395}		
Number of Different Industries in First 2 Years	1.860 (0.867) {6762}	1.660 (0.762) {6946}	0.967 (0.818) {58903}	1.027 (0.814) {44395}		
Earnings Growth Between First and Second Post-Exit Years	3.043 (69.164) {6762}	1.235 (7.514) {6946}	2.187 (18.964) {58903}	2.401 (16.925) {44395}	0.402 (1.025) {6752}	0.376 (0.710) {5368}
Indicator for First Year Post-Exit Earnings Unavailable	0.050 (0.218) {6762}	0.053 (0.223) {6946}	0.410 (0.492) {58903}	0.388 (0.487) {44395}	0.081 (0.273) {6752}	0.074 (0.262) {5368}
Age	27.114 (2.881) {6762}	26.983 (2.776) {6946}	28.686 (5.559) {58903}	29.021 (5.340) {44395}	29.490 (6.178) {6752}	28.449 (5.546) {5368}
Tenure	3.819 (2.908) {5323}	3.618 (2.783) {4885}	3.587 (4.131) {48458}	3.826 (4.210) {30778}	4.622 (3.907) {2789}	4.234 (3.181) {1861}
Share of Time Spent in Employment	0.908 (0.220) {6754}	0.760 (0.365) {6942}	0.725 (0.420) {58903}	0.614 (0.459) {44395}	0.622 (0.469) {3388}	0.519 (0.477) {2720}
Log Real Hourly Gross Wage	2.048 (0.578) {5323}	1.825 (0.609) {4885}			2.576 (0.389) {2569}	2.332 (0.367) {1696}
Log Real Monthly Gross Earnings	5.805 (0.643) {5319}	6.861 (0.735) {4880}	1.162 (1.034) {48458}	0.792 (1.144) {30778}	7.693 (0.373) {2655}	7.249 (0.500) {1763}
Year of Observation of the Dependant Variable	88.933 (2.367) {6762}	7.332 (1.682) {6946}	89.926 (4.215) {58903}	89.645 (4.212) {44395}	93.486 (2.021) {4232}	93.483 (2.016) {3391}

Sources: NLSY for the United States, DADS for France and GSOEP for Germany.

Notes: Log Real Hourly Wages and Log Real Monthly Earnings for the United States are in 1985 U.S. Dollars; Log Monthly Earnings for France are in thousands of 1980 French Francs; Log Real Hourly Wages and Log Real Monthly Earnings for Germany are in 1984 Deutschmark. All duration variables are measured in years.

### 2.2.1 Ordinary Least Squares

The ordinary least squares specification can be expressed as follows.

$$w_{it} = x_i\beta_1 + y_i\beta_2 + z_{it}\beta_3 + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

In equation (1),  $w_{it}$  is the relevant dependent variable (log real hourly wages, log real monthly earnings or the latent share of the year spent in employment),  $x_i$  is the set of early career variables of interest,  $y_i$  is the set of remaining, time-invariant variables,  $z_{it}$  is the set of time-varying covariates and  $\varepsilon_{it}$  is an i.i.d. statistical residual.

The models for log real hourly wages and log real monthly earnings are estimated with ordinary least squares, while the model for the percentage of time spent in employment is estimated as a tobit

model, bounded above by 1 and below by 0. It should be noted, however, that these models provide estimates of the relation between early career experiences and later career outcomes that may be biased through correlation with time-invariant unobserved individual heterogeneity.

### 2.2.2 Uninteracted Fixed Effects

The uninteracted fixed effect specification can be expressed as

$$w_{it} = x_i\beta_1 + y_i\beta_2 + z_{it}\beta_3 + \alpha_i + \varepsilon_{it}, \quad (2)$$

where  $\alpha_i$  represents unobserved individual heterogeneity that is correlated with the dependent variable (and perhaps with the other regressors in the model). Since  $\alpha_i$  is unobservable, one typically applies standard panel data techniques<sup>20</sup> to obtain unbiased estimators of  $\beta_3$ . Unfortunately, we are interested in obtaining unbiased estimates of  $\beta_1$ , so we must make an additional hypothesis, namely that  $\alpha_i$  is orthogonal to the time-invariant variables, including the early career variables. Under these assumptions, namely that  $E(\alpha x) = 0$  and  $E(\alpha y) = 0$ , we can use a two-step estimation procedure to recover estimates of  $\beta_1$  and  $\beta_2$ .

In the first step, we estimate equation (2) in differences from individual-specific means, namely

$$(w_{it} - \bar{w}_i) = (z_{it} - \bar{z}_i)\beta_3 + (\varepsilon_{it} - \bar{\varepsilon}_i), \quad (3)$$

where bars over variables refer to their means with respect to unique values of the variable's index. Using  $\hat{\beta}_3$  estimated from (3), we calculate an estimator of  $u_i$  as  $\sum_{t \in T_i} (w_{it} - z_{it}\hat{\beta}_3) / \sum_{t \in T_i} 1 = \hat{u}_i$ , where  $T_i$  represents the set of dates for which we observe data on individual  $i$  (and thus  $\sum_{t \in T_i} 1$  is the number of years for which individual  $i$  is observed),  $E(\hat{u}_i) = x_i\beta_1 + y_i\beta_2 + \alpha_i$  and  $\text{var}(\hat{u}_i) = \text{var}(w_{it} - z_{it}\hat{\beta}_3 | t \in T_i) / \sum_{t \in T_i} 1$ . We then run the weighted least squares regression

$$\hat{u}_i = x_i\beta_1 + y_i\beta_2 + \alpha_i, \quad (4)$$

using one observation per individual and  $1/\sqrt{\text{var}(\hat{u}_i)}$  as the weight. Under our orthogonality hypotheses, estimating equation (4) by WLS allows us to recover unbiased estimates of  $\beta_1$  and  $\beta_2$ .

Note that if the identification hypotheses expressed above, along with the additional hypothesis that  $E(\alpha z) = 0$ , are correct, then coefficients should not differ between the uninteracted fixed effects model and the ordinary least squares model. Any difference in the coefficients, and in particular any coefficients that become significant in the uninteracted fixed effects model relative to the OLS model, must be due to violations of these hypotheses. If the only hypothesis that is violated is  $E(\alpha z) = 0$ , then the uninteracted fixed effects model will be unbiased, whereas the OLS model will suffer from omitted variable bias. If either of the other hypothesis are violated, both the OLS and the uninteracted fixed effects estimates suffer from omitted variable bias, and the difference in the coefficients comes from changes in the bias. Unfortunately, we will be unable to determine which hypothesis is violated in practice, and so we will discuss one set of coefficients (OLS) in detail below, and comment only on the differences in coefficients when they appear between the least squares and uninteracted fixed effects specifications.

---

20. See, for example, Hsaio (1986).



### 2.2.3 Interacted Fixed Effects

The interacted fixed effect specification resembles the uninteracted fixed effect specification, except that the  $x_i$  variables are interacted with (time-varying) indicator variables denoting time since school leaving. More precisely, the interacted fixed effect model can be expressed as

$$w_{it} = \sum_{j \in T_i} 1_{t=j} x_i \beta_{1,(j-s_i)} + y_i \beta_2 + z_{it} \beta_3 + \alpha_i + \varepsilon_{it}, \quad (5)$$

where  $s_i$  refers to the year in which individual  $i$  left school. Note that in this specification, unlike the OLS and uninteracted fixed effects specifications where we were interested in recovering  $\beta_1$ , we do not have a single  $\beta_1$ , but rather a set of coefficients  $\beta_{1,5}, \beta_{1,6}, \dots, \beta_{1,max}$  for each post-schooling year considered, from 5 to  $max$ , where  $max$  varies according to the maximum panel length in the country. In this form, the first differenced regression described by (3) above becomes

$$(w_{it} - \bar{w}_i) = \sum_{j \in T_i} \left( 1_{t=j} x_i - \frac{x_i}{\sum_{k \in T_i} 1} \right) \beta_{1,(j-s_i)} + (z_{it} - \bar{z}_i) \beta_3 + (\varepsilon_{it} - \bar{\varepsilon}_i). \quad (6)$$

The coefficients  $\beta_{1,5}, \beta_{1,6}, \dots, \beta_{1,max}$  are not all separately identified in equation (6), so we normalize  $\beta_{1,5} = 0$ . Thus the interacted fixed effects model will allow us to evaluate the trend in the relation between the early career variables and the later career outcomes while allowing this trend to be correlated with unobserved individual heterogeneity,<sup>21</sup> but this method does not allow us to recover the level of this effect.<sup>22</sup>

One possible solution that we exploit below involves combining the results from the uninteracted fixed effect model with those of the interacted fixed effect model. Although this interpretation is only strictly correct econometrically under the additional assumption that  $E(\alpha x) = 0$  in the interacted fixed effects model, we can interpret the results of the uninteracted fixed effects model as providing information on the mean of the later career effects for which the trend can be estimated from the interacted fixed effects model. Thus a positive coefficient in the uninteracted model, combined with a negative trend, would imply an early career variable that has a positive, but diminishing, effect on later career outcomes. On the other hand, a negative coefficient from the uninteracted model combined with a negative trend suggests that the early career variable is negatively associated with later career outcomes, and that this ‘‘penalty’’ gets worse and worse as time goes on.<sup>23</sup>

## 3. Results

In this section, we present the results of estimating the models described in section 3.2. Table 2 presents the results of estimating equation 1 (the Ordinary Least Squares specification) on our U.S., French and German data. Table 3 presents the results of our uninteracted fixed effects estimation, and

- 
21. We recover the trend in the relation between an early career variable and an outcome through a secondary WLS regression, in which we regress the point estimates of the coefficients on the number of years since school leaving (excluding 5 years since school leaving) and an intercept, weighting by the inverse of the estimated standard error of the coefficient. Since we are using the actual point estimates as dependent variables, we may be able to discern a significant trend in the point estimates whereas any given coefficient may not be significantly different from zero.
  22. Of course, estimation of equation (6) does not allow us to recover estimates of the  $\beta_2$  parameter. We could, as in the case of the uninteracted fixed effects model, make the additional assumption that  $E(\alpha y) = 0$  and recover  $\beta_2$  through a second step estimation, but since  $\beta_2$  is a nuisance parameter for our purposes, we do not do so.
  23. As noted in footnote 15, we recover a linear trend in the coefficients. This is because our regressions already suffer from few degrees of freedom, and the addition of nonlinear terms in time since school leaving would render the estimates of the coefficients much less well identified.

Table 4 summarizes the results from our three estimation techniques for the outcome variable *Log Real Monthly Earnings*, the only earnings variable available for all three countries. Table 4 provides the sign (if significant) of the slope coefficient in a weighted regression of the year-by-year point estimates from the interacted fixed effects model on the number of years since school leaving, weighted by the inverse of the standard error of the estimated coefficient. It should be noted that the coefficients for the interacted fixed effect model are only occasionally individually significant, but given that we are considering the point estimates (albeit weighted by the precision of their estimation) we often find significant t-statistics associated with the slope coefficients.

**Table 2 – Least Squares and Tobit Models Pooling All Later Career Observations**

	Log Real Hourly Wage		Log Real Monthly Earnings			Share of Time Spent in Employment		
	United States	Germany	United States	France	Germany	United States	France	Germany
<b>Men</b>								
Time to First Job	0.020 (0.052)	-0.015 (0.016)	0.011 (0.054)	-0.028 * (0.008)	-0.009 (0.013)	-0.041 * (0.013)	0.163 * (0.015)	-0.045 (0.148)
Additional Time to First Job of at Least 6 Months	-0.006 (0.019)	-0.043 (0.107)	-0.016 (0.020)	0.016 * (0.007)	-0.043 * (0.022)	-0.023 * (0.004)	0.171 * (0.013)	-0.294 (0.211)
Number of Employers in First 2 Years	0.003 (0.012)	-0.029 (0.041)	0.002 (0.012)	0.004 * (0.001)	0.001 (0.027)	-0.004 (0.003)	0.162 * (0.004)	-0.759 * (0.375)
Share of Time Spent in Employment in First 2 Years	0.156 * (0.073)	0.107 (0.112)	0.153 * (0.076)	-0.029 (0.026)	0.129 (0.091)	0.097 * (0.017)	-0.461 * (0.059)	1.402 (1.145)
Average Job Duration During First 2 Years	0.168 (0.143)	-0.006 (0.005)	0.158 (0.149)	0.021 (0.032)	-0.006 (0.004)	-0.034 (0.034)	0.681 * (0.071)	-0.066 (0.048)
Indicator for First Year Earnings Unavailable ( $I_{(w1=0)}$ )	-0.061 (0.068)	-0.089 * (0.029)	-0.063 (0.071)	0.028 (0.018)	-0.068 * (0.024)	0.031 * (0.015)	-0.076 * (0.037)	-0.122 (0.260)
Earnings Growth $((w2-w1)/w1)*I_{(w1>0)}$	-0.023 (0.015)	-0.022 * (0.008)	-0.024 (0.016)	-0.001 * (0.000)	-0.010 (0.007)	-0.002 (0.004)	-0.002 * (0.000)	0.079 (0.091)
Number of Different Occupations in First 2 Years	-0.014 (0.015)		-0.007 (0.016)	0.031 * (0.006)		-0.004 (0.004)	-0.070 * (0.015)	
Number of Different Industries in First 2 Years	-0.005 (0.016)		-0.012 (0.017)	-0.038 * (0.008)		-0.003 (0.004)	-0.137 * (0.017)	
Adjusted R <sup>2</sup> or Log Likelihood	0.2535	0.3631	0.3349	0.3224	0.4360	581.22	-51572.46	-1310.43
Number of Observations	5323	2271	5323	48457	2347	6754	58902	2119
<b>Women</b>								
Time to First Job	-0.016 (0.061)	0.009 (0.019)	0.006 (0.071)	-0.004 (0.011)	0.045 ‡ (0.025)	0.018 (0.023)	0.262 * (0.023)	0.318 * (0.136)
Additional Time to First Job of at Least 6 Months	0.014 (0.020)	0.046 (0.041)	0.026 (0.024)	0.005 (0.011)	0.078 * (0.027)	0.001 (0.008)	0.176 * (0.021)	0.106 (0.180)
Number of Employers in First 2 Years	-0.033 * (0.014)	-0.051 (0.036)	-0.039 * (0.016)	0.008 * (0.002)	-0.044 (0.041)	-0.009 (0.006)	0.251 * (0.006)	-0.544 * (0.247)
Share of Time Spent in Employment in First 2 Years	0.445 * (0.083)	0.183 (0.135)	0.458 * (0.097)	0.034 (0.041)	0.258 ‡ (0.151)	0.364 * (0.033)	-1.140 * (0.086)	1.236 (0.894)
Average Job Duration During First 2 Years	-0.213 (0.163)	-0.005 (0.005)	-0.022 (0.190)	-0.022 (0.051)	-0.003 (0.006)	0.079 (0.067)	1.364 * (0.105)	-0.016 (0.034)
Indicator for First Year Earnings Unavailable ( $I_{(w1=0)}$ )	0.093 (0.079)	0.094 * (0.046)	0.122 (0.092)	-0.003 (0.025)	0.010 (0.049)	0.088 * (0.030)	-0.018 (0.052)	-0.305 (0.235)
Earnings Growth $((w2-w1)/w1)*I_{(w1>0)}$	0.297 ‡ (0.157)	0.005 (0.013)	0.306 ‡ (0.184)	0.000 (0.000)	0.017 (0.021)	0.191 * (0.064)	0.000 (0.001)	-0.045 (0.087)
Number of Different Occupations in First 2 Years	-0.020 (0.017)		-0.007 (0.020)	-0.014 (0.009)		0.005 (0.007)	-0.089 * (0.022)	
Number of Different Industries in First 2 Years	0.018 (0.019)		0.042 ‡ (0.022)	-0.015 (0.011)		0.022 * (0.008)	-0.141 * (0.025)	
Adjusted R <sup>2</sup> or Log Likelihood	0.2698	0.3046	0.3717	0.2177	0.3071	-4052.77	-41838.12	-1377.23
Number of Observations	4885	1503	4880	30779	1553	6942	44396	1680

Sources: United States - NLSY and authors' calculations; France - DADS and authors' calculations; Germany - GSOEP and authors' calculations.

Notes: A "\*" denotes significance at the 5% level, a "‡" significance at the 10% level.

Notes for *Log Real Hourly Wage* and *Log Real Monthly Earnings*. Least squares standard errors in all regressions are corrected for arbitrary heteroskedasticity.

US: Regressions control for log hours, years of education, age, age2, seniority, seniority2, rural residency, nonwhite, married, 7 entry cohorts, 6 post-insertion years, 4 regions, 12 sectors and 9 occupations.

FR: Regressions control for 8 educational categories, age, age<sup>2</sup>, age<sup>3</sup>, age<sup>4</sup>, seniority, seniority<sup>2</sup>, Paris region, 8 entry cohorts, 16 post-schooling years, 8 sectors and 6 occupations.

DE: Regressions control for 9 educational categories plus years of education, age, age2, age3, age4, seniority, seniority2, 8 entry cohorts, 9 years, marital status, 4 firm sizes and 3 occupations.

Notes for *Share of Time Spent in Employment*. Tobit of percentage of time employed bounded above by 1 and below by 0.

US: Regressions control for years of education, age, age2, rural residency, nonwhite, married, 7 entry cohorts, 6 post-insertion years, 4 regions.

FR: Regressions control for 8 educational categories, age, age<sup>2</sup>, age<sup>3</sup>, age<sup>4</sup>, Paris region, 8 entry cohorts and 16 post-schooling years.

DE: Regressions control for 9 educational categories plus years of education, age, age2, age3, age4, 8 entry cohorts, 9 years and marital status.

**Table 3 – Uninteracted Fixed-Effect Models  
Second (Between) Stage Decomposition of the Estimated Fixed Effect**

	Log Real Hourly Wage		Log Real Monthly Earnings		
	United States	Germany	United States	France	Germany
<b>Men</b>					
Time to First Job	0.052 (0.060)	-0.018 (0.025)	0.048 (0.062)	-0.064 * (0.012)	-0.033 (0.023)
Additional Time to First Job of at Least 6 Months	0.007 (0.020)	-0.062 ‡ (0.032)	-0.001 (0.021)	-0.013 (0.010)	-0.065 (0.040)
Number of Employers in First 2 Years	0.023 ‡ (0.012)	-0.038 (0.058)	0.027 * (0.012)	0.000 (0.002)	-0.018 (0.065)
Share of Time Spent in Employment in First 2 Years	0.191 * (0.081)	0.180 (0.176)	0.203 * (0.085)	-0.135 * (0.041)	0.113 (0.198)
Average Job Duration During First 2 Years	0.133 (0.153)	-0.008 (0.007)	0.125 (0.161)	-0.069 (0.050)	-0.007 (0.008)
Indicator for First Year Earnings Unavailable ( $I_{[w_1=0]}$ )	0.040 (0.092)	-0.172 * (0.039)	0.043 (0.090)	0.023 (0.027)	-0.111 * (0.049)
Earnings Growth $((w_2-w_1)/w_1)*I_{[w_1>0]}$	-0.036 * (0.004)	-0.010 (0.014)	-0.030 * (0.012)	-0.001 * (0.000)	0.019 (0.016)
Number of Different Occupations in First 2 Years	-0.020 (0.017)		-0.012 (0.018)	0.034 * (0.010)	
Number of Different Industries in First 2 Years	0.001 (0.017)		-0.003 (0.018)	-0.015 (0.012)	
Adjusted R <sup>2</sup>	0.0314	0.1252	0.033	0.1513	0.1845
Number of Observations : First (Within) Stage	5427	2579	5427	48457	2666
Number of Observations : Second (Between) Stage	1224	480	1224	5657	483
<b>Women</b>					
Time to First Job	-0.005 (0.069)	0.000 (0.033)	0.032 (0.084)	0.022 (0.022)	-0.024 (0.047)
Additional Time to First Job of at Least 6 Months	-0.011 (0.022)	0.075 ‡ (0.041)	-0.009 (0.025)	0.066 * (0.022)	0.004 (0.049)
Number of Employers in First 2 Years	-0.030 * (0.015)	-0.004 (0.041)	-0.045 * (0.017)	0.034 * (0.003)	0.068 (0.064)
Share of Time Spent in Employment in First 2 Years	0.694 * (0.104)	0.176 (0.162)	0.718 * (0.122)	-0.082 (0.084)	-0.149 (0.229)
Average Job Duration During First 2 Years	-0.249 (0.191)	0.001 (0.006)	-0.043 (0.220)	0.239 * (0.106)	0.009 (0.008)
Indicator for First Year Earnings Unavailable ( $I_{[w_1=0]}$ )	0.071 (0.086)	0.049 (0.052)	0.083 (0.110)	0.019 (0.052)	0.084 (0.070)
Earnings Growth $((w_2-w_1)/w_1)*I_{[w_1>0]}$	0.435 (0.274)	0.032 (0.022)	0.327 (0.312)	0.001 (0.001)	-0.013 (0.033)
Number of Different Occupations in First 2 Years	-0.025 (0.022)		-0.013 (0.024)	-0.096 * (0.018)	
Number of Different Industries in First 2 Years	0.038 ‡ (0.023)		0.059 * (0.026)	0.022 (0.024)	
Adjusted R <sup>2</sup>	0.1915	0.3568	0.1647	0.1738	0.1302
Number of Observations : First (Within) Stage	4978	1710	4978	30779	1777
Number of Observations : Second (Between) Stage	1200	352	1200	3958	354
Sources: United States - NLSY and authors' calculations; France - DADS and authors' calculations; Germany - GSOEP and authors' calculations.					
Notes: All within (first stage) regressions are performed on data differenced from individual-specific means. Table presents results of regressing the estimated fixed effect on early career variables, weighted by the inverse of the standard error of the estimated individual fixed effect. A "*" denotes significance at the 5% level, a "‡" significance at the 10% level.					
US: Within-regressions control for log hours, years of education, age, age2, seniority, seniority2, rural residency, married, 6 post-insertion years, 4 regions, 12 sectors and 9 occupations. Other control variables in the between regression include race and 9 entry cohorts.					
FR: Within regressions control for age, age <sup>2</sup> , age <sup>3</sup> , age <sup>4</sup> , seniority, seniority <sup>2</sup> , Paris region, 16 post-schooling years, 8 sectors and 6 occupations. Other control variables in the between regression include 8 education categories and 8 entry cohorts.					
DE: Within regressions control for age, age2, age3, age4, seniority, seniority2, 9 years, marital status, 4 firm sizes and 3 occupations. Other control variables in the between regression include 9 educational categories plus years of education and 8 entry cohorts.					

Considering the results from tables 2, 3 and 4, the first thing one notices is that there is enormous variability across countries, even for the same variable in the same subpopulation using the same estimation technique. This has an important implication, namely that there is no single theoretical model that can be universally applied to all countries. Stated another way, institutions matter. We draw this conclusion based on a particularly broad view of what constitutes institutions,

including not only the legal framework but also the structure of relations on the labor market, the organization of the educational system, and most other differences between countries other than those based on endowments. Under this definition, institutions are, of course, endogenous.

Given the seeming importance of the institutional differences across countries, we consider below sets of results, drawn from all three tables, that are suggestive of a particular model of labor market behavior for each country. Other models are often able to explain one or two relations in a country, and there are occasionally coefficients that are difficult to explain in the context of the proposed models, but nevertheless we find that the theoretical models most consistent with the largest sets of significant coefficients are as follows.

**Table 4 – Comparison of Results Obtained, Log Real Monthly Earnings**

	United States			France			Germany		
	OLS	FE	Trend	OLS	FE	Trend	OLS	FE	Trend
<b>Men</b>									
Time to First Job	0	0	-	--	--	++	0	0	-
Additional Time to First Long Job	0	0	--	++	0	--	--	0	--
Number of Employers	0	++	++	++	0	++	0	0	--
Share of Time Spent Employed	++	++	--	0	--	--	0	0	++
Average Job Duration	0	0	++	0	0	++	0	0	--
No First Year Earnings Indicator	0	0	0	0	0	--	--	--	--
Earnings Growth	0	--	0	--	--	--	0	0	0
Number of Occupations	0	0	--	++	++	++			
Number of Industries	0	0	++	--	0	--			
<b>Women</b>									
Time to First Job	0	0	-	0	0	++	+	0	0
Additional Time to First Long Job	0	0	--	0	++	++	++	0	++
Number of Employers	--	--	++	++	++	++	0	0	0
Share of Time Spent Employed	++	++	--	0	0	--	+	0	0
Average Job Duration	0	0	++	0	++	++	0	0	--
No First Year Earnings Indicator	0	0	--	0	0	--	0	0	+
Earnings Growth	+	0	--	0	0	--	0	0	++
Number of Occupations	0	0	-	0	--	--			
Number of Industries	+	++	--	0	0	--			

Notes: OLS refers to least squares results from table 3, FE refers to uninteracted fixed effects results from table 4, trend refers to the sign of a regression of the interacted fixed effects coefficients on the number of years since school leaving, weighted by the inverse of the estimated coefficient's standard error. A "+" ("++") denotes a positive coefficient or trend, significant at the 10% (5%) level, a "--" ("--") denotes a negative coefficient or trend, significant at the 10% (5%) level, and a "0" denotes an insignificant coefficient or the absence of a significant trend. The trend results are derived from a weighted regression on the point estimates, and thus while many interaction coefficients are not individually significant, the trend in the point estimates often is significant.

First labor market outcomes in (western) Germany are consistent with a dual labor market model for men, and a labor market in which there is significant unobserved heterogeneity in reservation wages among women. Second, our results for the U.S. labor market are consistent with two alternative (observationally equivalent) theories; either the market learns about unobservable worker characteristics over time, or the implicit contracts established at the start of the career are increasingly renegotiated over time. In both of these models, early career experiences play a decreasingly important role in determining later career outcomes. Finally, (unobserved) heterogeneity in individuals' networks of labor market contacts is an explanation that seems to be the most consistent with our results for France.

### 3.1 (Western) Germany

Our results suggest that German men and German women are treated differently by the labor market. For men, we find that taking extra time to find a long job is associated with lower monthly earnings and a lower subsequent employment rate. These results are most consistent with a dual labor markets story, in which the primary sector offers stable (long) jobs and good wage growth prospects

while the secondary sector proposes the opposite.<sup>24</sup> In such a model, taking a long time to find a stable job is a sign of being trapped in the secondary sector. This should be related to lower earnings (through fewer hours, lower wages or both). Furthermore, since jobs in this sector are unstable, a long time to the first job of at least 6 months should be associated with a lower instantaneous employment probability, and thereby a smaller share of the year spent employed.

In Germany, the dual labor market distinction is likely to correspond to successful versus unsuccessful studies and apprenticeships. In this event, the successful student finds his or her first job quickly (often with the apprenticeship employer), and thus taking longer to find one's first job is associated with being in the secondary sector.<sup>25</sup> Our results for the time to first job for German men are the same as the time to first long job, namely lower monthly earnings and employment probabilities being associated with longer times to first job. Further reinforcing this idea is the effect of the nonlinearity term in the time to first job (absence of first-year earnings), which is associated with significantly lower later career earnings and lower later career employment probabilities.

In addition, it seems that having had many different employers early in a German man's career (for a given amount of time spent employed) is negatively related to the probability that he will be observed in employment later in life. As noted above, since the successful students are more likely to stay with their apprenticeship employer, they are also more likely to have had fewer different employers (for a given amount of time spent employed) during the first two years of labor market activity. The other side of the coin is that frequent job changes at the start of a career are indicative of an unsuccessful pre-labor market experience, and thus they appear to be penalized later on in life<sup>26</sup> (although this is only really a manifestation of the fact that these workers are confined to the secondary sector).

Finally, not only German men were penalized, on average, for having taken extra time to find a stable job and for having had many different employers at the start of the career, but we also see that these penalties worsen over time. This increasing differential is further support for the dual labor markets story, in that jobs in the good sector have good career perspectives while those in the bad sector do not. This implies that the differential between good and bad sector jobs should increase over time, and we see that it does.

Our results for German women are not, however, consistent with a dual labor markets model. In particular, taking extra time to find a long job is associated with higher monthly earnings and a higher subsequent employment rate. Both of these results are contrary to even a basic dual labor markets model.

The results are, however, consistent with unobserved heterogeneity in reservation wages and stability among German women. First, we find that lower monthly earnings and higher employment probabilities are associated with shorter times to the first job. In a heterogeneity-based story, taking a first job early is a sign of a low reservation wage, and therefore lower expected earnings in a stationary model with exogenous job loss; this implies that the coefficient on the time to first job should be positive. Furthermore, a lower reservation wage should be associated with shorter unemployment spells when they occur (and thereby higher employment probabilities), implying a negative relation between time to first job and employment probability.

In addition, we find a negative relation between early career instability and lower subsequent employment probabilities for German women (as with German men), but we also find early career instability associated with lower later career earnings. These results are consistent with a model with unobserved individual heterogeneity in "stability" and market learning. The market's priors on an individual's job seniority may, at the beginning of her career, dominate her chances to find a job.

---

24. Other models, such as insider-outsider models and queuing/screening models, have similar implications to the dual labor markets model outlined here. See Margolis (1996) for a model based on underlying worker heterogeneity that generates an equilibrium non-degenerate distribution of jobs with different returns to seniority and different separation rates. In addition, many efficiency wage models also predict the existence of such an "ocean of small firms", where employment is readily available at a fixed wage as compared to other firms which offer seniority returns profiles.

25. See, for Winkelmann (1996).

26. Simonnet (1997) finds a similar earnings penalty for instability in Germany.

However, as time goes on, the market learns which individuals are less stable and invests less in them (leading to lower wages and earnings). In addition, these individuals are less likely to be offered new jobs by employers when unemployed (relative to individuals whom the employer expects to be more stable), which leads to a lower employment probability later in life.

### 3.2 France

The results for Germany's geographical neighbor, France, are strikingly different. First of all, one can consider our results for both men and women in the context of the same theoretical model, namely a model in which there is unobserved heterogeneity in the networks of labor market contacts that different people have at their disposition, in a market which does not learn, or that learns slowly. In this model, individuals with better networks will find new jobs faster when they lose their old jobs, thus leading to a higher expected number of employers for a given amount of time spent working. These higher quality networks mean that the individual will be more likely to be employed in the future as well, since his or her unemployment spells will tend to be shorter. Moreover, a good set of connections will lead the individual to find his or her first job more rapidly, and thus the signs for the coefficients on time to first job should be opposite those of the number of employers. Finally, if high quality networks lead not only to more jobs, but also to better jobs, then earnings should be higher.

This is what we find. The coefficients from table 2 suggest that individuals who take longer to find their first jobs (a sign of having an ineffective network of contacts) tend to have lower earnings later in their careers.<sup>27</sup> This is particularly evident in the sign of the coefficient on the nonlinearity term for men in the employment probability model. However, workers with good networks will be less likely to settle for the first job they find. These results derive from the fact that good networks of labor market contacts are likely to imply higher job offer arrival rates, and perhaps (though not necessarily) draws from a better wage offer distribution. This higher offer arrival rate makes on-the-job search more profitable, resulting in a longer time before workers with good networks settle into a "stable" job and a larger number of different employers<sup>28</sup> at the start of the career for a given amount of time spent employed. A final implication of the higher offer arrival rate associated with good networks is that, for a given time to first job, those individuals with good networks of contacts will be more likely to accept higher wages at the expense of a higher risk of job loss, since their value of unemployment in a dynamic sense is higher.<sup>29</sup>

This higher offer arrival rate has two implications for later career outcomes as well. First, more draws from a given offer arrival distribution imply higher observed earnings, *ceteris paribus*, later in life. This result is reinforced if the distribution (for people with good networks) from which the wage offers are drawn dominates the distribution of offers for those with poor networks. The higher offer arrival rate also implies that, when these workers experience unemployment later in their careers, the spells will be of shorter duration.

However, our results suggest that pure heterogeneity in offer arrival rates is not a sufficient explanation for the workings of the French labor market. This is because individuals who have a given number of employers spread across a larger number of sectors tend to do worse later in life, both in terms of earnings and employment prospects. This result is not consistent with undifferentiated heterogeneity in job offer arrival rates. It is, however, consistent with a model of localized networks, where an individual's contacts tend to be found in similar types of jobs.

---

27. This is the case for our model which uses monthly earnings as the dependent variable, although the coefficient in the employment probability model is harder to explain.

28. Simonnet (1996) found similar results using a different French data set.

29. Cohen (1999) presents a model of job search where workers evaluate job offers in a dynamic context. Thus offers with a high layoff risk are worth more when the value of unemployment is higher, due either to higher benefits while unemployed (the result of higher wages in most unemployment insurance systems), or from faster reemployment. In our context, this translates into workers with better networks accepting high wage-high layoff risk jobs more easily than those with poor networks.

### 3.3 United States

Our results for the United States are the most difficult to reconcile within a single theoretical framework, at least in the static (OLS and uninteracted fixed effects) sense. The types of explanations that seem capable of explaining our significant coefficients are typically based on some sort of unobserved heterogeneity. For example, our results provide justification for heterogeneity in employability<sup>30</sup> (share of time spent in employment) for men and women, heterogeneity in reservation wages (time to first job) for men and heterogeneity in stability (number of employers) for women. However, none of these explanations is able to explain more than a few of the estimated coefficients.

On the other hand, the results from our interacted fixed effects specifications provide a coherent framework for evaluating the importance of these multiple justifications. For all but 3 (out of 18) effects,<sup>31</sup> the sign of the trend coefficient is the opposite of the signs of (at least one of) the static coefficients. Taken together, for example, a positive static coefficient, coupled with a negative trend in the interacted coefficients implies an average effect over the early career that is positive, but is tending to fade away with time.

Our results for the U.S. labor market are consistent with two alternative (observationally equivalent) theories; either the market learns about unobservable worker characteristics over time, or the implicit contracts established at the start of the career are increasingly renegotiated over time. In the learning-based model, firms have little initial private information, so their prior beliefs about productivity are based on observable characteristics such as early career experiences. However, as time goes by, the early-career experiences play a less and less important role in the determination of the posterior distribution of beliefs concerning individual productivity, as firms accumulate more and more information on the worker.

The implicit contracts explanation suggests that contracts are negotiated at the start of each job, and are related to the conditions that are prevailing at the time of contracting. Outside options are stochastic, however, and thus as time goes on, the probability that the contract will be renegotiated increases. When a contract is renegotiated (or a new contract with another employer is negotiated), the new contract will reflect conditions at the time of the renegotiation, and as such the early career variables will no longer be relevant. Thus one should see a decrease in the importance of the early career variables over time, as the probability that these early career variables are relevant to the current situation becomes increasingly small.

## 4. The Role of Institutions in Determining the Early-Late Career Relation

In section 4, we found that labor market outcomes in (western) Germany were consistent with a dual labor market model for men, and a labor market in which there is significant unobserved heterogeneity in reservation wages among women. Our results for the U.S. labor market were consistent with either a labor market that learns about unobservable worker characteristics over time, or a labor market in which the implicit contracts established at the start of the career are increasingly renegotiated over time. In both of these models, early career experiences play a decreasingly important role in determining later career outcomes. Finally, (unobserved) heterogeneity in individuals' networks of labor market contacts was the explanation that seemed to be the most consistent with our results for France.

---

30. More employable individuals will tend to spend more time employed at the beginning of their careers, as well as later on in their careers, and this is visible in the positive correlation between share of time spent in employment during the first two years and a similar measure later in the career. Furthermore, employability is likely to be correlated with productivity (if not, why keep the person around?), and as such should also be positively correlated with wages and hours (and therefore monthly earnings).

31. The variables number of employers, average job duration and number of occupations, for men only, have coefficients whose sign is the same as the sign of the trend in their evolution. Of these, only the number of employers has a significant coefficient in both the static and interacted models.

In this section we propose possible explanations for each of these different labor market models. We focus on differences in the education and apprenticeship training systems, as well as in the organization and structure of interactions on the labor market.<sup>32</sup> As above, we proceed country-by-country, and synthesize our results as a whole in the conclusion.

#### 4.1 (Western) Germany

The German educational system is widely renowned for its rather complete apprenticeship system, which serves as a complement to formal education. This system of (more or less) competitive apprenticeships, coupled with standardized examinations for successful completion at the end of the program, are likely to be the key factors explaining Germany's apparent dual labor market for men, and heterogeneous reservation wages for women.

First, it should be noted that the types of apprenticeships typically proposed to men and women are different. Men tend to participate in apprenticeship programs that lead to technical, or skilled professional,<sup>33</sup> qualifications, often in manufacturing. Women, on the other hand, are more frequently proposed apprenticeships in relatively low-skilled service sector.<sup>34</sup> Most importantly, the content of the apprenticeships in which men tend to be concentrated is easily observable and measurable, and the exit exam is considered a valid certification that the individual has learned a set of well-defined skills. On the other hand, the content of the apprenticeships in which women tend to be concentrated in Germany tend to teach less easily definable skills, which are harder to measure and for which the exit exam is not necessarily a particularly useful informational tool.

The offshoot of these differences is that men who successfully complete their apprenticeships typically have well-defined career paths laid out for them at the end of their apprenticeships. These careers will often be with the firm that offered the apprenticeship, although there is some competition among firms for graduates of highly-valued apprenticeship programs. As a result, these individuals have stable, high-paying jobs that tend to last well into the future.

Men who fail their apprenticeship exams, or who do not undertake apprenticeships at all and leave the educational system at a low level, will tend to find entry into the labor market very difficult. They will not be eligible for the stable, high-paying jobs that others in their birth cohort who successfully completed apprenticeships have, and tend to be restricted to odd jobs in low paying firms with little employment security. This is a stereotypical dual labor market in action.

Given the nature of the apprenticeships that women tend to occupy, however, there are few observable characteristics linked to productivity available to employers that allow them to select at entry. Employers could, in theory, invest in screening for women but not men, since its marginal informational return to such screening would likely be much more important for women than for men. However, this would amount to sexual discrimination in hiring. It thus seems that the demand side of the market treats German women as homogeneous at the point of hiring.

Given this homogeneity on the demand side, the supply side heterogeneity becomes visible in equilibrium. It is the variability in characteristics of the individual woman, such as differences in the value of non-market time, that determines the early career experiences, and these differences tend to persist throughout the career. In this manner, although firms are behaving rationally (not investing in costly screening since there exists another signal with valid informational content for men and a restriction against sexual discrimination), the same firm behavior can generate different labor market outcomes according to sex in Germany.

---

32. The explanations presented here are consistent with the results found in section 4, although there are likely to be alternative justifications for the same findings.

33. A frequently mentioned example of apprenticeships that lead to skilled professional qualifications are those proposed by the Deutsche Bank.

34. The typically cited example here is the oversupply of women with apprenticeships in hairdressing.



## 4.2 France

The French educational system is characterized by a tracking of students that begins at very early, typically around 12 years old.<sup>35</sup> A further sorting occurs around 15 years old, and the education options available to high school graduates with a baccalauréat are divided into two parallel systems. At each stage there is a division into generalist and professional or technical education, and students who find themselves outside the generalist track rarely return.

Students on the professional or technical track go to school in separate establishments for the generalist track, and are typically required to choose a specialization (auto mechanics, masonry, hospitality, cuisine, secretarial...). They then pursue these studies in common with other students who have chosen the same specialty, and thus they tend to have similar qualifications for jobs in similar sectors. This is even true of the non-generalist (i.e. non-university) track in post high school education, in which students choose preparatory study to pass entrance exams for particular specialized schools (called “grandes écoles”) which specialize in fields such as engineering, business management, economics, humanities, etc...<sup>36</sup>

Students in these tracks are likely to form networks of friends, who later become labor market contacts, with whom they have spent many years and are qualified for similar jobs. This is contrary to students who remain entirely in the generalist track, since these students can more easily change schools and thereby colleagues, and their training does not prepare them for work in any particular sector.

Given that we observe the degree level, and we do not discriminate particularly between the technical and general tracks in our estimations for data availability reasons, this implies that different individuals with the same educational level will have different networks of contacts available. Since these networks will be fellow students with similar education, they will tend to be concentrated in particular sectors.

In addition, job offers in France are often directed towards individuals who hold specific types of diplomas. This implies that students who remain entirely in the generalist track receive fewer job offers regardless of the quality of their networks. In terms of observable implications for the econometrics, this provides a demand-side reinforcement for the supply-side effects noted above.

## 4.3 The United States

The educational system in the United States is far more decentralized than in either France or Germany. One offshoot of this is that there is substantial heterogeneity in the quality of education received by individuals who are observably equivalent at the start of their careers in the labor market. In the absence of a generically credible signal of productive ability (such as a specialized diploma or an apprenticeship exam), firms are required to rely on other characteristics of the individual early in the career. As a result, firms must rely upon different forms of worker heterogeneity, which result in different observable early career experiences, to provide signals about unobservable worker productivity.

Of course, firms have an incentive to learn about unobservable productive ability. This is a worthwhile investment in the United States, since the information that screening and repeated observation can provide (relative to what is known at the start of the career) is significant.

In addition, the relatively fluid labor market means that workers in the United States will be able to change employers more easily in response to improvements in their market prospects than in

---

35. See Levy-Garboua and Damoiselet (1999) for details on the structure of the French educational system.

36. It should also be noted the changing one's mind in the French educational system is typically very difficult, if not impossible. A student who has begun study in, for example, medicine, will find it very difficult to “change majors” to, say, economics. Although some reforms to the system were introduced at the university level in 1997-1998 school year that allowed students to change majors after a semester of study, no such flexibility was introduced at lower levels in the educational system.

France or Germany, where employers are bound by detailed legislation concerning hiring and firing.<sup>37</sup> This has the effect of increasing the likelihood that employment contracts in the United States will be renegotiated, or replaced, for any given fluctuation in the outside labor market opportunities of the worker.

Both of these traits of the American labor market lead to the same conclusion. The learning undertaken by firms allows them to rely less and less on the early career experiences that provided one of their few credible signals of productive ability. The renegotiation of contracts means that the set of labor market conditions that determined the early career experiences, as well as the earnings and employment security of the job relation, at the beginning of the career will be less and less relevant later in the career, as an increasing number of shocks have occurred. In each case, the outcome is a relation between early career experiences and later career results that becomes decreasingly significant over time.

## Conclusion

In this paper, we have considered the effects of a large variety of measures of early career experiences on later career outcomes using data drawn from three different countries. As suggested in the introduction and in section 2, there are many different theories that link our early career variables to our later career outcomes, and estimation of very simplified models is likely to lead to misleading interpretations, given the complexity of the subject.

Our results have shown that the subject is, indeed, very complex. There does not appear to be any single theoretical model that is capable of explaining any given coefficient in any given specification for all three countries. Nevertheless, we can find theoretical frameworks that are consistent with each country taken separately. The German labor market seems to function in a manner consistent with dual labor market theory for men and heterogeneity in reservation wages for women; the French labor market behaves as if there is heterogeneity in the networks of labor market contacts available to individuals; and the United States labor market seems to demonstrate learning on behalf of firms about workers unobserved productive characteristics, or alternatively a presence of increasingly renegotiated implicit (or explicit) employment contracts.

Despite the fact that the different labor markets seem to function differently, there seems to be a common underlying foundation for the different systems that is derived from the efficiency of the educational system. As noted in section 5, the educational and apprenticeship system in Germany provides useful signals for men, but not for women, and firms solve their constrained optimization problem by concentrating primarily on the information rendered through education and training. In France, the early tracking and separation of individuals into technical or professional versus generalist curricula allows for the formation of tight networks of similarly trained workers on one hand, and a diffuse set of non-specialists on the other. The heterogeneity in the quality of education in the United States means that firms may not be able to rely upon the signal derived from education, so they find it optimal to invest in learning about the productive capacities of their employees, while employees are able to exploit the fluid nature of the labor market to their advantage in renegotiating their contracts as this (previously hidden) information becomes available.

The main conclusion one can draw from this analysis, and it comes as no surprise, is that the labor market attempts to distinguish between workers with different productive abilities, and as a result it needs information about new entrants. When the educational and training system provides this information, firms exploit it directly and do not necessarily invest in improving their perceptions

---

37. See Bender, Dustmann, Margolis and Meghir (forthcoming) for details on the institutions surrounding firing and employment security in France and Germany.

of each individual's productive characteristics. When the educational system does not provide this information, however, the market discriminates between workers on the basis of whatever information it has available at the start of an individual's career, but it also seeks to add to this information in order to improve its posterior beliefs about the productive capacities of each individual as time goes on.

**David N. Margolis**

CNRS, TEAM-Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, CREST-Laboratoire de microéconomie and IZA  
106-112, boulevard de l'Hôpital 75647 Paris cedex 13  
Tél. : 01 44 07 82 62 ; Fax : 01 44 07 82 47  
E-mail : margolis@univ-paris1.fr

**Véronique Simonnet**

CNRS, TEAM-Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, CREST-Laboratoire de microéconomie and IZA  
106-112, boulevard de l'Hôpital 75647 Paris cedex 13  
Tel. : 01 44 07 8246 ; Fax : 01 44 07 82 47  
E-mail : Veronique.Simonnet@univ-paris1.fr

**Lars Vilhuber**

U.S. Bureau of the Census and York University  
Federal Office Building 3-2138, Suitland, MD 20746, U.S.A  
Tél. : 1(301) 457 8308 ; Fax : 1(301) 457 8430  
E-mail : vilhuber@yorku.ca

## References

- Abowd, John M., Patrick Corbel and Francis Kramarz (1999), "The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment; An Analysis of French Establishments," *Review of Economics and Statistics*, February.
- Abowd, John M., Francis Kramarz and David N. Margolis (1999), "High Wage Workers and High Wage Firms," *Econometrica*, March.
- Altonji, Joseph and Charles R. Pierret (1996), "Employer Learning and the Signaling Value of Education," NBER Working Paper, January.
- Altonji, Joseph and Charles R. Pierret (2001), "Employer Learning and Statistical Discrimination," *Quarterly Journal of Economics*, February.
- Baker, George, Michael Gibbs and Bengt Holmström (1994a), "The Internal Economics of the Firm: Evidence from Personnel Data," *Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, no. 4, November.
- Baker, George, Michael Gibbs and Bengt Holmström (1994b), "The Wage Policy of a Firm," *Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, no. 4, November.
- Balsan, Didier, Saïd Hanchane and Patrick Werquin (1996), "Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience sur le marché du travail" *Économie et statistique*.
- Beaudry, Paul and John DiNardo (1991), "The Effect of Implicit Contracts on the Movement of Wages over the Business Cycle: Evidence from Micro Data," *Journal of Political Economy*, vol. 99, no. 4, August.
- Becker, Gary S. (1993), *Human Capital*, Third Edition (Chicago: University of Chicago Press).
- Ben Porath, Yoram (1967), "The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings," *Journal of Political Economy*, August.
- Bender, Stefan, Christian Dustmann, David N. Margolis and Costas Meghir (forthcoming) "Worker Displacement in France and Germany," In: Peter Kuhn and Randall J. Eberts (eds.), *International Perspectives on Worker Displacement*, (Kalamazoo, MI : The Upjohn Institute).
- van den Berg, Gerard and Geert Ridder (1993), "An Empirical Equilibrium Search Model of the Labour Market," University of Amsterdam working paper, July 19.
- Booth, A.L. and E. Satchell (1994), "Apprenticeships and Job Tenure," *Oxford Economics Papers*, vol. 46, no. 4.
- Cohen, Daniel (1999), "Welfare Differentials Across French and US Labor Markets," CEPR Working Paper 2114, March.
- Dolton, Peter J., Gerald H. Makepeace and John G. Treble (1994), "The Youth Training Scheme and the School-to-Work Transition," *Oxford Economic Papers*, October.
- Ellwood, David T. (1982), "Teenage Unemployment: Permanent Scars or Temporary Blemishes," In: *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*, Richard B. Freeman et David A. Weiss (Cambridge: NBER).
- Farber, Henry S. and Robert Gibbons (1996), "Learning and Wage Dynamics," *Quarterly Journal of Economics*, November.
- Fougère, Denis and Anne Sérandon (1992), "La transition du système éducatif à l'emploi en France: le rôle des variables scolaires et sociales," *Revue d'économie sociale*, No. 27-28, Tome 2.
- Franz, Wolfgang, Joachim Inkmann, Winfried Pohlmeier and Volker Zimmerman (1996), "Young and Out in Germany: On the Causes and Consequences of Young Outsiders on the German Labor Market," presented at the conference *Youth Employment in the United States and Europe*, Konstanz, Germany, 16-18 May.

- Gardecki, Rosella and David Neumark (1998), "Order from Chaos? The Effects of Early Labor Market Experiences on Adult Labor Market Outcomes," *Industrial and Labor Relations Review*, January.
- Gelot, Didier and Gerard Osbert (1995), "Policies for Youth Employment in France Over the Past 20 Years," presented at the *NBER Summer Institute, Franco-American Seminar*, July 28.
- Hamermesh, Daniel S. (1999), "The Art of Laborometrics," NBER Working Paper, February.
- Harris, Milton and Bengt Holmström (1982), "A Theory of Wage Dynamics," *Review of Economic Studies*, vol. 49, no. 3, July.
- Heckman, James A. (1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error," *Econometrica*, March.
- Hsiao, Cheng (1986), *Analysis of Panel Data* (Cambridge, U.K. Cambridge University Press).
- Jovanovic, Boyan (1979), "Job Matching and the Theory of Turnover," *Journal of Political Economy*, October.
- Keane, Michael P. and Kenneth I. Wolpin (1997), "The Career Decisions of Young Men," *Journal of Political Economy*, June.
- Keith, Kristen and Abigail McWilliams (1995), "The Wage Effects of Cumulative Job Mobility," *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, October.
- Lazear, Edward P. (1979), "Why is there Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, vol. 87, no. 6, December.
- Lazear, Edward P. and Sherwin Rosen (1981), "Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts," *Journal of Political Economy*, vol. 89.
- Levy-Garboua, Louis (1994), "Formation sur le tas et rendements de l'expérience: un modèle de diffusion du savoir," *Économie et Prévision*.
- Levy-Garboua, Louis and Nathalie Damoiselet (1999), "Educational Systems from an Economic Perspective: An International Comparison," STT working paper 38-99.
- Lewis, H. Gregg (1986), *Union Relative Wage Effects: A Survey* (Chicago: University of Chicago Press).
- Lynch, Lisa M. (1992), "Private Sector Training and Its Impact on the Earnings of Young Workers," *American Economic Review*, vol. 82, March.
- MacLeod W. Bentley and James M. Malcomson (1993), "Investments, Holdup, and the Form of Market Contracts," *American Economic Review*, vol. 83, no. 4, September.
- Magnac, Thierry (1997), "Les stages et l'insertion professionnelle: une évaluation statistique," *Economie et statistique*, No. 304-305.
- Margolis, David N. (1996), "Firm heterogeneity and Worker Self - Selection Bias Estimated Returns to Seniority," CIRANO working paper, January.
- Margolis, David N., Erik Plug, Véronique Simonnet and Lars Vilhuber (1999), "The Role of Early Career Experiences in Determining Later Career Success: An International Comparison," STT working paper 36-99.
- Miller, Robert A. (1984), "Job Matching and Occupational Choice," *Journal of Political Economy*, December.
- Moulton, Brent R. (1990), "An Illustration of a Pitfall in Estimating the Effects of Aggregate Variables on Micro Units," *Review of Economics and Statistics*, May.
- Neal, Derek (1995), "Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers," *Journal of Labor Economics*, October.

- Neal, Derek (1999), "The Complexity of Job Mobility Among Young Men," *Journal of Labor Economics*, April.
- Omori, Y. (1997), "Stigma Effects of Unemployment," *Economic Inquiry*, vol. 35, April.
- Parent, Daniel (1995), "Industry-Specific Capital and the Wage Profile: Evidence from the NLSY and the PSID," CRDE working paper 0895, February.
- Pénard, Thierry and Michel Sollogoub (1995), "Les politiques françaises d'emploi en faveur des jeunes: une évaluation économétrique," *Revue Économique*, vol. 46, no. 3.
- Roy, A. D. (1951), "Some Thoughts on the Distribution of Earnings," *Oxford Economic Papers*.
- Ruhm, Christopher J. (1995), "The Extent and Consequences of High School Employment," *Journal of Labor Research*, Summer.
- Ruhm, Christopher J. (1997), "Is High School Employment Consumption or Investment ?" *Journal of Labor Economics*, October.
- Simonnet, Véronique (1996), "Mobilité professionnelle et salaire: des différences entre hommes et femmes," *Économie et statistique*, no. 299, September.
- Simonnet, Véronique (1997), Déterminants et rentabilité de la mobilité sur le marché du travail : Analyse théorique et empirique (Allemagne, États-Unis, France), Ph.D. Thesis, Université de Paris 1 Panthéon - Sorbonne.
- Sollogoub, Michel and Valérie Ulrich (1997), "La transition de l'école vers l'emploi: alternance sous contrat de travail (apprentissage) et alternance sous statut scolaire (lycée professionnel)," *Éducation et formations*, December.
- Sollogoub, Michel and Valérie Ulrich (1999), "Les jeunes en apprentissage ou au lycée professionnel: une mesure quantitative et qualitative de leur insertion sur le marché du travail," *Économie et Statistique*.
- Spence, Michael (1973), "Job Market Signaling," *Quarterly Journal of Economics*, August.
- Stevens, Margareth (1994), "A Theoretical Model of On-the-Job Training with Imperfect Competition," *Oxford Economic Papers*.
- Topel, Robert H. and Michael P. Ward (1992), "Job Mobility and the Careers of Young Men," *Quarterly Journal of Economics*, May.
- Ulrich, Valérie (1999), Les jeunes peu qualifiés sur le marché du travail en France: Une analyse empirique des effets de la filière de formation, de la nature du contrat d'embauche et du contexte local, Ph.D. dissertation, Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
- Vilhuber, Lars (1996), "Wage Flexibility and Contract Structure in Germany," CIRANO working paper 96s-28, October.
- Vilhuber, Lars (1997), "Sector-Specific On-the-Job Training: Evidence from U.S. Data," CIRANO working paper 97s-42, December.
- Vilhuber, Lars (1999), "Sector-Specific Training and Mobility in Germany," CIRANO working paper 99s-03, February.
- Winkelmann, Rainer (1996), "Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany," *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, July.
- Zweimüller, Josef and Rudolf Winter-Ebmer (1996), "Manpower Training Programmes and Employment Stability," *Economica*, February.

## 5. Data Appendix

In this appendix we begin by providing details on the construction of our various samples. We then discuss the descriptive statistics on our various samples and finally we consider the evolution of the sample sizes over time.

### 5.1 Construction of the Samples

#### 5.1.1 *The United States*

The data used here were extracted from the 1979-1993 NLSY data files. We exclude all oversamples, as well as the military subsample, leaving us with 4043 individuals. To be included in the regressions, an individual needs to have been in school at the time of the 1979 interview; this allows us to observe the transition into the labor force. The individual's "permanent" exit from school is computed by requiring an exit from school to be followed immediately by at least two full years during which the individual never returned to school.<sup>38</sup>

Given the widespread availability of part-time courses offered by high schools, community colleges, and universities, this "clean" transition is likely to be an idealization of the true transition. However, since we try to capture a "permanent" exit from school, this seems to be a reasonable definition. By construction, the chosen definition of school exit directly determines the definition of initial post-schooling labor market experience.<sup>39</sup>

In order to gather sufficient post-schooling data, we require the exit from school to occur before 1987, which leaves a minimum of 6 post-schooling years from which to compute outcome measures. The date of school exit is then taken to be the first interview for which these conditions are met. This criterion is satisfied by 78.28 percent of the above 4043 persons. A number of individuals have missing data, leaving us with a maximal sample size (depending on the regression specification) of 2974 individuals. Table 1 provides sample statistics, while appendix table 1 describes the evolution of the sample in terms of entry cohorts and observation years.

#### 5.1.2 *France*

The French data are drawn from the Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS), or Annual Social Data Reports, from 1976 through 1996. These data are a 1/25th random sample of the French population, selected by the individual's birth date. The data contain earnings, occupation, sector, region and days worked information for each year and each enterprise-individual match. The data also contain individual and enterprise identifiers that allow the researcher to follow both individuals and firms over time, and to know some basic characteristics of each. It should be noted that data from 1981, 1983 and 1990 were not made available to us, and as such we restrict our attention to school leaving cohorts 1976-1978, 1984-1987 and 1991 and to observation years 1982, 1984-1989 and 1991-1996.

For a random one-tenth of the DADS data, we observe the level of education (in 8 degree categories, including "no known educational certification") and the age at school leaving with a supplementary data set to the DADS called the Échantillon Démographique Permanent (EDP), or Permanent Demographic Sample. We restricted our attention to this subset of the DADS. In the EDP age at the end of schooling is measured in completed years. Therefore, we use 2 different measures of the date at which an individual leaves school. The first assumes all individuals leave school on July 1

---

38. The date of school exit is taken to be the first interview for which these conditions are met. This date is then refined if the individual reports the exact month of school exit. If not, the interview date is taken as the exit date.

39. An alternative to the above "clear-cut" solution would be to include jobs held before the permanent exit from school. This, however, runs the risk of confusing some individuals' post-school jobs, which happen to overlap with post-school ongoing education, with other individuals' high-school jobs (Ruhm (1995, 1997)). In the present paper, we stick with the "clear-cut" distinction. See Keane and Wolpin (1997) for a structural model that focuses specifically on the school to work transition process.

of the year in which they have the declared age at the end of schooling. The other exploits a third data set called the *Enquête sur l'Emploi*, or Labor Force Survey, which contains a monthly calendar allowing us to observe the month of school exit. We use this information to estimate a multinomial logit model of month of school leaving, conditional on sex, *département*<sup>40</sup> of birth and month of birth (the only variables that are observable before school leaving, exogenous and common to all data sets), and then use the coefficients of this model to predict a month of exit for each individual in the DADS.<sup>41</sup> As a check on the validity of the imputed school leaving date, we compare this to the start date of the first job observed in the data. When the job started after the imputed school leaving date, we maintained this date. When the job began less than a year prior to the imputed exit date, we used the imputed exit date minus 1 year, to account for the possibility that the age at school leaving was mismeasured. When the first job began more than a year prior to the imputed school leaving date, we replaced the imputed date with the start date of the first job, reflecting the idea that the worker introduction to the labor market actually began prior to the end of formal schooling. In what follows, we report results using the second measure (where the month of school exit varies); results using the first measure are in all cases similar. Table 1 provides sample statistics, while appendix table 2 describes the evolution of the sample in terms of entry cohorts and observation years.

### 5.1.3 Germany

In Germany, we use the German Socio-Economic Panel (GSOEP, 1984-1996), a 13-year household panel survey. We restrained our attention to 16 to 45 year old German nationals or foreigners residing in western Germany (the former Federal Republic of Germany) because data for eastern Germany only became available as of 1990.

The GSOEP contains a total (over all years) of 11081 potentially eligible individuals, of which 5550 are men. Unfortunately, for reasons of attrition and sample replenishment, only 6300 individuals (approximately) are present in any given year.<sup>42</sup> This problem with the structure of the GSOEP reduces our sample sizes dramatically.

In order to observe the impact of early career experiences on later career experiences starting at least 5 years after the school leaving date, we kept only those people who left school between 1984 and 1990, which left us with 2551 individuals, of which 1396 were men. As the year and the month of school leaving were not directly available as survey variables, we used the survey's monthly activity calendar and the same school ending definition as in the United States. When an individual stops declaring that he is still undertaking his "initial education" and does not resume "initial education" for at least 2 years, we define school as having ended (at the first date following the end of "initial education"), and we begin to measure his early career experiences.

As our study requires observations on individuals over a long period of time (we need to observe individuals each of the three years after their school leaving date to reconstruct their early career events, and individuals are required to provide some information regarding their employment status 5, 6, 7 or 8 years after the end of school for use as outcome measures), our analysis sample represents a relatively small subsample of the initially available data. Of the 1396 men in our sample, only 624 were present 5 years after the end of schooling and provided information regarding their early career events, while 356 are present 8 years after. These numbers are reduced to 474 and 240, respectively, when we consider only people who are working at the time of the interview 5 to 8 years

---

40. A *département* in France is an administratively defined geographical area. There are 95 in mainland France plus Corsica, and additional *départements* for France's overseas possessions.

41. We suppose that the individual left school on the last day of the month preceding the month of school exit predicted by the multinomial logit.

42. We lose some observations due to missing data, but most observations are lost because of the high rate of attrition in the GSOEP. Moreover, because new observations are added to the database each year (when new individuals join a household which has already been interviewed or if a child of this household reaches 15 years old, the individual becomes a new respondent in the survey), the total number of individuals available is a gross overestimate of the number of usable observations in the German data.



after the end of school.<sup>43</sup> For the women (1155 in the sample), 487 were present 5 years after the end of school and provided information on their early career experiences and 265 of them are present 8 years after school leaving, but only 355 and 147, respectively, were employed at the interview date. Table 1 provides sample statistics, while appendix table 3 describes the evolution of the sample in terms of entry cohorts and observation years.

## 5.2 Descriptive Statistics

Table 1 provides descriptive statistics for the various data sets we analyzed in this paper. In this section, we characterize the early career experiences in our three countries and describe the samples on which we estimate our models.

### 5.2.1 “Job Search” Variables

In each of our countries, we calculate two measures of job search experiences: time to first job and additional time to first job of at least 6 months. Job search theory suggests that as reservation wages increase, offer arrival rates decrease, or the wage offer distribution shifts to the left, the time to first job should get longer (*ceteris paribus*). If the additional time to first job of at least 6 months is large, this suggests a high separation rate that could be either exogenous to the search process (layoffs) or endogenous (high offer arrival rates for on-the-job search).

In all of our countries, we excluded workers who did not find their first job of at least 6 months duration within 5 years of school leaving from the analyses. Descriptive statistics on the excluded workers suggest that there are indeed differences between the retained and excluded samples in the regressors and dependent variables, and thus our results should not be interpreted as representative<sup>44</sup> for the entire workforce in each of our countries.<sup>45</sup>

Among our countries, it is clearly the United States that has the shortest observed time to first job, at 0.126 years (6.55 weeks) on average for men and 0.141 (7.35 weeks) for women. This is consistent with the differing labor market institutions; since school leavers are ineligible for most sorts of government transfers in the United States, one would expect a lower reservation wage and a subsequently faster first-job finding rate than in countries where school leavers are eligible. This explanation is consistent with the observation that it takes, on average, over a year to find the first job for both men and women in France and Germany.

Part of the difference in the average time to first job can be explained by the presence of jobs that began before the individual left school.<sup>46</sup> Ruhm (1997) has studied this point in detail for the United States, and this situation affects slightly over half of the individuals in our United States sample. We code these individuals as having a time to first job of 0, which is likely to reduce both the mean and the variance of this variable, and the additional time to first job variable, for the United

---

43. We are only able to observe earnings and hours information for people who were employed at the interview date, and thus this represents a large loss in the number of observations that will be available for the earnings regressions relative to the employment models.

44. This selection bias can affect our pooled estimates (table 3) and between estimates in the non-interacted model (table 4). The estimates of the interacted fixed effect model are unaffected, as the econometric technique controls for the same time-invariant unobserved individual heterogeneity that might otherwise be captured by, for example, a Heckman (1979) type correction.

45. Our sample construction criteria, such as requiring nonmissing values for all of the early career and later career variables, also have the potential to introduce selection bias into our estimates in the event that these variables are missing in a nonrandom way.

46. The algorithm by which the school leaving date is determined in the United States could also potentially reduce the mean and standard deviation of the time to first job, since we assume that the first interview date that satisfies the conditions for a permanent transition is the school leaving date (see section 3.1) for all individuals who do not report their school leaving date. This is likely date school leaving too late for these individuals, as an individual sampled, for example, in March who left school the previous June without reporting it is likely to be employed at the date of the interview. As such, his or her time to first job will be recorded as 0, and this will reduce the mean and the standard deviation of the time to first job. Fortunately, non-response to the question concerning the month of school leaving affects less than half of a percent of the individuals in the U.S. sample, and thus is unlikely to be a serious problem.

States sample.<sup>47</sup> Nevertheless, even if one were to exclude these individuals from the sample, average time to first job and its variance would still be much lower in the United States than in the European countries.

Another part of the remaining difference between the European and U.S. data can be attributed to mandatory military service. In the French data, military service (of 10-12 months) is not observed at all. Since it is only mandatory for men (and many men avoid it through various means<sup>48</sup>), this could explain why we observe French women finding their first jobs earlier than French men. In Germany, men have the option of choosing civil service instead of military service. The duration of military service was reduced from 15 to 12 months on January 1, 1990, but men who chose civil service (roughly half) had a 18 month obligation (which was reduced to 15 months in 1990).<sup>49</sup> In our analyses, civil service is counted as employment, whereas military service is not.

After accounting for these differences in the treatment of military service, a striking pattern across countries becomes evident. Men typically seem to find their first jobs faster than women, and the time to first job (net of the expected maximum time spent in the military) varies for men from 0.13 in the U.S. (0.26 among the set of individuals who were not employed at school leaving) to 0.52 in France to 0.44 in Germany.<sup>50</sup>

On the other hand, the military service issues typically do not affect women, and thus the differences there are more striking. Women in the United States clearly find their first jobs faster than in France or Germany.<sup>51</sup> Although some of this effect may be due to differences in female labor force participation rates, non-participation is unlikely to be able to explain the large differences between the two groups of countries.

Not only are the (uncorrected) means for the time to first job very different, but the standard errors are as well. There seems to be very little variability in the time to first job in the United States relative to the European countries. As with the means, part of this difference in variability may be due to the treatment of in-progress jobs in the United States, and part may be due to military service, since some men in France and Germany have an extra year to 15 months added to their real (unobserved) time to first job according to our measures, and some do not. Still, the differences persist for the women, and there is little difference within France and Germany across sexes in the variance of time to first job. All of this evidence taken together suggests that there may be substantially less variability in the United States with respect to the underlying reservation wages or offer arrival rates that determine this duration, or that the distribution of first job offers in the United States stochastically dominates that of France or Germany.

In considering the additional time to the first job of at least 6 months, most of the aforementioned conclusions apply. The United States stands out for the speed with which workers are integrated into "long" jobs; on average, men only take an additional 11.3 weeks, and women an additional 12.8 weeks to find a stable job, while the figures for France (20.9 and 21.3 extra weeks) and Germany (12.6 and 10.7 extra weeks) suggest that the earliest jobs are less stable in these countries. As noted above, this could be due to a higher exogenous separation rate or faster job-to-job

---

47. The effect on the additional time to first job of coding jobs that are in progress at the end of schooling as 0 comes from the fact that the set of individuals observed as employed at the end of school have stock sampled employment durations. This implies that the expected duration for these jobs is likely to be longer than for an arbitrary flow-sampled job (such as would be observed for individuals who were not employed at the end of schooling). This stock-sampling effect increases the chances that the first job observed will be a job that will have lasted at least 6 months, and thereby increases the chances that these individuals will have an additional time to first long job of 0.

48. Aside from those men exempted or disqualified from military service, the most recent statistics (1997) from the French Ministry of Defense suggest that 16 percent of those who undertake their "national service" do not serve in the military (<http://www.defense.gouv.fr/sn/dformes/dformes.html>).

49. Roughly 11 percent of the German sample left school in 1989 or earlier. See table 2c for details.

50. The French calculation is  $1.357 \text{ years} - (84 \text{ percent} * 1 \text{ year}) = 0.517 \text{ years}$ . The German calculation is  $1.063 \text{ years} - (50 \text{ percent} * 1.25 \text{ years}) = 0.438 \text{ years}$ .

51. In fact, women should find their first jobs even sooner in countries with military service than in those without, *ceteris paribus*, because labor supply of their entering cohort is temporarily reduced while the men are in the military. This means less competition for jobs in a given cohort and, all else equal, should imply faster job finding.

mobility early in the careers for these people. Given the results on the time to the first job, it seems likely that the first explanation (exogenous separation) is more important for France.<sup>52</sup>

### 5.2.2 Earnings Growth

In all of our countries, we calculated earnings growth<sup>53</sup> as follows :

$$\text{Earnings Growth} = 1_{w_t > 0} * \left[ \frac{(w_{t+1} - w_t)}{w_t} \right]$$

where  $w_t$  refers to the relevant earnings measure in period  $t$  and  $1_a$  is an indicator function taking on the value 1 when the expression  $a$  is true and 0 otherwise. Thus our earnings growth measure takes on the value 0 when there are no first year earnings observed, and it takes on the value of the observed earnings otherwise.<sup>54</sup>

Table 1 shows that the vast majority of American and German men and women had positive earnings in the year immediately following school leaving, while the share is much lower for French men and women. This is likely to be due at least in part to presence of jobs that began before school leaving in the United States and the generally lower share of German men who perform their military service. Nevertheless, the difference also reflects differences in youth unemployment rates across these three countries more generally.

Average earnings growth between the first 2 years after the end of school is very rapid for men and women in the United States in France, with earnings more than doubling between the first and second post schooling. In Germany, on the other hand, earnings growth between the first two post schooling years is much more restrained.

When comparing earnings growth conditional on having had first year earnings, it becomes clear that, given the individual had some observed first year earnings, earnings growth between the first and second post-schooling years is much steeper in France (371% for men and 392% for women) than in the United States (213% for men and 141% for women). Although these numbers seem huge, this is largely due to small denominators in the first year following school leaving that are the result of spending less time in employment the year after the end of school than 2 years after. For this reason, the differences between the European countries and the United States are not surprising, given that young people take longer to find their first jobs in Europe than in the United States, and as such the denominator of the earnings expression will, *ceteris paribus*, be even lower. These considerations highlight the need to control for whether or not we observe first year earnings, the time it took to find the first job and the percentage of time spent in employment overall when we attempt to interpret the effects of early career earnings growth on later career outcomes.

### 5.2.3 Employment Variables

We have constructed several different measures of early career employment, each measured over the 2 years following school leaving. These variables were the number of different employers, the time spent in employment and the average job duration (measured as the share of time employed divided by the number of employers times the length of the interval). As average job duration is a

---

52. This interpretation is consistent with research found elsewhere in the literature. Although fixed-term contracts and special youth employment programs were introduced in France in the middle of our sample period, these made up an important part of initial hiring in France (Gelot and Osbert (1995)).

53. We use earnings growth, instead of wage growth, for 2 main reasons. First, wage growth does not capture the (possibly correlated) changes in hours or employability that can occur at the start of the career, while earnings growth captures changes in wages, hours and employability in a manner that (by construction) replicates the empirical joint distribution of these variables. Second, hours data was not available for France, and using wage growth for the other two countries would have generated non-comparable specifications for the econometric models.

54. In order to control for the possible selection bias that would be introduced by considering only individuals with valid earnings growth, this approach assigns zero earnings growth to those individuals without first year earnings while including an indicator variable to identify these cases.

function of the other two variables, we will only discuss the percentage of time employed and number of employers statistics at this point.

Table 1 shows that young American men and women spend a larger percentage of their first two years in employment than young French or young German men and women. This is not surprising given the statistics on the average time to first job and the additional time to the first job of at least 6 months. However, given that the average French youth takes over a year to get into his or her first job and additional 21 weeks to find his or her first long job, table 1 suggests that French young people spend a much larger share of their second year in employment than they spend in their first year.<sup>55</sup> This measure suggests that unemployment is not evenly distributed throughout the insertion period, and that either workers tend to spend less and less time unemployed, or that fewer and fewer workers spend any time unemployed, as the labor market insertion progresses.

The differences between men and women in the percentage of time spent employed are small on average in all countries (3.6 days more for American men, 3.3 days more for French women) and in the direction suggested by the figures on the time to first job ; i.e. in the United States, where men find their first jobs quicker, they tend to spend a larger share of their first two years in employment, while the inverse is true for France and Germany.

One possibly surprising difference between the United States and France is in the number of different employers visited by an individual during the first 2 years after school leaving. On average, American men had 2.8 employers and American women had 2.7 employers during the first 2 years after the end of schooling, whereas French men had on average 4.1 employers and French women had 4.5. Given that the French spent less time, on average, in employment than the Americans, this suggests a much higher turnover rate in France than in the United States. This result is consistent with the differences in the time to first job of at least 6 months (longer in France than in the United States), and the caveats concerning stock sampling apply. Nevertheless, this is also consistent with recent research in France on hiring and firing<sup>56</sup> which shows that around 2/3 of new hires in France are on fixed-term contracts, and that roughly half of these are converted to indefinite term contracts upon expiration.<sup>57</sup> The rest result in separations from the initial employer, implying a much higher turnover rate, and thus a higher number of employers, than were employers to be allowed more flexibility in hiring practices in France.<sup>58</sup>

---

55. In Margolis, Plug, Simonnet and Villhuber (1999), we decompose this and all of the other early career variables (except earnings growth, time to first job and time to first long job) into 6-month intervals. Our results show that time spent in employment does increase monotonically with time since school leaving for all three of our countries, plus the Netherlands.

56. See, for example, Abowd, Corbel and Kramarz (1999).

57. The distinction between fixed-term and indefinite-term contracts in France is crucial, as an employer is subject to a different subset of French labor law depending on the type of contract. Fixed term contracts require no additional costs or procedures at their expiration if the employer decides not to keep the worker (beyond the "precarity premium" that must be paid regardless of the eventual decision to keep the worker), but the employer can only renew these types of contracts once and must either convert the worker to an indefinite term contract or lay him or her off at expiration. Indefinite term contracts, on the other hand, impose many more administrative and pecuniary costs on the employer in the event of a layoff. See Bender, Dustmann, Margolis and Meghir (forthcoming) for details.

58. Another possible explanation for the difference in mean turnover rates could be the different types of data sources. The NLSY and GSOEP are survey questionnaires with historical calendars, and as such very short spells of employment may be forgotten by the survey respondent at the time he or she fills out the questionnaire. The DADS, on the other hand, is an administrative data set where all employers report all spells, regardless of the duration, with all employees during the year. This implies that some spells that would be captured in the DADS might have been forgotten in the NLSY and GSOEP. However, our sample statistics concerning the number of employers are not inconsistent with Topel and Ward's (1992) results, also based on administrative data, who find on average 2.47 jobs during the first 2 years for young American men (table 3). Thus we do not believe that recall bias is an important reason for the difference in implied turnover rates.

### 5.2.4 Occupational and Industry Mobility Variables

Certain recent modifications of human capital theory suggest that, for a given number of employers, those individuals who change occupation or industry more often will acquire less human capital in any given industry that may be of use later in life. In addition, Neal's (1999) analysis of the complexity of early career mobility suggests that workers who often switch occupation or sector are having problems finding an adequate match, which delays the start of their real careers. With these theories in mind, we constructed measures of the number of different occupations and industries experienced during the first two years after the end of schooling, measured in six month intervals.<sup>59</sup>

The patterns in the means of the data do not suggest that workers settle in to an industry or occupation within their first two years on the labor market. Only in the case of American women is there a trend in industry mobility that looks somewhat monotonically declining. For French men and women, the tendency is toward an increase in the number of different occupations and industries experienced. This effect may be due, once again, to military service delaying the true start of job search (since the number of occupations or industries experienced while an individual is in military service is set equal to zero). However, as there does not seem to be a major difference in the time paths of the means between French men and women, this is unlikely to be the main explanation.

### 5.3 Evolution of the Samples Over Time

Appendix tables 1 to 3 describe the evolution of the analysis samples over time. As these tables make clear, we are working with unbalanced panels in all of our analyses. Sample attrition is an important issue for both of the European panels, with over 15 percent of each wave, on average, disappearing before the end of the observation period.

The earlier cohorts tend to be the most heavily represented in our samples, which is encouraging in that it implies that there is some chance of having a reasonable number of observations observed far after school leaving. In fact, even though we start our analysis at five years after school leaving, 14 percent of American men and women and 64 percent of French men and women are observable 10 or more years after they left school.

As appendix table 1 shows, we constrained ourselves to look at a maximum of 10 years of post schooling labor market experience in the United States.<sup>60</sup> In the French and German cases we included workers observed through the end of the sample windows, which implies a maximum observable post-schooling experience of 20 years for France and 12 years for Germany.

---

59. Once again, the structure of the GSOEP data does not allow us to construct these measures for Germany.

60. We do, however, control for the year of cohort entry, age, age2, age3, age4, and education, so this restriction is less important.

**Appendix Table 1 – Evolution of the Sample, United States Data**

School Leaving Year	Observation year										Total
	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	
<b>Men</b>	192	194	192	193	195	195	0	0	0	0	1161
1979	0	180	181	181	178	181	180	0	0	0	1081
1980	0	0	218	216	215	219	216	217	0	0	1301
1981	0	0	0	212	213	212	214	215	213	0	1279
1982	0	0	0	0	151	149	146	147	146	148	887
1983	0	0	0	0	0	108	106	107	105	106	532
1984	0	0	0	0	0	0	77	77	76	78	308
1985	0	0	0	0	0	0	0	75	77	75	227
1986	0	0	0	0	0	0	0	0	60	60	120
1987	192	374	591	802	952	1064	939	838	677	467	6896
<b>Women</b>	214	214	214	213	213	212	0	0	0	0	1280
1979	0	214	212	213	213	212	212	0	0	0	1276
1980	0	0	217	217	215	217	217	217	0	0	1300
1981	0	0	0	233	234	234	233	232	235	0	1401
1982	0	0	0	0	137	137	137	137	138	139	825
1983	0	0	0	0	0	115	116	116	116	116	579
1984	0	0	0	0	0	0	82	82	82	82	328
1985	0	0	0	0	0	0	0	81	81	81	243
1986	0	0	0	0	0	0	0	0	42	42	84
1987	214	428	643	876	1012	1127	997	865	694	460	7316
<b>Total</b>											

Source: Authors' calculations from NLSY Data.

Notes: Tables show number of observations available for percentage of time worked models.

**Appendix Table 2 – Evolution of the Sample, French Data**

School Leaving Year	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	Total
<b>Men</b>	1454	0	1419	1405	1389	1374	1362	1337	0	1309	1295	1270	1230	1206	1142	17192
1976	1651	0	1610	1587	1568	1538	1519	1499	0	1460	1439	1402	1354	1329	1254	19210
1977	0	0	1231	1218	1206	1198	1182	1172	0	1129	1112	1089	1063	1038	967	13605
1978	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1979	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1980	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1981	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1982	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1983	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1984	0	0	0	0	0	0	0	45	0	43	42	42	40	40	35	287
1985	0	0	0	0	0	0	0	0	0	680	671	657	636	621	568	3833
1986	0	0	0	0	0	0	0	0	0	46	45	42	42	42	39	256
1987	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	932	913	889	868	787	4389
1988	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1989	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1990	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1991	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	131	131
<b>Total</b>	3236	0	4260	4210	4163	4110	4063	4053	0	4667	5536	5415	5254	5144	4923	59034
<b>Women</b>	1138	0	1098	1078	1055	1037	1016	993	0	953	932	894	868	835	766	12663
1976	1354	0	1312	1290	1264	1227	1194	1162	0	1104	1076	1037	995	957	892	14864
1977	0	0	1095	1079	1057	1032	1011	992	0	938	917	890	845	822	741	11419
1978	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1979	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1980	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1981	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1982	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1983	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1984	0	0	0	0	0	0	0	50	0	45	43	41	40	39	37	295
1985	0	0	0	0	0	0	0	0	0	350	341	332	317	301	267	1908
1986	0	0	0	0	0	0	0	0	0	45	43	42	38	34	31	233
1987	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	648	628	591	559	504	2930
1988	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1989	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1990	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1991	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	83	83
<b>Total</b>	2492	0	3505	3447	3376	3296	3221	3197	0	3435	4000	3864	3694	3547	3321	44395

Source: Authors' calculations from DADS Data.

Notes: Tables show number of observations available for percentage of time worked models.

**Appendix Table 3 – Evolution of the Sample, German Data**

School Leaving Year	Observation year								Total
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	
<b>Men</b>									
1984	120	110	106	103	94	91	88	84	796
1985	0	103	98	95	94	89	84	75	638
1986	0	0	100	89	94	88	84	83	538
1987	0	0	0	85	81	69	67	60	362
1988	0	0	0	0	85	77	73	66	301
1989	0	0	0	0	0	83	79	75	237
1990	0	0	0	0	0	0	67	63	130
1991	0	0	0	0	0	0	0	67	67
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>213</b>	<b>304</b>	<b>372</b>	<b>448</b>	<b>497</b>	<b>542</b>	<b>573</b>	<b>3069</b>
<b>Women</b>									
1984	93	87	82	78	75	70	69	64	618
1985	0	91	87	84	78	73	75	70	558
1986	0	0	89	88	82	78	73	74	484
1987	0	0	0	59	61	60	59	58	297
1988	0	0	0	0	65	66	63	60	254
1989	0	0	0	0	0	75	74	73	222
1990	0	0	0	0	0	0	54	50	104
1991	0	0	0	0	0	0	0	50	50
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>178</b>	<b>258</b>	<b>309</b>	<b>361</b>	<b>422</b>	<b>467</b>	<b>499</b>	<b>2587</b>
Source: Authors' calculations from GSOEP Data.									
Notes: Tables show number of observations available for percentage of time worked models.									

# Une évaluation économétrique de l'impact des politiques publiques d'emploi sur les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi

Céline Souhami Gasquet

## Introduction

Ce papier propose une évaluation économétrique de l'impact des politiques publiques d'emploi sur les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi. La réalisation d'une telle évaluation empirique soulève des difficultés conceptuelles et méthodologiques spécifiques en raison notamment de la triple dimension de toute trajectoire professionnelle : temporelle, individuelle mais également locale. Nous commençons par exposer la problématique générale de notre travail (1). Nous présentons ensuite les données utilisées (2) puis les modèles estimés et les principaux résultats obtenus (3).

## 1. Identifier les dimensions individuelle, temporelle et locale des trajectoires professionnelles

### 1.1 Politiques publiques d'emploi et trajectoires professionnelles

L'évaluation des politiques d'emploi est confrontée, comme toute évaluation de politiques publiques, à un problème d'identification. Ce problème s'articule autour de la définition de l'objet de l'évaluation et du choix des méthodes appropriées censées identifier les effets nets d'une politique publique. Lorsque l'évaluation porte sur des politiques d'emploi, différentes délimitations de l'objet peuvent être effectuées selon le niveau auquel on se situe. Nous nous intéressons ici aux effets microéconomiques de ces politiques sur les individus. S'interroger sur les effets des politiques d'emploi suppose alors une réflexion préalable sur leurs objectifs. Nous posons qu'elles visent à améliorer les trajectoires professionnelles des individus. L'usage des trajectoires professionnelles dans une démarche d'évaluation relève alors d'une approche longitudinale qui consiste à rendre compte de la qualité des états successivement occupés par un individu et de la dynamique qui les génère. Plus précisément les politiques d'emploi peuvent chercher à favoriser l'accès à l'emploi, différentes interprétations d'un tel objectif pouvant être faites selon que cet accès à l'emploi s'entend comme l'obtention d'un emploi quelconque, l'obtention d'un emploi stable ou encore l'obtention d'une « position stabilisée dans l'emploi » pour reprendre l'expression de Vernières (1997). Cette amélioration des trajectoires professionnelles peut se faire de différentes façons. En augmentant le capital humain des bénéficiaires, le passage par une mesure doit leur permettre d'accroître leur productivité et donc d'obtenir des emplois mieux rémunérés. En augmentant le capital humain des bénéficiaires, le passage par une mesure doit leur permettre d'accéder au secteur primaire et par là à des emplois moins précaires. En améliorant la qualité de leur recherche d'emploi, grâce en particulier à une meilleure information sur la distribution des offres d'emplois et des salaires offerts, le passage par une mesure doit leur permettre d'accroître leur probabilité d'obtenir un emploi. Ces divers effets renvoient à des conceptions théoriques différentes du rôle de la formation : les modèles de capital humain, les modèles de segmentation et les modèles de prospection ou une combinaison des trois.



Si les politiques publiques d'emploi sont susceptibles d'agir sur les trajectoires professionnelles, elles n'en constituent pas moins qu'un des déterminants. Plus largement une double dimension, temporelle et individuelle, est reconnue aux trajectoires professionnelles.

## 1.2 Trajectoires professionnelles, déterminants individuels et processuels

Les analyses du processus d'insertion professionnelle retiennent traditionnellement les caractéristiques personnelles des individus comme facteurs d'explication : l'âge, le sexe, la formation initiale, les expériences connues sur le marché du travail, etc. À l'instar du découpage retenu par Eckert et Hanchane (1997) nous proposons de distinguer deux grands groupes de déterminants individuels selon qu'ils relèvent d'une temporalité archéologique ou processuelle.

Les déterminants archéologiques concernent les caractéristiques définitivement acquises par un individu, à savoir les caractéristiques initiales socio-démographiques comme le sexe, l'origine géographique et familiale ainsi que les caractéristiques socio-économiques acquises dans le système de formation initiale. Les difficultés rencontrées par certaines populations sur le marché du travail peuvent être interprétées au regard de la théorie du capital humain (Becker, 1964). Elles trouvent leur origine dans un manque de formation des individus : formation générale insuffisante pour les moins diplômés, formation spécifique obsolète pour les plus âgés, manque d'expérience sur le marché du travail pour les plus jeunes... Trop chères, ces populations ont du mal à être embauchées et si elles le sont, perçoivent de faibles rémunérations, corollairement à leur faible stock de capital humain accumulé. À l'inverse, un niveau de formation plus élevé permet aux individus d'accroître leurs chances d'accéder à l'emploi en améliorant la qualité de leur recherche d'emploi, en les plaçant sur des segments du marché du travail où la tension entre l'offre et la demande de travail est moins forte, en élargissant leurs possibilités de déclassement (Balsan, 1999). Ce n'est cependant pas seulement le niveau absolu de formation de l'individu qui importe : sa position relative peut également intervenir. Ces difficultés peuvent en effet être également interprétées au regard des théories du filtre d'Arrow, du signal de Spence ainsi que des modèles de concurrence pour l'emploi de Thurow. Ces théories permettent d'interpréter l'utilisation des caractéristiques des individus comme critères de sélection à l'embauche : certaines populations connaissent des difficultés d'insertion et de réinsertion professionnelle non pas forcément en raison d'une employabilité *réellement* faible, mais en raison d'une employabilité *perçue* comme faible par les employeurs.

Des individus présentant les mêmes caractéristiques socio-démographiques et socio-économiques peuvent cependant se retrouver dans des positions différentes sur le marché du travail. Contraire aux positions défendues dans la théorie du capital humain, un tel constat est à relier à la nature dynamique et processuelle de l'insertion et la réinsertion professionnelle : « la succession des situations est à la fois le résultat des mobilités passées et une des causes des mobilités futures » (Balsan, Hanchane, Werquin, 1996, p. 93). Les déterminants processuels comprennent alors l'ensemble des situations successives connues sur le marché du travail. Le passage par une mesure de politique d'emploi a ainsi un impact sur la trajectoire professionnelle des demandeurs d'emploi. De la même façon cette trajectoire professionnelle dépend des professions exercées avant l'entrée au chômage, des raisons de l'entrée au chômage, du temps passé sur le marché du travail, etc. Surtout, les modalités de l'insertion et de la réinsertion professionnelle semblent fortement dépendre des situations d'emploi et de chômage connues précédemment. Des cercles vicieux peuvent s'instaurer : des situations d'emplois précaires entraîneraient des situations d'emplois précaires tout comme le chômage entraînerait le chômage. La théorie de la segmentation peut être avancée pour justifier le premier de ces cercles vicieux. Les individus en emplois précaires sont embauchés dans le secteur secondaire. Aucun lien n'existant entre ce secteur et le secteur primaire, ces personnes ne peuvent prétendre à des emplois stables caractéristiques de ce dernier. L'enlèvement dans les emplois précaires les attend alors<sup>1</sup>. Les situations de chômage peuvent quant à elles se répéter parce que les personnes concernées ont, compte tenu de leurs caractéristiques personnelles, une faible employabilité. Le chômage est également source de chômage car il contribue à diminuer l'employabilité des individus,

---

1. De nombreuses évaluations conduisent cependant à remettre en cause un tel enlèvement systématique dans les emplois précaires (Fougère, Kamionka, 1992 ; Henguelle, 1994a, 1994b ; Verdier, 1995 ; Balsan, Hanchane, Werquin, 1996).

en les décourageant et les démotivant, en rendant leur capital humain obsolète, en les stigmatisant aux yeux des employeurs dans la catégorie des personnes les moins employables, etc. C'est ainsi que des chômeurs deviennent chômeurs de longue durée ou chômeurs récurrents<sup>2</sup>.

En reconnaissant cette double dimension aux trajectoires professionnelles, individuelle et temporelle, nous nous trouvons dès lors confronté au problème de l'identification séparée de la dépendance d'état et de l'hétérogénéité individuelle non observée.

### 1.3 Dépendance d'état et hétérogénéité individuelle

Les trajectoires professionnelles sont directement influencées par les caractéristiques propres des individus. Rien ne garantit que l'ensemble de ces caractéristiques sont observées. Certaines sont par nature non observables tandis que d'autres peuvent tout simplement ne pas être observées dans l'enquête utilisée. L'évaluation ne peut alors faire abstraction de l'existence potentielle de telles caractéristiques individuelles non observées ou non observables. En effet si les politiques d'emploi sélectionnent de façon endogène certains individus, autrement dit si les bénéficiaires des mesures présentent des caractéristiques inobservées différentes de celles des non-bénéficiaires, ne pas en tenir compte peut conduire à une estimation biaisée des effets de ces dispositifs, que les données soient en coupe ou transversales. Le recours à l'économétrie de données de panel apparaît alors plus particulièrement utile (Matyas, Sevestre, 1992 ; Baltagi, 1995). Elle permet non seulement de suivre la trajectoire des individus dans le temps mais également de mieux tenir compte de ces spécificités individuelles non observables.

Toute évaluation des politiques publiques d'emploi se doit également de faire la part entre les effets dus aux parcours antérieurs et ceux dus aux caractéristiques propres aux individus. « Le parcours antérieur permet-il en soi d'améliorer l'insertion professionnelle des individus ou bien ne représente-t-il qu'un indicateur indirect d'une plus ou moins grande employabilité qui va se révéler progressivement lors du processus d'insertion ? » (Lollivier, 2000, p.51). Cette identification entre dépendance d'état et hétérogénéité individuelle constitue l'un des enjeux majeurs de l'évaluation compte tenu de ses répercussions en termes de politique publique à mettre en œuvre. Ainsi si l'enlèvement dans le chômage résulte du passage même par le chômage (dépendance d'état) les politiques doivent chercher à éviter le passage par une telle situation. Si au contraire cet enlèvement s'explique par les caractéristiques personnelles des individus, les politiques doivent être ciblées sur ces populations à risque. Le recours à des modèles probit à effet individuel aléatoire corrélé dans la perspective d'une approche proposée par Chamberlain (1984) permet la réalisation d'une telle identification.

La reconnaissance d'une dimension supplémentaire des trajectoires professionnelles, la dimension locale, complexifie alors un peu plus ce débat traditionnel.

### 1.4 Trajectoires professionnelles et marchés locaux du travail

Au-delà des dimensions individuelle et temporelle, nous posons que *les trajectoires professionnelles possèdent également une dimension locale*. Les processus d'insertion et de réinsertion professionnelles, sur lesquelles agit le passage par une mesure de politique d'emploi, s'élaborent en effet sur des marchés locaux du travail et non sur un seul et unique marché. « (...) Les liens sociaux et familiaux, les sommes investies dans le logement, la familiarité avec l'environnement immédiat et le manque d'information contribuent souvent à restreindre la recherche d'un emploi à une parcelle de territoire très limitée : les individus évoluent sur des marchés locaux » (OCDE, 1989, p. 103). Selon le point de vue adopté un marché local du travail apparaît comme la zone géographique à l'intérieur de laquelle se situe l'ensemble des possibilités d'emplois offertes à un individu sans qu'il ait à changer de lieu de résidence ou comme la zone géographique qui contient les travailleurs potentiels que l'entrepreneur peut attirer (Beaumert, 1992). Il s'agit alors de rechercher les éléments du contexte local, les caractéristiques du « système localisé d'emploi », susceptibles d'influer sur les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi. Nous proposons de distinguer dans cette dimension locale

2. Ce cercle vicieux n'est cependant pas systématique.

la nature double de l'insertion qui est à la fois *déterminée* par un certain nombre de caractéristiques locales et *construite* par les acteurs qui s'y trouvent et les comportements qu'ils y développent.

Les caractéristiques locales de structures ont trait aux conditions d'offre de travail (taux de chômage, part du chômage de longue durée...), de demande de travail (structure et dynamique des emplois) ou encore d'environnement (dynamique démographique, dynamique d'activité, attractivité du territoire). En déterminant les « opportunités locales d'emploi » (Demazière, Dubar, 1994), ces éléments sont susceptibles d'intervenir sur la trajectoire professionnelle des demandeurs d'emploi. Un rapprochement peut alors être imaginé entre leur situation sur les marchés locaux du travail et les caractéristiques structurelles de celui-ci. Ce rapprochement ne peut cependant être que partiel : réduire le « local » au contexte économique constituerait une approche très réductrice négligeant les logiques institutionnelles et les logiques d'acteurs dans l'explication de l'insertion professionnelle (Demazière, Dubar, 1994).

Les marchés locaux du travail se caractérisent donc également par le comportement des principaux acteurs locaux à savoir les entreprises mais également les acteurs de terrain en charge de la mise en œuvre des politiques publiques d'emploi. Les trajectoires professionnelles sont tout à la fois structurées par l'offre et par la demande de travail, le poids relatif de chacune variant selon les auteurs et les périodes. Les modalités et les qualités de l'insertion professionnelle d'un individu ne dépendent donc pas uniquement de ses caractéristiques propres mais également des modes de gestion de la main-d'œuvre des entreprises. Les politiques de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion... diffèrent selon les entreprises, expliquant que les trajectoires professionnelles des individus varient en fonction du type d'entreprise qu'ils intègrent. L'utilisation que font les entreprises des différents contrats de travail est ainsi particulièrement révélatrice de leur mode de gestion de la main-d'œuvre. Il est un acteur encore plus rarement pris en compte dans l'analyse des trajectoires professionnelles : l'acteur local en charge des politiques d'emploi. Ces acteurs locaux interviennent sur les marchés locaux du travail, à côté des demandeurs d'emploi et des employeurs : directions départementales du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), agences locales pour l'emploi (ALE), missions locales (ML), permanences d'accueil d'information et d'orientation (PAIO)... ont en charge la mise en œuvre des dispositifs nationaux. Plus largement ces institutions sont à l'origine de réseaux relationnels destinés à faciliter l'accès ou le retour à l'emploi. La réalité de terrain<sup>3</sup> comme les analyses théoriques<sup>4</sup> révèlent que ces metteurs en œuvre ne sont pas de simples exécutants. Il s'agit bien au contraire de véritables acteurs disposant d'une certaine liberté d'action leur permettant de s'approprier les mesures dont ils ont la responsabilité. À l'origine de disparités dans la mise en œuvre des politiques publiques d'emploi, ces acteurs contribuent alors à structurer les marchés locaux du travail. Reconnaître un tel statut et un tel rôle à ces acteurs locaux revient à leur reconnaître une influence potentielle sur les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi d'un territoire, influence que l'évaluation des effets microéconomiques des politiques publiques d'emploi se doit alors de prendre en compte.

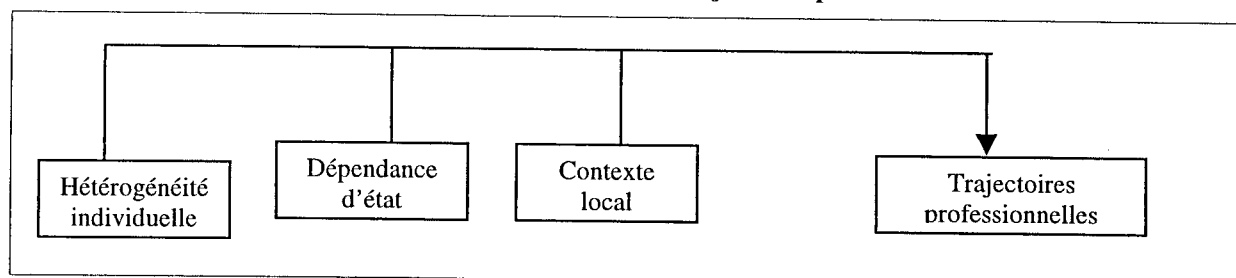
En attribuant une dimension supplémentaire aux trajectoires professionnelles, la dimension locale, nous contribuons à complexifier le débat traditionnel entre dépendance d'état et hétérogénéité individuelle. Le contexte local apparaît en effet comme un troisième déterminant venant interférer avec l'influence respective des deux autres dimensions des trajectoires. *L'évaluation économétrique proposée se doit alors d'identifier l'influence respective de ces trois dimensions : temporelle, individuelle et locale.*

---

3. Voir notamment (Benhayoun, Cayol, Lazzeri, 1995 ; Bessy, Eymard-Duvernet, Gomel, Simonin, 1995 ; Cayol, Lazzeri, Souhami Gasquet, 1996 ; Lazzeri, Souhami Gasquet, 1997 ; Delfini, Demazière, 2000 ; Legay, Monchatre, 2000).

4. Voir notamment (Padioleau, 1978 ; Mayntz, 1979 ; Nioche, 1982 ; Greffe, 1985 ; Mény, Thoeinig, 1989 ; Monnier, 1992 ; Sfez, 1992 ; Perret, 1993 ; Rouban, 1993 ; Chevallier, 1994 ; Loungoulah, 1996 ; Bussman, Kloti, Knoepfel, 1998).

## Encadré 1 – La triple dimension des trajectoires professionnelles



Nous présentons les données utilisées pour réaliser cette évaluation (2) puis nous exposons les méthodes mobilisées et les principaux résultats obtenus (3).

## 2. Les données

L'évaluation économétrique réalisée repose sur les données recueillies dans le cadre de l'enquête « Trajectoire des demandeurs d'emploi et marché local du travail » réalisée entre 1995 et 1998 par la Direction de l'animation, de la recherche et des études statistiques (DARES) du Ministère du Travail<sup>5</sup>. Cette enquête porte sur une cohorte de « nouveaux inscrits à l'ANPE » en catégorie 1, 2 ou 3 au cours du deuxième trimestre 1995, ayant moins de cinquante-cinq ans au moment de leur entrée au chômage et résidant dans huit zones d'emploi de l'Île-de-France, de Nord-Pas-de-Calais et de la région Provence Alpes Côte d'Azur (PACA). Trois interrogations ont été réalisées : la première, en face à face, a eu lieu entre janvier et mars 1996. Les interrogations suivantes ont été effectuées par téléphone fin 1996 et fin 1997. 8 125 individus ont répondu à la première interrogation, 6 480 à la seconde et 5 262 à la troisième. Il s'agit donc d'une enquête longitudinale reconstruisant des trajectoires en recensant de façon chronologique les situations par lesquelles les individus sont passés sur le marché du travail au cours de la période 1995-1998. La présente évaluation ne porte que sur les demandeurs d'emploi de la région PACA. Sont observés 743 demandeurs d'emploi dans la zone d'Aix-en-Provence, 563 dans celle de l'Étang de Berre et 1 444 dans celle de Marseille Aubagne.

Ces données présentent de nombreux avantages pour notre travail. Par leur caractère longitudinal elles permettent de suivre les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi dans le temps, et par là de rendre compte de leur nature processuelle, mais également de tenir compte de l'hétérogénéité individuelle non observée. Par leur caractère local, elles permettent de suivre des trajectoires professionnelles sur des marchés locaux du travail différenciés. Enfin, afin de disposer d'un échantillon de taille raisonnable, le choix est fait d'utiliser un panel non cylindré, ce qui permet d'enrichir de façon considérable l'analyse empirique en dépassant les nombreuses limites des panels cylindrés (Hanchane, 1998). Cet enrichissement s'accompagne cependant d'une complexification importante des méthodes économétriques.

### 2.1 Analyse descriptive

#### 2.1.1 La population observée<sup>6</sup>

L'évaluation porte sur un échantillon de 10 880 observations pour 2 327 personnes<sup>7</sup>. Ces 10 880 observations concernent une population principalement féminine, jeune et d'origine française. Dans plus de 48 % des situations les personnes ont arrêté leurs études avant dix-huit ans. Plus de 40 % des situations concernent ainsi des diplômés de niveau VI ou V et même plus de 55 % des diplômés de niveau IV ou inférieur. Les demandeurs d'emploi observés ont en commun de s'être inscrits à l'ANPE au début de l'année 1995. Ils se différencient en revanche par leur antécédent sur le marché du travail :

5. Ces données sont complétées par un ensemble de statistiques locales provenant de l'INSEE et de la DARES.

6. Voir en annexe 1 la moyenne et l'écart-type des principales variables individuelles.

7. À partir d'une observation mensuelle des individus, ont été exclus ceux qui n'étaient présents qu'une seule fois et ceux qui l'étaient plus de six fois.

certaines n'avaient jamais travaillé, d'autres oui (dans 83,4 % des cas). Pour ces derniers, le dernier contrat connu avant l'inscription à l'ANPE est un CDI dans près de 54 % des observations, un CDD dans 27 % et un contrat aidé dans 12,5 %. Sur les trente-huit mois d'observation ces demandeurs d'emploi ont passé beaucoup plus de temps au chômage qu'en emploi : ils ont connu une durée moyenne du premier de 9,5 mois et du deuxième de 4,4 mois. Leur situation évolue cependant sensiblement d'une interrogation à l'autre. Au début de l'année 1996 lors de la première interrogation, 25 % sont en emploi et 60,7 % au chômage. Ces proportions passent respectivement à 43,5 % et 46,1 % au début de l'année 1997 et surtout à 52 % et 38 % lors de la dernière interrogation en 1998.

Parmi les 2 327 demandeurs d'emploi observés, 616 appartiennent à la zone d'emploi d'Aix-en-Provence, 503 à celle de l'Étang de Berre et 1 208 à celle de Marseille Aubagne. Certaines spécificités apparaissent selon les territoires. L'échantillon observé sur la zone d'Aix-en-Provence (2 891 observations) se caractérise essentiellement par un niveau de formation initiale plus élevé et surtout une « meilleure insertion » sur le marché du travail, appréciée en termes de temps passé au chômage, de temps passé en emploi et de situations connues lors des trois interrogations. Dans la zone de l'Étang de Berre (2 411 observations) au contraire la population est moins diplômée et connaît une durée moyenne de chômage plus élevée. Quant à la zone de Marseille Aubagne (5 578 observations), elle se distingue également par une population moins diplômée ainsi que par une durée moyenne passée en emploi plus faible qu'ailleurs.

Le tableau suivant reprend les principales caractéristiques de la population observée.

**Tableau 1 – Quelques caractéristiques de la population observée**

	Aix-en-Provence	Étang de Berre	Marseille Aubagne	PACA
Proportion de femmes	55,9	52	51	52,5
Proportion de moins de 35 ans	63,2	64,2	67,2	65,5
Proportion de demandeurs d'emploi dont le père a la nationalité française	75,9	70,6	70,4	71,9
Proportion de demandeurs d'emploi ayant arrêté leurs études à 18 ans maximum	43	55,3	48,9	48
Proportion de diplômés de niveaux VI et V	35,2	45,3	43,5	41
Proportion de diplômés de niveaux VI, V et IV	50,8	60,6	56,7	55
Proportion de demandeurs d'emploi ayant déjà travaillé avant 1995	85,2	85	81,9	83,4
Durée moyenne passée au chômage sur les 38 mois (en mois)	9,218	9,72	9,66	9,5
Durée moyenne passée en emploi sur les 38 mois (en mois)	4,766	4,6	4,16	4,4
Nombre d'observations	2 891	2 411	5 578	10 880
Nombre de demandeurs d'emploi	616	503	1 208	2 327

Sur les 2327 demandeurs d'emploi de l'échantillon 632 sont passés par un contrat aidé<sup>8</sup> soit 11,5 %. Les caractéristiques de ces personnes diffèrent de celles n'ayant jamais bénéficié d'une mesure de politique d'emploi. La population passée par un dispositif est une population fortement féminine (les femmes représentent 68 % des observations où il y a eu un contrat aidé contre 51,4 % de celles où il n'y en a pas eu), jeune (il s'agit de personnes de moins de 25 ans dans 41,8 % des cas) et d'origine française (il s'agit de demandeurs d'emploi dont le père a la nationalité française dans trois cas sur quatre). La structure par âge d'arrêt des études et par diplôme est en revanche sensiblement la même dans les deux populations. Plus jeune, la population passée par un contrat aidé a, logiquement, moins souvent eu une expérience professionnelle avant son inscription à l'ANPE en 1995. Lorsqu'elle en a eu une son dernier contrat a souvent été un contrat aidé (dans 28 % des cas contre seulement 11,5 % pour les observations où il n'y a jamais eu de contrat aidé) ; constat pouvant dès à présent laisser supposer l'existence d'un « engrenage » des mesures de politiques d'emploi... Les personnes passées par un contrat aidé ont, en moyenne, passé à peine plus de temps au chômage et ont connu à peine plus de périodes de chômage que les autres. Elles connaissent par contre des durées et des séquences moyennes d'emploi nettement plus élevées ; les situations de contrat aidé étant des situations d'emploi. L'observation des périodes passées en CDD et en CDI révèle au contraire des durées et des séquences moyennes moins importantes que pour les personnes n'ayant jamais bénéficié de mesures de politiques d'emploi. C'est dans la zone de l'Étang de Berre que le passage par un dispositif de

8. Il s'agit de contrats emploi solidarité, de contrats emploi consolidé, de contrats de qualification et de contrats initiative emploi.

politique d'emploi est le plus fréquent. 63 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'un contrat aidé soit 12,5 % de la population observée contre environ 11 % dans les deux autres zones. Les caractéristiques des bénéficiaires par rapport à celles des non bénéficiaires observées au niveau de l'ensemble de la région PACA se retrouvent en partie dans les trois zones d'emploi. Certaines spécificités locales apparaissent toutefois, notamment quant au niveau de formation initiale de ces deux populations.

## 2.1.2 Les marchés locaux du travail observés

### 2.1.2.1 Caractéristiques locales de structure

Une opposition très nette apparaît entre la zone d'emploi d'Aix-en-Provence d'un côté et celles de l'Étang de Berre et de Marseille Aubagne de l'autre en termes de conditions de demande de travail. Concernant la structure des emplois, la zone d'Aix-en-Provence connaît la part des emplois de cadres et de professions intellectuelles supérieures la plus grande et la part des emplois d'ouvriers qualifiés la plus petite. Si le taux de chômage est nettement moins élevé à Aix, les emplois aidés et les emplois précaires y sont en revanche plus fréquents. Concernant la dynamique des emplois et la capacité d'adaptation des entreprises de la zone, Aix-en-Provence présente également une situation plus favorable que les deux autres zones et en particulier que celle de l'Étang de Berre qui connaît la position la plus critique. L'évolution de l'emploi sur la période 1990/1998 y est importante<sup>9</sup>, plaçant la zone parmi les plus excédentaires, alors qu'elle est négative dans les zones de l'Étang de Berre et de Marseille Aubagne. Les secteurs « protégés » comme l'emploi public et l'emploi non salarié, et donc censés être garants d'une certaine stabilité de l'emploi, y sont plus importants. Les indicateurs de concentration traduisent également la position plus favorable d'Aix-en-Provence<sup>10</sup>. Enfin la zone d'emploi d'Aix-en-Provence connaît également les plus fortes proportions de salariés dans les petites et moyennes entreprises et dans le tertiaire.

**Tableau 2 – Les variables explicatives locales relatives aux conditions de la demande de travail**

	Aix-en-Provence	Étang de Berre	Marseille Aubagne
<b>Structure des emplois</b>			
Taux d'encadrement = nombre de « cadres et professions intellectuelles supérieures » (comprend les cadres et ingénieurs d'entreprise, les professeurs et les professions scientifiques ainsi que les professions de l'information, des arts et des spectacles) du secteur privé et semi public (champ DADS) rapporté au nombre total de salariés du secteur privé et semi public au 1/1/95	17,3	13,8	14,3
Taux de précarité = nombre d'emplois de moins de trois mois et d'emplois à temps non complet rapporté au nombre total d'emplois en 1995	40	37,2	36,8
Taux d'utilisation des mesures de politique d'emploi du secteur marchand en 1995 = nombre de bénéficiaires rapporté à l'effectif salarié (UNEDIC 1993)	8,7	7,3	7,4
Poids du secteur tertiaire = nombre de postes employés dans ce secteur d'activité rapporté au nombre total de postes au lieu de travail en 1995. Le secteur tertiaire comprend le commerce, les transports, les activités financières et mobilières, les services aux entreprises et aux particuliers, l'éducation, la santé et l'action sociale	78,9	65,9	83,4
<b>Dynamique des emplois et capacité d'adaptation</b>			
Évolution de l'emploi salarié entre 1990 et 1998	14,8	-0,4	-0,5
Part des effectifs salariés dans les quatre plus grands établissements de la zone en termes d'effectifs en 97	9,1	16	10,8
Dépendance à l'Île-de-France = part des établissements de plus de 10 salariés dont le siège social est en Île-de-France	15,7	24,2	15,5
Dépendance à la région PACA = part des établissements de plus de 10 salariés dont le siège social est dans la région PACA mais hors de la zone d'emploi considérée	5,3	5,7	2
Part des salariés des entreprises de moins de 10 salariés en 1996	29,7	19,4	28,7

Cette situation particulièrement privilégiée de la zone d'Aix-en-Provence en termes de demande de travail peut être directement rapprochée des conditions d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi observés dans cette zone : lors des trois interrogations ils sont plus souvent en emploi et

9. Même si elle est insuffisante puisque la dynamique de la zone et le haut niveau des emplois offerts attirent la population de l'ensemble de la région PACA, générant un chômage important.

10. Sous l'hypothèse qu'une concentration moins grande permet une plus grande réaction, une plus grande capacité d'adaptation.

moins souvent au chômage que les demandeurs d'emploi de l'Étang de Berre et de Marseille Aubagne ; ils connaissent des durées et des séquences d'emploi plus importantes et inversement des durées et des séquences de chômage plus faibles.

Concernant les conditions de l'offre de travail, la zone de Marseille Aubagne connaît la situation la plus critique en termes de taux de chômage, de taux de chômage de longue durée et de taux de retour à l'emploi. Cette situation dégradée du marché local du travail à Marseille Aubagne peut être directement rapprochée des conditions d'insertion des demandeurs d'emploi observées dans cette zone. En revanche, alors que les demandeurs d'emploi de la zone d'Aix-en-Provence semblent connaître une insertion de meilleure « qualité » que ceux de la zone de l'Étang de Berre, en termes de durées et séquences d'emploi et de chômage connues sur les trente-huit mois d'observation, ces écarts ne se retrouvent guère dans les conditions d'offre de travail de ces deux zones.

**Tableau 3 – Les variables explicatives locales relatives aux conditions d'offre de travail**

	Aix-en-Provence	Étang de Berre	Marseille Aubagne
<b>Situation du marché du travail</b>			
Taux de chômage au sens du BIT en 1995 = Pour être au chômeur au sens du BIT il faut être sans travail i.e. ne pas avoir travaillé une heure dans la semaine précédant l'enquête, être disponible pour travailler dans un délai déterminé et rechercher effectivement un travail.	13,1	13,8	18,3
<b>Fluidité du marché du travail</b>			
Taux de retour à l'emploi en 1996 = demandes d'emploi sorties pour reprise d'emploi au cours de l'année 1996 rapportées à la somme des DEFM au 31/12/95 et des demandes d'emploi enregistrées au cours de l'année 1996	14,8	15,4	12,9
TC = Taux de chômage de longue durée = nombre total de chômeurs à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an rapporté au nombre total de DEFM au 31/03/95	35,2	34,4	39,9
CTLD = Taux de chômage de très longue durée au 31/03/98 = nombre de chômeurs à la recherche d'un emploi depuis plus de deux ans rapporté au nombre total de DEFM au 31/03	17,9	14,8	20,4

**Tableau 4 – Les variables explicatives locales relatives aux conditions d'environnement**

	Aix-en-Provence	Étang de Berre	Marseille Aubagne
<b>Dynamique démographique</b>			
Taux d'évolution annuel moyen de la pop. totale entre 1990 et 1999	11	5,7	1,8
Part des moins de 20 ans dans la population totale en 1995	25,9	31,7	24,2
Part des plus de 65 ans dans la population totale en 1995	13,1	8,9	17,2
<b>Dynamique d'activité</b>			
Taux d'évolution annuel moyen de la population active entre 1975 et 1990	2,8	4,4	0,2
Taux de stabilité des actifs en 1995 = pourcentage d'actifs travaillant et résidant dans une même zone d'emploi parmi l'ensemble des actifs ayant un emploi et résidant dans cette zone = pourcentage d'actifs occupés travaillant dans la zone	69,5	61	88,7
Solde des transferts d'établissements entre 1993 et 1996 = différence entre le nombre d'établissements arrivant dans la zone et le nombre d'établissements partant de la zone sur la période considérée	3	1	-233
<b>Attractivité du territoire</b>			
Dépendance à l'Île-de-France = part des établissements de plus de 10 salariés dont le siège social est en Île-de-France	15,7	24,2	15,5
Dépendance à la région PACA = part des établissements de plus de 10 salariés dont le siège social est dans la région PACA mais hors de la zone d'emploi considérée	5,3	5,7	2
Indice d'urbanisation en 1999 = concentration de la population dans les grandes villes (plus de 20 000 habitants)	51,6	53,1	83,5
Part des foyers fiscaux non imposés	46,9	54,4	51,4
Part des bénéficiaires du RMI (1996)	2,9	4,5	6,9
Part des personnes vivant en dessous du seuil de bas salaire i.e. en 1996 percevant moins de 3650F mensuels par unité de consommation	13,9	16,7	24,8

La zone d'Aix-en-Provence présente par contre une certaine attractivité. Elle connaît un dynamisme démographique nettement plus important que dans les deux autres zones. Un peu moins urbanisée que les autres, la zone d'Aix-en-Provence semble particulièrement « riche » au regard du revenu annuel imposable par foyer fiscal et, à l'inverse, des parts de bénéficiaires du RMI et de

personnes vivant en dessous du seuil de bas salaire. Contrairement à la zone d'Aix-en-Provence, celle de l'Étang de Berre connaît le plus petit revenu annuel imposable par foyer fiscal en 1997, le plus faible revenu moyen en 1994 et la plus grande part de foyers fiscaux non imposés. Cette zone présente également la plus grande dépendance à l'Île-de-France et à la région PACA. Enfin la zone de Marseille Aubagne, la plus urbaine, connaît à la fois le plus petit solde de transfert d'établissements sur la période 1993/1996 et les proportions les plus élevées de bénéficiaires du RMI et de personnes vivant en dessous du seuil de bas salaire.

### 2.1.2.2 Caractéristiques locales de comportement

Des variables relatives aux contrats, à la taille des entreprises et aux secteurs d'activité sont censées refléter le mode de gestion de la main-d'œuvre des entreprises. Comme nous l'avons déjà vu la zone d'Aix-en-Provence se distingue des deux autres par des contrats dits précaires plus fréquents. La zone de l'Étang de Berre se caractérise quant à elle par un secteur tertiaire moins développé que dans les deux autres zones ainsi qu'un poids des salariés des très petites entreprises moins fort.

**Tableau 5 – Les variables explicatives locales relatives au comportement de gestion de la main-d'œuvre des entreprises**

	Aix-en-Provence	Étang de Berre	Marseille Aubagne
<b>Caractéristiques des contrats</b>			
Taux de précarité = nombre d'emplois de moins de trois mois et d'emplois à temps non complet rapporté au nombre total d'emplois en 1995	40	37,2	36,8
Taux d'utilisation des mesures de politique d'emploi du secteur marchand en 1995 = nombre de bénéficiaires rapporté à l'effectif salarié (UNEDIC 1993)	8,7	7,3	7,4
Part des fins d'emplois précaires (CDD + intérim) dans l'ensemble des inscriptions à l'ANPE au 1 <sup>er</sup> trimestre 1998	34,8	35,4	29,6
<b>Taille des entreprises</b>			
Part des salariés dans les très petites entreprises (moins de 10 salariés) en 1996	29,7	19,4	28,7
<b>Secteur d'activité</b>			
Poids du secteur tertiaire au 1/1/95	78,9	65,9	83,4

Concernant le comportement des metteurs en œuvre locaux des politiques publiques d'emploi, les aides reçues des institutions comme les démarches effectuées et les personnes / institutions mobilisées pour rechercher un emploi diffèrent d'une zone à l'autre. C'est à Aix-en-Provence que les individus ont le moins souvent fait des démarches auprès des institutions (dans 56,5 % des cas), ce résultat pouvant être rapproché des caractéristiques des demandeurs d'emploi de la zone<sup>11</sup>. Dans cette zone les demandeurs d'emploi ont plus souvent utilisé les petites annonces (dans 65 % des cas) ou fait des démarches directes auprès des employeurs (dans 64 % des situations). La situation est différente dans les deux autres zones. Dans celle de Marseille Aubagne les démarches auprès des institutions sont quasiment aussi fréquentes que les démarches directes auprès des employeurs et à peine moins que le recours aux petites annonces (ces dernières sont mobilisées dans 61 % des cas, les institutions dans 59 % et les employeurs dans 58 %). Mais c'est surtout l'Étang de Berre qui se distingue, apparaissant comme la zone mobilisant le plus les acteurs locaux en charge des politiques d'emploi. Les démarches auprès des institutions sont le moyen le plus souvent mobilisé avec les démarches directes auprès des entreprises (toutes deux citées dans 62 % de cas). Les périodes de chômage où les individus ont reçu des offres d'emploi de la ML et de la PAIO ou de l'ANPE et de l'APEC sont plus fréquentes que dans les deux autres zones ainsi que les périodes où les demandeurs d'emploi ont jugé ces institutions locales comme les plus aptes à leur trouver un emploi.

Si les moyens mobilisés pour rechercher un emploi varient d'une zone à l'autre, les moyens ayant effectivement permis de trouver un emploi restent en revanche sensiblement les mêmes. Il s'agit principalement des relations personnelles<sup>12</sup>, appelées « liens forts » (c'est le cas de 27,5 % des emplois obtenus par les personnes de Marseille, de 28 % de ceux obtenus à Aix et de 29 % de ceux obtenus

11. En particulier de leur niveau de formation initiale élevé.

12. Ceci apparaît comme une caractéristique des zones d'emploi de la région PACA, par rapport aux autres régions observées dans le cadre de l'enquête « Trajectoire des demandeurs d'emploi et marchés locaux du travail » (Simonin, 2000).



dans la zone de l'Étang de Berre), des candidatures spontanées (17 % des emplois d'Aix, 18 % de ceux de l'Étang de Berre et 20 % de ceux de Marseille) et des relations professionnelles (respectivement 16, 15 et 15 % des emplois sont trouvés de cette façon). Dans les trois zones seulement 11 % des emplois ont été trouvés par les institutions<sup>13</sup>. Un tel résultat amène deux remarques. Tout d'abord, alors que les institutions sont fortement mobilisées (elles sont citées dans 57 à 62 % des cas) comme moyen utilisé pour rechercher un emploi elles permettent peu souvent de trouver un emploi. Un tel résultat peut conduire à douter de l'efficacité de ces structures à trouver un emploi aux chômeurs... Ensuite alors que des différences apparaissent entre les trois zones quant à ce recours aux institutions la proportion d'emplois trouvés par ce moyen est la même pour les trois. Est-ce à dire que quelle que soit la mobilisation de ces institutions, quelle que soit leur utilisation par les demandeurs d'emploi, leur efficacité à trouver des emplois reste la même, c'est-à-dire faible ?

**Tableau 6 – Les variables explicatives locales relatives au comportement des acteurs intermédiaires du marché du travail**

	Aix-en-Provence	Étang de Berre	Marseille Aubagne
<b>Aide à la recherche d'emploi</b>			
Nombre de bilans personnels et professionnels de l'ANPE rapporté au nombre de périodes de chômage	16	18,4	14,2
Nombre de bilans personnels et professionnels de la ML rapporté au nombre de périodes de chômage	5,1	5,4	4,8
Nombre de sessions d'orientation de l'ANPE rapporté au nombre de périodes de chômage	10,1	9,1	7,7
Nombre de sessions d'orientation de la ML rapporté au nombre de périodes de chômage	2,4	1,9	1,5
Nombre d'emplois trouvés par les institutions rapporté au nombre de périodes de chômage	10,9	10,8	11,9
Nombre de démarches effectuées auprès des institutions pour rechercher un emploi rapporté au nombre de périodes de chômage	56,5	61,9	59
Nombre de périodes avec offres d'emploi de l'ANPE rapporté au nombre de périodes de chômage	19,8	22,8	18,6
Nombre de périodes avec offres d'emploi de la PAIO rapporté au nombre de périodes de chômage	2,8	4,2	2,8
Nombre de périodes de chômage où l'institution la plus à même d'aider dans la recherche d'emploi est l'ANPE, l'APEC, la ML ou la PAIO, rapporté au nombre de périodes de chômage	18,4	34,3	26,4
<b>Utilisation des mesures de politiques d'emploi</b>			
Taux d'utilisation des contrats de qualification	0,47	0,39	0,43
Taux d'utilisation des CIE	1,22	1,3	1,3
Taux d'utilisation des mesures du secteur marchand en 1995	8,7	7,3	7,4

Ces différentes variables, individuelles et locales, sont alors retenues comme déterminants des processus d'insertion et de réinsertion professionnelles des demandeurs d'emploi. Évaluer les effets des politiques d'emploi sur les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi consiste donc à évaluer l'influence respective de ces différents déterminants, individuels, temporels et locaux. Les méthodes d'évaluation retenues ainsi que les résultats obtenus sont présentés dans la partie suivante.

### 3. Méthodes et résultats

#### 3.1 Spécification et estimation de modèles probit non hétérogènes, de modèles probit à effet aléatoire et de modèles probit à effet individuel aléatoire corrélé<sup>14</sup>

Le critère d'évaluation retenu est la probabilité d'obtenir un emploi, celui-ci étant décliné en fonction de la nature du contrat de travail<sup>15</sup>. Sont distingués l'accès à l'emploi quel qu'il soit, l'accès à l'emploi non aidé, l'accès à l'emploi dit ordinaire (CDD ou CDI) et enfin l'accès à l'emploi dit stable

13. 10,9 % à Aix-en-Provence, 10,8 % à l'Étang de Berre et 11,9 % à Marseille Aubagne.

14. Une présentation méthodologique des modèles est faite en annexe II.

15. D'autres critères évaluatifs sont mobilisables. Nous avons ainsi également retenu le nombre d'emplois occupés. Les résultats obtenus étant sensiblement les mêmes, ce critère n'est pas présenté dans ce papier (Souhami Gasquet, 2001).

(CDI). Le recours à l'économétrie des modèles à variables qualitatives sur données de panel nous permet d'avoir une pleine utilisation de la dimension longitudinale des trajectoires professionnelles : l'impact des mesures sur la détention d'un emploi est appréhendé non pas à une seule date mais à plusieurs. Compte tenu des données dont nous disposons et de nos objectifs le recours à un modèle probit à effet aléatoire s'impose (Hanchane, 1998). Un tel modèle n'est cependant pas exempt de limites. En particulier il pose une hypothèse forte et rarement vérifiée dans le domaine de l'insertion professionnelle et des politiques publiques d'emploi : la non-corrélation des effets individuels avec les variables explicatives. Afin de dépasser cette limite nous proposons d'introduire dans la perspective d'une approche proposée par Chamberlain (1984) et reprise plus récemment par Lollivier (2000) une spécification tenant compte de l'endogénéité des régresseurs à l'effet individuel non observable. En effet Chamberlain (1984) propose d'enrichir la spécification en supposant que l'effet individuel incorpore des informations sur les corrélations entre les variables explicatives (Lollivier, 2000). En modélisant les effets individuels comme un effet aléatoire corrélé aux variables observables, la spécification de Chamberlain permet ainsi de dépasser les inconvénients des modèles à effet fixe – les variables constantes dans le temps ne peuvent pas être introduites – et des modèles à effet aléatoire – l'hypothèse est faite d'une absence de corrélation entre les effets individuels et les variables explicatives. De plus l'estimation de tels modèles nous permet de distinguer, dans une certaine mesure, ce qui relève d'une dépendance d'état de ce qui relève de l'hétérogénéité individuelle ; distinction lourde de conséquences quant au type même de politique publique d'emploi à mettre en place.

Le caractère non cylindré du panel peut conduire à une mauvaise évaluation des estimations. En effet, le processus par lequel les individus apparaissent à une date donnée ou disparaissent comporte le risque de ne pas être ignorable pour les paramètres d'intérêt de nos différents modèles (Nijman, Verbeek, 1992). La correction de tels biais moyennant une estimation en deux étapes par la procédure de Heckman (1979) dans le cas de données de panel pose des problèmes numériques insurmontables (Nijman, Verbeek, 1992). Nous adoptons par conséquent une démarche très souvent utilisée dans les travaux empiriques consistant à approximer le biais par des variables reflétant la structure d'apparition des individus dans le panel (Guillotin, Sevestre, 1994 ; Hanchane, 1998). Un biais d'endogénéité peut également exister. Le passage par une mesure de politique d'emploi dépend en effet, comme la variable dépendante, des caractéristiques observables mais aussi inobservables des demandeurs d'emploi. La sélection des deux échantillons, bénéficiaires et non-bénéficiaires, est ainsi dite endogène dans la mesure où ces deux populations sont a priori différentes mais de façon inobservable. Ce biais d'endogénéité peut alors conduire à surestimer / sous-estimer les effets d'un passage par un dispositif. Dans le cadre d'un panel non cylindré la correction stricte d'un tel biais est cependant une fois encore extrêmement complexe et il n'existe pas de cadre théorique standard d'estimation. L'estimation de modèles probit à effet individuel aléatoire corrélé avec correction du biais de non-cylindrage permet de corriger en partie un tel biais d'endogénéité.

### 3.2 Principaux résultats

La situation des individus est repérée tous les six mois. La variable dépendante désigne l'état de l'individu en termes de type d'emploi occupé à chacune des six dates retenues<sup>16</sup>. Cette variable vaut 1 quand l'individu est en emploi et 0 dans tous les autres cas. Les échantillons retenus comprennent 2 891 observations pour la zone d'emploi d'Aix-en-Provence, 2 411 pour celle de l'Étang de Berre et 5 578 pour celle de Marseille Aubagne<sup>17</sup>. Les variables explicatives retenues sont celles précisées précédemment. Dans un premier temps des modèles sont estimés pour chacune des trois zones d'emploi en introduisant uniquement les variables explicatives individuelles. Dans un second temps des modèles sont estimés sur l'ensemble des trois zones de la région PACA en introduisant des variables locales. Dans les deux cas sont estimés des modèles probit non hétérogènes puis des modèles probit à effet aléatoire afin d'apprécier les conséquences de la prise en compte de l'hétérogénéité

16. Il s'agit de avril et octobre 1995, avril et octobre 1996, avril et octobre 1997. La septième date, juin 1998, n'est pas retenue car elle concerne trop peu d'observations.

17. Ont été exclus de l'échantillon les demandeurs d'emploi présents une seule fois ainsi que les rares personnes présentes plus de six fois.

individuelle non observée. Dans les deux cas également sont introduites des variables dites structurelles<sup>18</sup>. Elles permettent d'apprécier l'influence des variations de la conjoncture sur les cheminements professionnels observés.

Nous présentons les principaux résultats obtenus en deux temps<sup>19</sup>. Dans une première partie nous traitons de l'influence des politiques publiques d'emploi sur ces trajectoires. Dans une seconde partie nous exposons les résultats généraux relatifs à l'identification de la triple dimension des trajectoires professionnelles : individuelle, temporelle et locale<sup>20</sup>.

### *3.2.1 Politiques publiques d'emploi et accès à l'emploi*

Quelle que soit la zone d'emploi et quel que soit le critère retenu, les demandeurs d'emploi passés par une mesure de politique publique d'emploi ont tous, quelles que soient leurs caractéristiques, des probabilités d'obtenir un emploi plus faibles que les autres. Les coefficients négatifs associés à la variable « passage par une mesure de politique d'emploi » sont encore plus importants dans les modèles probit à effet aléatoire que dans les modèles probit non hétérogènes. Les effets négatifs d'un passage par une mesure sont ainsi encore plus forts lorsqu'est prise en compte l'hétérogénéité individuelle non observée : loin de favoriser l'obtention d'un emploi, le passage par une mesure contribue au contraire à diminuer les chances d'y accéder. Un tel résultat va dans le sens de nombreuses évaluations réalisées en France (Aucouturier, 1994a, 1994b ; Aucouturier, Gélot, 1994 ; Bonnal, Fougère, Sérandon, 1994 ; Pénard, Sollogoub, 1995 ; Balsan, Hanchane, Werquin, 1996).

Plusieurs interprétations de cet effet négatif d'un passage par une mesure de politique d'emploi peuvent être proposées. En premier lieu il est possible que le passage par le dispositif ne permette pas une élévation réelle de la formation, et donc du capital humain, des bénéficiaires (Ryan, 2001). Une telle hypothèse n'est pas impensable dans le cas étudié dans la mesure où il n'a pas été possible de distinguer les différents types de mesures prises en compte. Or parmi celles-ci se trouvent des mesures spécifiques de formation, comme le contrat de qualification, mais également des mesures du secteur non marchand, comme les contrats emploi solidarité, dont le faible contenu en formation est reconnu. En second lieu un tel résultat peut être relié à l'existence d'un biais de sélection : les bénéficiaires des dispositifs seraient, à l'origine, moins employables que les autres. Les modèles estimés ont proposé des corrections d'un tel biais. Même si les méthodes employées ne sont pas parfaites, elles nous semblent toutefois suffisamment robustes et fiables pour qu'un tel biais ne puisse à lui seul être à l'origine de la totalité de cette influence négative d'un passage par un dispositif. En troisième lieu, dans un contexte d'information imparfaite, le passage par une mesure peut être interprété par les employeurs comme un signal de faible employabilité (Spence, 1973). Un effet de stigmatisation des politiques peut alors exister ; cette stigmatisation résultant de l'attitude des employeurs. Enfin, cet effet négatif d'un passage par une mesure ne peut être interprété sans faire référence au fonctionnement et à la structure du marché du travail. Dans le cadre de la version dualiste de la théorie de la segmentation (Doeringer, Piore, 1971) ce passage par une mesure peut être assimilé à un passage par un « mauvais emploi » du secteur secondaire (Taubman, Wachter, 1986). Il est alors à l'origine d'effets de retour négatifs, lesquels contribuent à renforcer les barrières à l'entrée des « bons emplois » du secteur primaire. Il y a effet de stigmatisation ; la stigmatisation résultant ici de la structure du marché du travail. Une interprétation de ces barrières en termes de capital humain peut être avancée. Il existerait deux mécanismes distincts de formation du capital humain. Sur le secteur primaire, l'accumulation du capital humain serait conforme à la théorie, avec un taux de dépréciation constant, quels que soient les états par lesquels l'individu passe sur le marché du travail. Sur le secteur secondaire en revanche, le phénomène d'accumulation du capital humain serait accompagné d'un processus de diminution du capital humain par les passages par le chômage, l'inactivité mais également les mesures de politiques d'emploi. La relation suivante existerait : « mauvais emplois →

18. Six variables correspondant aux six périodes d'observation : per1 pour avril 1995, per2 pour octobre 1995, per3 pour avril 1996, per4 pour octobre 1996, per5 pour avril 1997 et per6 pour octobre 1997.

19. Les principaux résultats des estimations réalisées sont présentés en annexe III.

20. L'évaluation réalisée permet également d'identifier les effets propres de chacune des variables explicatives retenues. Il ressort alors que ces déterminants exercent une influence différenciée selon la zone d'emploi considérée et le critère évaluatif retenu. Ces résultats ne sont pas présentés dans ce texte. On se reportera à (Souhami Gasquet, 2001).

mauvais travailleurs » (Taubman, Wachter, 1986 ; Hanchane, 1998). Ces barrières à l'entrée peuvent également être interprétées en termes de filtre ou de signalement. Le passage par une mesure peut ainsi agir comme un filtre, comme peut le faire avant lui le système éducatif. Dans ces cas, les individus ne peuvent plus accéder aux « bons emplois » du secteur primaire non pas en raison d'une accumulation du capital humain *objectivement* trop faible, mais en raison d'une employabilité *supposée, interprétée* comme trop faible par les employeurs.

Une lecture trop rapide de ce résultat au travers de la théorie de la segmentation pourrait nous conduire à croire en un certain déterminisme du marché du travail. Une telle appréciation est cependant nuancée par les autres résultats de notre évaluation.

### 3.2.2 Dépendance d'état, hétérogénéité individuelle et contexte local

Au-delà de l'évaluation des effets des politiques publiques d'emploi sur l'accès à l'emploi, les estimations réalisées permettent d'identifier les dimensions individuelle, temporelle et locale des trajectoires professionnelles.

Comme nous l'avons précisé, l'estimation de modèles probit est faite selon une approche évitant de poser l'indépendance de l'effet individuel par rapport aux variables explicatives du modèle. Pour tenir compte d'une éventuelle corrélation nous faisons l'hypothèse qu'elle peut être approchée par une projection linéaire de l'effet individuel sur une partie des variables explicatives processuelles, prises en moyenne temporelle. Cette projection est intégrée explicitement dans le modèle. La spécification obtenue est donc un modèle à effet individuel aléatoire corrélé. Notons qu'à côté des termes de cette projection subsiste un effet individuel supposé identifier rigoureusement la part de l'hétérogénéité non observée qui est non corrélée aux variables explicatives du modèle (Chamberlain, 1984 ; Lollivier, 2000). Les variables de projection sont des variables de durées moyennes de chômage et d'emploi et des variables de séquences moyennes de chômage et d'emploi. L'estimation de tels modèles probit à effet individuel aléatoire corrélé révèle l'importance de l'hétérogénéité individuelle non observée. Il apparaît en effet que l'introduction de variables supplémentaires relatives aux expériences professionnelles sur le marché du travail ne diminue pas l'importance de l'hétérogénéité individuelle non observée<sup>21</sup>. Autrement dit, si des phénomènes de dépendance d'état peuvent exister ils ne sont que marginaux, l'essentiel de l'hétérogénéité individuelle non observée traduisant une hétérogénéité individuelle pure. *Les difficultés professionnelles rencontrées par les demandeurs d'emploi des trois zones de la région PACA s'expliqueraient ainsi pour l'essentiel par leurs caractéristiques individuelles observées et non observées.*

Après avoir cru en un déterminisme du marché du travail nous pourrions croire maintenant en un déterminisme individuel. La coexistence de ces deux résultats nous conduit au contraire à une interprétation beaucoup plus nuancée : il n'y a pas de déterminisme, ni d'un côté, ni de l'autre. Les trajectoires professionnelles sont influencées par une relation complexe entre les deux, caractéristiques personnelles et expériences sur le marché du travail.

Mais les trajectoires possèdent également une dimension locale. Les estimations réalisées révèlent tout d'abord que l'influence des variables individuelles diffère d'une zone à l'autre : l'âge, le sexe, la formation initiale, l'expérience sur le marché du travail... interviennent différemment selon le marché local du travail. L'introduction de variables de zone dans les modèles probit non hétérogènes révèle ensuite que la localisation géographique des demandeurs d'emploi a un impact sur leur probabilité d'accéder à un emploi. *L'hypothèse d'une dimension locale des trajectoires professionnelles est donc confirmée.* Les différences sont particulièrement prononcées entre les zones d'Aix-en-Provence et de Marseille Aubagne, tandis qu'elles sont beaucoup moins nettes entre Marseille Aubagne et la zone de l'Étang de Berre. Un tel résultat semble a priori cohérent avec l'analyse descriptive des marchés locaux du travail de ces trois zones réalisée précédemment. L'estimation de modèles probit prenant en compte l'hétérogénéité individuelle non observée conduit cependant une fois de plus à nuancer les résultats obtenus. Il apparaît en effet dans les modèles probit à effet aléatoire que la localisation géographique des demandeurs d'emploi ne joue pas de façon

---

21. La valeur du Rho est la même dans les modèles probit à effet aléatoire et dans les modèles probit à effet individuel aléatoire corrélé.

systématique sur leurs chances d'obtenir un emploi. Les disparités initialement observées seraient donc attribuables à des caractéristiques individuelles non observées et non au marché local du travail.

L'estimation de modèles intégrant des variables locales relatives notamment au comportement des acteurs locaux en charge de la mise en œuvre des politiques d'emploi permet de compléter cette appréciation de la dimension locale du processus d'insertion et de réinsertion professionnelle. L'estimation, dans un premier temps, de modèles probit non hétérogènes révèle ainsi l'existence de liens entre les trajectoires professionnelles des demandeurs d'emploi et certaines variables relatives au comportement des metteurs en œuvre des politiques publiques d'emploi : le poids des mesures d'aide aux chômeurs proposées par l'ANPE et l'APEC ou par la Mission locale et la PAIO ainsi que le poids des offres d'emplois en provenance de ces institutions. Il existerait donc un lien entre la probabilité d'obtenir un emploi et le comportement des acteurs intermédiaires du marché du travail. Cependant, l'estimation dans un second temps de modèles probit à effet aléatoire conduit à fortement nuancer ces résultats. Les variables relatives au comportement des acteurs locaux du marché du travail deviennent en effet toutes non significatives dans les modèles estimant les probabilités d'être en emploi non aidé et d'être en emploi ordinaire. L'influence du comportement des metteurs en œuvre, appréciée par le poids de leurs aides et de leurs offres d'emploi, n'est donc pas aussi importante que ne le laissent présager les premiers modèles<sup>22</sup>.

Le recours à des modèles probit prenant en compte l'hétérogénéité individuelle non observée nous conduit donc à reconnaître une faible, pour ne pas dire très faible, influence du contexte local sur les trajectoires professionnelles : la probabilité d'obtenir un emploi ne diffère pas forcément selon la localisation géographique des demandeurs d'emploi ; l'influence du comportement des metteurs en œuvre des politiques d'emploi<sup>23</sup> disparaît dans les modèles prenant en compte l'hétérogénéité individuelle non observée, etc. Il nous semble cependant qu'une lecture différente peut en être proposée. *Si le contexte local ne semble pas intervenir de façon directe sur les processus d'insertion et de réinsertion professionnelle, une influence indirecte peut être envisagée. Ce serait alors l'importance de l'hétérogénéité individuelle non observée qui reflèterait l'importance de cette dimension locale.*

## Conclusion

Le recours à l'économétrie de données de panel nous permet donc d'évaluer les effets des politiques d'emploi sur les trajectoires professionnelles et plus largement d'identifier les dimensions individuelle, temporelle et locale des processus d'insertion et de réinsertion professionnelle. L'interprétation des résultats obtenus s'avère alors délicate compte tenu des débats méthodologiques et théoriques existants.

En supposant les biais de sélection corrigés au mieux et l'accumulation du capital humain produite par le passage par une mesure effective, l'interprétation suivante de nos résultats peut être proposée. Les caractéristiques personnelles des individus, observées et non observées, apparaissent essentielles dans leur processus d'insertion et de réinsertion professionnelle. Ces caractéristiques individuelles sont cependant liées, entre autres, à la localisation géographique des demandeurs d'emploi. Ces caractéristiques personnelles, et donc de façon indirecte les caractéristiques des marchés locaux du travail, conduisent certains individus à bénéficier de mesures de politiques d'emploi. Sur un marché du travail segmenté, le passage par un dispositif est alors assimilé au passage par un « mauvais emploi » du secteur secondaire. Il en découle un enlèvement dans les emplois précaires de ce secteur. À cela plusieurs raisons. Le passage par une mesure peut tout d'abord contribuer à diminuer, réellement, le capital humain des bénéficiaires (approche en termes de capital humain). Le passage par une mesure peut ensuite être perçu par les employeurs comme un signal de faible employabilité

---

22. Des modèles intégrant les autres variables locales (relatives aux conditions d'offre de travail, de demande de travail, d'environnement et de comportement des entreprises) ont également été estimés. Les modèles probit non hétérogènes révèlent alors l'existence d'un lien entre ces caractéristiques locales et les probabilités d'accéder à l'emploi. Ces liens disparaissent cependant le plus souvent dans les modèles probit prenant en compte l'hétérogénéité individuelle non observée (Souhami Gasquet, 2001).

23. Comme celle de la plupart des caractéristiques des marchés locaux du travail.

(approche en termes de signal). Le passage par une mesure peut enfin ne faire que révéler les individus les moins employables effectivement (approche en termes de filtre).

Au-delà de ces résultats, l'évaluation économétrique réalisée nous conduit à mettre en évidence des résultats variables selon les modèles estimés. Elle est alors l'occasion de rappeler le lien fort existant entre méthodes et résultats, lien que l'évaluation, quelle qu'elle soit, ne saurait négliger.

**Céline Souhami Gasquet**  
Céreq, 10 place de la Joliette, BP 21321  
13567 Marseille cedex 02  
Tél : 04 91 13 24 88  
E-mail : gasquet@cereq.fr

## Bibliographie

- Aucouturier A.-L., 1994a, Panels et évaluation des politiques de l'emploi, *Cahier Travail et Emploi*.
- Aucouturier A.-L., 1994b, Panels et évaluation des politiques d'emploi. Résultats, méthodes, question, In : Demazière D., Verdier E. (eds.), Évaluation des aides publiques à l'insertion et à la réinsertion, Journée d'études du Céreq et du réseau des centres associés, *Céreq Document Séminaire*, n° 84, mai, p.237-253.
- Aucouturier A.-L., Gélot D., 1994, Les dispositifs pour l'emploi et les jeunes sortant de scolarité : une utilisation massive, des trajectoires diversifiées, *Économie et Statistique*, n° 277-278, p.75-93.
- Balsan D., 1999, *Contribution à l'analyse économique et longitudinale des mesures d'aide à l'insertion des jeunes*, thèse de doctorat.
- Balsan D., Hanchane S., Werquin P., 1996, Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience sur le marché du travail. Un modèle probit à effet aléatoire, *Économie et Statistique*, n° 299, p.91-105.
- Baltagi B.H., 1995, *Econometric Analysis of Panel Data*, Wiley.
- Beaumert F., 1992, L'analyse des disparités locales de chômage : objet et enjeux, In : Arliaud M., Lamanthe A., Romani C., Les approches du local. Objets, méthodes et itinéraires de recherche, *Céreq Document de travail*, n° 76, juin, p. 43-64.
- Becker G.S., 1964, *Human Capital*, The University Chicago Press, third edition.
- Benhayoun G, Cayol C, Lazzeri Y., 1995, *Critères de territorialisation des politiques d'emploi. Rapport de synthèse*, Rapport pour le Ministère du Travail.
- Bessy C., Eymard-Duvernet F., Gomel B., Simonin B., 1995, Les politiques publiques d'emploi : le rôle des agents locaux, *Cahier du Centre d'Études de l'Emploi* « Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs. Des repères pour l'évaluation », PUF, p. 3-34.
- Bonnal L., Fougère D., Sérandon A., 1994, L'impact des dispositifs d'emploi sur le devenir des jeunes chômeurs : une évaluation économétrique sur données longitudinales, *Économie et Prévision*, n° 115, p. 1-28.
- Bussman W., Kloti U., Knoepfel P. (éds.), 1998, *Politiques publiques. Évaluation*, Economica, Collection Politique comparée.
- Cayol C., Lazzeri Y., Souhami Gasquet C., 1996, *Critères de territorialisation des politiques d'emploi. Exploitation complémentaire des enquêtes départementales*, Rapport pour le Ministère du travail.
- Chamberlain G., 1984, Panel Data, In : Griliches Z., Intriligator M.D. (eds.), *Handbook of Econometrics*, vol. II, Elsevier Science Publishers BV, chapitre 22.
- Chevallier J., 1994, *Science administrative*, PUF, Thémis Science politique.

- Delfini C., Demazière D., 2000, Le traitement de l'offre d'emploi à l'ANPE : diversité des logiques d'intermédiation, *Travail et Emploi*, n° 81, p. 27-40.
- Demazière D., Dubar C., (eds.), Dubernet A.C., Fries-Guggenheim E., Monfroy B., Khelfaoui Z., 1994, L'insertion professionnelle des jeunes de bas niveau scolaire. Trajectoires biographiques et contextes structurels, *Céreq Document Synthèse*, n° 91.
- Doeringer P., Piore M., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Massachussets : D.C. Heath.
- Eckert H., Hanchane S., 1997, Temporalités de l'insertion professionnelle. Une approche longitudinale, *Formation-Emploi*, n° 60, p.49-65.
- Fougère D., Kamionka T., 1992, Un modèle markovien du marché du travail, *Annales d'Économie et de Statistiques*, n° 27, p. 149-188.
- Grefte X., 1985, L'évaluation des activités publiques, *Recherches économiques et sociales*, Évaluation des politiques sociales, n° 13-14, CGP, La Documentation Française, p. 9-39.
- Grelet Y., 1994, L'entrée dans la vie active après l'enseignement secondaire : l'insertion dans les régions en 1993, *Travail et Emploi*, n° 277-278, p. 95-109.
- Guillot Y., Sevestre P., 1994, Estimations de fonctions de gains sur données de panel : endogénéité du capital humain et effets de sélection, *Économie et Prévision*, n° 116, p. 119-135.
- Hanchane S., 1998, *Formation, salaires et mobilités. Entre fondements théoriques et approches empiriques*, Diplôme d'habilitation à diriger des recherches.
- Heckman J.J., 1979, Sample Selection Bias as a Specification Error, *Econometrica*, n° 1, p.153-161.
- Henguelle V., 1994a, Les emplois sur contrat à durée déterminée : un mode d'accès à l'emploi stable ?, *Travail et Emploi*, n° 58, p. 77-91.
- Henguelle V., 1994b, L'emploi temporaire : vers une analyse en termes de séquence d'emploi, *Céreq Document Séminaire*, n° 99, septembre, p. 383-406.
- Legay A., Monchatre S., 2000, L'ANPE à l'épreuve du local, *Travail et Emploi*, n° 81, p. 41-51.
- Lazzeri Y., Souhami Gasquet C., 1997, *Analyse de la mise en œuvre des politiques d'emploi en PACA : une perspective pour l'évaluation*, rapport pour la DRTEFP de la région PACA.
- Lollivier S., 2000, Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : des trajectoires hétérogènes, *Économie et Statistique*, n° 2000-4, p. 49-63.
- Loungoulah G.L.P., 1996, L'évaluation locale en France : entre l'information et l'enjeu de pouvoir, *Revue d'économie régionale et urbaine*, n° 3, p. 531-550.
- Matyas L., Sevestre P. (eds.), 1992, *The Econometrics of Panel Data*, Kluwer Academic Publishers, Netherlands.
- Mayntz R., 1979, Les bureaucraties publiques et la mise en œuvre des politiques, *Revue internationale de sciences sociales*, vol. XXXI, n° 4, p. 677-690.
- Mény Y., Thoening J.-G., 1989, *Politique publique*, Thémis Science Politique.
- Monnier E., 1992, *Évaluation de l'action des pouvoirs publics. Du projet au bilan*, CPE, Economica, 2<sup>ème</sup> édition.
- Nijman T., Verbeek M., 1992, Incomplete Panels and Selection Bias. In: Matyas L. and Sevestre P. (eds.), *The Econometrics of Panel Data*, Kluwer.
- Nioche J.-P., 1982, De l'évaluation à l'analyse des politiques publiques, *Revue française de science politique*, n° 1, p. 32-61.
- OCDE, 1989, *Perspective de l'emploi*.

- Padioleau J.-G., 1978, La mise en œuvre des politiques publiques, *Analyses de la Sédés*, n° 3, p.31-34.
- Pénard T., Sollogoub M., 1995, Les politiques françaises d'emploi en faveur des jeunes. Une évaluation économétrique, *Revue économique*, vol. 46, n° 3, p. 549-559.
- Perret B., 1993, Réflexion sur les différents modèles d'évaluation, *Revue française d'administration publique*, n° 66, p. 227-240.
- Rouban L., 1993, Évaluation et modernisation administrative », In : Centre Universitaire de Recherches Administratives et Politiques de Picardie, *L'évaluation dans l'administration*, PUF, p. 34-54.
- Ryan P., 2001, The school-to-work transition : a cross-national perspective, *Journal of Economic Literature*, vol. XXXIX, march, p. 34-92.
- Sfez L., 1992, *Critique de la décision*, Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques, Références.
- Simonin B., 2000, Diversité persistante des conduites de recherche d'emploi, *4 Pages CEE*, n° 39.
- Souhami Gasquet C., 2001, *Fondements théoriques et enjeux empiriques de l'évaluation des politiques publiques d'emploi en France. Vers une identification des effets sur les trajectoires professionnelles*, Thèse de Doctorat, Marseille.
- Spence M., 1973, Job Market Signalling, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, n° 3, p. 335-374.
- Taubman P., Wachter M.L., 1986, Segmented Labor Market, In : Ashenfelter O., Layard R. (eds.), *Handbook of Labor Economic*, Volume 2, North Holland.
- Verdier E., 1995, Politique de formation des jeunes et marché du travail. La France des années quatre-vingt, *Formation Emploi*, n° 50, p. 19-40.
- Vernières M. (éd.), 1997, *L'insertion professionnelle, analyses et débats*, Economica.



# Annexe 1 – Moyenne et écart-type des variables explicatives individuelles

## Les variables explicatives individuelles

	Aix-en-Provence		Étang de Berre		Marseille Aubagne		PACA	
	Moy.	Écart- type	Moy.	Écart- type	Moy.	Écart- type	Moy.	Écart- type
SEXH (hommes)	0,441		0,48		0,49		0,475	
SEXF (femmes)	0,558		0,52		0,51		0,525	
AGE25 (pop de moins de 25 ans)	0,283	0,45	0,326	0,469	0,307	0,461	0,305	0,46
AGE35 (pop âgée entre 25 et 35 ans)	0,349	0,477	0,316	0,465	0,365	0,481	0,35	0,477
AGE45 (pop âgée entre 35 et 45 ans)	0,23	0,42	0,21	0,408	0,212	0,409	0,216	0,411
AGE55 (pop âgée entre 45 et 55 ans)	0,138	0,345	0,148	0,355	0,115	0,319	0,128	0,334
NATIOF (ind dont le père a la nationalité française)	0,759	0,428	0,706	0,455	0,704	0,457	0,719	0,449
NATIOE (ind dont le père a la nationalité étrangère)	0,224	0,417	0,274	0,446	0,276	0,447	0,261	0,439
STOPET0 (ind ayant arrêté leurs études à 14 ans)	0,012	0,107	0,0195	0,138	0,025	0,155	0,02	0,14
STOPET1 (ind ayant arrêté leurs études à 18 ans)	0,431	0,495	0,534	0,5	0,489	0,5	0,484	0,5
STOPET2 (ind ayant poursuivi leurs études après 18 ans)	0,52	0,5	0,41	0,492	0,464	0,499	0,467	0,499
DIPLOVI (ind ayant obtenu un dipl de niv VI)	0,135	0,342	0,141	0,348	0,143	0,35	0,14	0,347
DIPLOV (ind ayant obtenu un dipl de niv V)	0,217	0,412	0,312	0,463	0,292	0,455	0,277	0,447
DIPLOIV (ind ayant obtenu un dipl de niv IV)	0,156	0,363	0,153	0,36	0,132	0,338	0,143	0,35
DIPLOIII (ind ayant obtenu un dipl de niv III)	0,143	0,35	0,087	0,283	0,104	0,305	0,111	0,314
DIPLOII (ind ayant obtenu un dipl de niv II ou I)	0,159	0,365	0,044	0,2	0,08	0,272	0,093	0,29
SPEGEN (ind ayant une formation générale)	0,163	0,369	0,037	0,188	0,093	0,29	0,099	0,299
SPEIND (ind ayant une formation industrielle)	0,204	0,403	0,275	0,45	0,266	0,442	0,252	0,434
SPETERT (ind ayant une formation tertiaire)	0,384	0,486	0,395	0,489	0,359	0,48	0,374	0,484
CONTPDUR (ind dont le dernier contrat avant 1995 était un CDI)	0,419	0,493	0,463	0,499	0,401	0,49	0,42	0,493
CONTPPRE (ind dont le dernier contrat avant 1995 était un CDD, intérim ou saisonnier)	0,249	0,432	0,223	0,416	0,252	0,434	0,245	0,43
CONTPAID (ind dont le dernier contrat avant 1995 était un contrat aidé)	0,111	0,315	0,079	0,27	0,098	0,298	0,1	0,297
DUREPLP1 (ind dont le dernier epl avant 1995 a duré de 3 mois à moins d'1 an)	0,244	0,43	0,223	0,416	0,242	0,428	0,238	0,426
DUREPLP2 (ind dont le dernier epl avant 1995 a duré de 1 an à moins de 3 ans)	0,391	0,488	0,415	0,493	0,356	0,479	0,378	0,485
DUREPLP3 (ind dont le dernier epl avant 1995 a duré de 3 ans à moins de 10 ans)	0,095	0,292	0,077	0,267	0,071	0,258	0,08	0,27
DUREPLP4 (ind dont le dernier epl avant 1995 a duré 10 ans et plus)	0,049	0,216	0,057	0,231	0,07	0,255	0,062	0,241
FINPCDD (ind dont le dernier epl avant 1995 s'est terminé pour cause de fin de CDD)	0,305	0,461	0,247	0,431	0,281	0,449	0,28	0,45
FINPLICE (ind dont le dernier epl avant 1995 s'est terminé pour cause de licenciement économique)	0,188	0,39	0,216	0,411	0,191	0,393	0,195	0,397
FINPLIC (ind dont le dernier epl avant 1995 s'est terminé pour cause de licenciement autre que économique)	0,115	0,319	0,134	0,341	0,098	0,297	0,11	0,314
FINPDEM (ind dont le dernier epl avant 1995 s'est terminé pour cause de démission)	0,007	0,085	0,004	0,061	0,004	0,067	0,005	0,071
FINPESS (ind dont le dernier epl avant 1995 s'est terminé pour cause de fin de période d'essai)	0,137	0,344	0,125	0,331	0,144	0,351	0,138	0,345
DURCHC (ind ayant connu un chômage de 3 mois à moins d'1 an avant 1995)	0,157	0,363	0,146	0,354	0,147	0,354	0,149	0,357
DURCHL (ind ayant connu un chômage de 1 an à moins de 3 ans avant 1995)	0,241	0,423	0,286	0,452	0,236	0,424	0,248	0,432
DURCHTL (ind ayant connu un chômage de 3 ans et plus avant 1995)	0,049	0,215	0,0689	0,253	0,051	0,22	0,054	0,227
PEO (ind passé par une mesure de politique d'emploi entre 1995 et 1998)	0,055		0,064		0,057		0,058	
PEN (ind n'étant pas passé par une mesure entre 1995 et 1998)	0,945		0,936		0,94		0,942	
DEMP (durée en emploi entre 1995 et 1998, cumulée d'une période à l'autre)	4,766	6,653	4,601	6,643	4,167	6,555	4,422	6,606
D_EMP (durée en emploi entre 1995 et 1998, non cumulée d'une période à l'autre)	1,662	2,129	1,632	2,122	1,483	2,083	1,563	2,105
DCHO (durée au chômage entre 1995 et 1998, cumulée d'une période à l'autre)	9,2186	7,046	9,722	7,203	9,665	7,349	9,559	7,239
D_CHO (durée au chômage entre 1995 et 1998, non cumulée d'une période à l'autre)	2,547	2,218	2,656	2,213	2,719	2,212	2,659	2,215
SEMP (nbre de périodes d'epl entre 1995 et 1998, cumulées d'une période à l'autre)	0,69	0,803	0,687	0,823	0,602	0,792	0,644	0,803
S_EMP (nbre de périodes d'epl entre 1995 et 1998, non cumulées d'une période à l'autre)	0,188	0,402	0,182	0,399	0,17	0,388	0,178	0,394
SCHO (nbre de périodes de chômage entre 1995 et 1998, cumulées d'une période à l'autre)	1,199	0,649	1,234	0,671	1,214	0,715	1,215	0,688
S_CHO (nbre de périodes de chômage entre 1995 et 1998, noncumulées d'une période à l'autre)	0,24	0,436	0,248	0,445	0,235	0,44	0,239	0,44

## Annexe 2 – Spécification et estimation des modèles probit à effet aléatoire corrélé et non corrélé

Si dans le cas des modèles linéaires il est possible de tester la nature, fixe ou aléatoire, de l'effet individuel, cela n'est pas le cas pour les modèles où la variable est dépendante et qualitative. En particulier, lorsque la variable est binaire, le modèle *Logit* s'applique aux effets individuels fixes et le modèle *Probit* aux effets individuels aléatoires.

Dans la mesure où notre objectif est notamment d'identifier l'effet de variables constantes dans le temps (durée des études, diplôme, sexe, localité...), nous préférons estimer des modèles *Probit* à effet aléatoire.

Plus précisément lorsque la variable dépendante du modèle est qualitative, l'estimation sur données de panel se complique. De la même façon que dans le cas linéaire, on distingue deux traitements des spécificités individuelles : cet effet est fixe si on considère qu'il existe une constante ( $\alpha_i$ ) pour chaque individu, l'effet est aléatoire si le terme d'erreur ( $\omega_{it}$ ) se décompose en une partie aléatoire propre aux individus ( $\mu_i$ ) et en terme d'erreur habituel ( $\varepsilon_{it}$ ).

Il faut noter que les paramètres des effets fixes deviennent des paramètres incidents lorsque la procédure standard du maximum de vraisemblance est utilisée pour l'estimation d'un modèle *Logit*. Ceci donne lieu à des estimateurs non convergents. Le modèle *Logit* peut alors être estimé par la méthode du maximum de vraisemblance conditionnel (Hsiao, 1986 et 1992). Cette méthode d'estimation, spécifique au modèle *Logit*, consiste à conditionner la vraisemblance à la somme de la variable dépendante sur l'ensemble des interrogations qui constituent le panel. Les individus pour lesquels la variable dépendante est égale à 1 à chaque date d'interrogation, ou ceux pour lesquels elle est toujours égale à 0, sont éliminés de l'estimation car ils n'apportent aucune information sur les changements de situations. Cette méthode a aussi pour conséquence d'interdire l'introduction de variable constante dans le temps pour un individu.

Le modèle *Logit* n'est pas applicable à l'estimation d'un modèle à effet aléatoire. En effet la distribution logistique impose que les corrélations entre les résidus soient égales à 0,5. Or ceci n'est pas le cas du modèle à effet aléatoire dans la mesure où  $E(\omega_{it}\omega_{is}) = \omega_\varepsilon^2 + \sigma_u^2$  (Maddala, 1987).

Cependant, l'estimation d'un modèle *Probit* à effet aléatoire impose de faire l'hypothèse que l'effet individuel est indépendant des variables explicatives. Si cette hypothèse n'est pas vérifiée, ce qui est généralement le cas, les estimations obtenues ne sont ni convergentes ni efficaces. Pour contourner cette hypothèse restrictive, nous estimons une version plus réaliste du modèle *Probit* en partant du principe que l'effet individuel est corrélé avec certaines variables explicatives. Celles-ci renvoient essentiellement aux variables processuelles. Cette corrélation est spécifiée sous la forme d'une projection linéaire de l'effet individuel sur ces dernières. Au final nous obtenons un modèle qui identifie grossièrement la part de l'hétérogénéité individuelle et celle de la dépendance d'état.

Le modèle *Probit* binomial à effet aléatoire

Dans le cas d'un modèle à effet aléatoire, la variable spécifique aux individus ( $u_i$ ) est considérée comme aléatoire. On observe  $y_{it}$ , de même que précédemment selon la règle :

$$y_{it} = \begin{cases} 1 & \text{si } y_{it}^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_{it}^* \leq 0 \end{cases} \quad (1)$$

avec  $y_{it}^* = x_{it}\beta + u_i + \varepsilon_{it}$  une variable latente non observée.

On suppose que le terme aléatoire  $\omega_{it} = u_i + \varepsilon_{it}$  suit une loi normale d'espérance nulle. On a :

$$\begin{aligned} \text{prob}(y_{it} = 1) &= \text{prob}(\varepsilon_{it} > \alpha - x_{it}\beta - u_i) \\ &= \text{prob}\left(\tilde{\varepsilon}_{it} > \tilde{\alpha} - x_{it}\tilde{\beta} - \left(\frac{\rho}{1-\rho}\right)^{1/2} \tilde{u}_i\right) \end{aligned} \quad (2)$$

avec  $\hat{\varepsilon}_{it} = \frac{\varepsilon_{it}}{\sigma_\varepsilon}$ ,  $\hat{\alpha}_{it} = \frac{\alpha_{it}}{\sigma_\varepsilon}$ ,  $\hat{\beta} = \frac{\beta}{\sigma_\varepsilon}$  et  $\hat{u}_i = \frac{u_i}{\sigma_u}$ . La part de la variance due à l'effet individuel dans la variance totale du terme d'erreur, est mesurée par  $\rho = \frac{\sigma_u^2}{\sigma_u^2 + \sigma_\varepsilon^2}$ . On a donc :

$$\text{prob}(y_{it} = 1) = \Phi\left(\tilde{\alpha} + x_{it}\tilde{\beta} + \left(\frac{\rho}{1-\rho}\right)^{1/2} \tilde{u}_i\right) \quad (3)$$

Dans le cas général, avec  $d_{it}$  valant soit 0 soit 1 :

$$\text{prob}(y_{it} = 1) = \Phi\left(\left(\tilde{\alpha} + x_{it}\tilde{\beta} + \left(\frac{\rho}{1-\rho}\right)^{1/2} \tilde{u}_i\right)(2d_{it} - 1)\right) \quad (4)$$

De plus, conditionnellement à  $\hat{u}_i$ , le terme d'erreur  $\left(\frac{\rho}{1-\rho}\right)^{1/2} \hat{u}_i + \varepsilon_{it}$  suit une loi normale de moyenne et de variance unitaire. En conditionnant par rapport à  $\hat{u}_i$  (Heckman, 1981) on obtient :

$$\text{prob}(y_i = d) = \int_{-\infty}^{\infty} \prod_{t=1}^T \Phi\left(\left(\tilde{\alpha} + X_{it}\tilde{\beta}\right)(2d_{it} - 1)/\tilde{u}_i\right) \phi(\tilde{u}_i) d\tilde{u}_i \quad (5)$$

$\Phi(\cdot/\hat{u}_i)$  est la fonction de répartition d'une loi normale d'espérance  $\left(\frac{\rho}{1-\rho}\right)^{1/2} \hat{u}_i$  et de variance unitaire. On suppose que  $\hat{u}_i$  suit une loi normale centrée et réduite.

Pour les évaluations des fonctions de répartition des lois normales, il existe des approximations performantes. En revanche, l'intégration par rapport à  $\hat{u}_i$  nécessite l'utilisation de méthodes particulières. Afin d'optimiser ce calcul, Butler et Moffitt (1982) proposent l'utilisation de la méthode de la quadrature Gaussienne, qui se base sur la formule d'intégration Hermitienne :

$$\int_{-\infty}^{\infty} \exp(-z^2) g(z) dz = \sum_{j=1}^G w_j g(z_j) \quad (6)$$

Ici  $g(z)$  correspond à  $\prod_{t=1}^T \Phi\left(\left(\tilde{\alpha} + X_{it}\tilde{\beta}\right)(2d_{it} - 1)/\tilde{u}_i\right)$  qui est une fonction de  $z = \hat{u}_i$ .

$\exp(-z^2)$  est une fonction proportionnelle à l'expression de la loi normale centrée réduite en  $\hat{u}_i$ . La formule d'intégration s'applique donc.

Cette méthode consiste donc à évaluer l'intégrale à partir de la somme pondérée de la fonction  $g$  évaluée en un nombre réduit de points. Butler et Moffitt (1982) montrent une relative stabilité des résultats avec un nombre réduit de points d'évaluations (cinq au maximum).

Pour spécifier un modèle *Probit* à effet individuel aléatoire corrélé, on fait l'hypothèse que les  $u_i$  sont corrélés aux moyennes des  $x_{it}$ . Soit  $x_i = [x_{i1}, \dots, x_{iT}]$   $E(u_i/x_i)$  peut être approchée par une fonction linéaire :

$$u_i = \sum x_{it}' a_t + \omega_i \text{ avec } \omega_i \sim N(0, \sigma_\omega^2) \quad (7)$$

Une restriction qui peut être appropriée est de spécifier :

$$u_i = \bar{x}_i' a + \omega_i \text{ avec } \omega_i \sim N(0, \sigma_\omega^2) \quad (8)$$

Il suffit de remplacer par cette dernière expression dans le modèle *Probit* à effet individuel aléatoire pour parvenir à ce que l'on appelle un *Probit à effet individuel aléatoire corrélé*. La procédure d'estimation est exactement la même que celle décrite précédemment.

**Annexe 3<sup>24</sup> – Les déterminants de la probabilité d’obtenir un emploi quelconque, un emploi non aidé, un CDD ou un CDI et exclusivement un CDI dans les zones d’emploi d’Aix-en-Provence, de l’Etang de Berre et de Marseille Aubagne**

		Modèle probit non hétérogène		Modèle probit à effet aléatoire		Modèle probit à effet individuel aléatoire corrélé	
<b>Les déterminants de la probabilité d’obtenir un emploi quelconque dans la zone d’emploi d’Aix-en-Provence</b>							
<i>Variables</i>		<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>
constante		-2,918	-8,153	-5,099	-6,201	-5,395	-6,305
Âge d’arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
	Arrêt des études après 18 ans	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
	Diplômé de niveau IV	0,226	2,331	0,428	1,485	0,405	1,422
	Diplômé de niveau III	0,405	3,819	0,713	2,252	0,686	2,168
	Diplômé de niveau II	0,329	3,2	0,604	2,038	0,554	1,86
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
	Spécialité de formation tertiaire	0,141	2,042	Ns	Ns	Ns	Ns
Périodes d’emploi et de chômage	Nombre de périodes d’emploi connues entre avril 1995 et octobre 1998	1,239	17,889	1,861	20,517	-	-
	Nombre de périodes de chômage connues entre avril 1995 et oct. 1998	-0,774	-9,892	-1,292	-12,4	-	-
	Nbre de périodes d’emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	1,45	4,608
	Nbre moyen de périodes d’emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	1,972	1,414
	Nbre de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	-1,99	-5,063
	Nbre moyen de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	3,271	1,89
Nombre de présence dans l’échantillon (count)		Ns	Ns	Ns	Ns	0,15	1,665
Rho		-	-	0,703	27,385	0,706	27,904
Nombre d’observations		2891		2891		2891	
Log-vraisemblance		-1431,917		-1149,725		-1150,769	
<b>Les déterminants de la probabilité d’obtenir un emploi non aidé dans la zone d’emploi d’Aix-en-Provence</b>							
<i>Variables</i>		<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>
constante		-2,298	-8,542	-3,695	-5,911	-4,292	-6,313
Âge d’arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	0,304	2,028	Ns	Ns	Ns	Ns
	Arrêt des études après 18 ans	0,216	1,428	Ns	Ns	Ns	Ns
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
	Diplômé de niveau IV	0,277	2,816	0,491	1,712	0,527	1,787
	Diplômé de niveau III	0,511	4,813	0,867	2,861	0,936	2,97
	Diplômé de niveau II	0,44	4,253	0,753	2,559	0,791	2,601
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
	Spécialité de formation tertiaire	0,103	1,492	Ns	Ns	Ns	Ns
Passage par une mesure de politique publique d’emploi	N’a pas bénéficié d’un contrat aidé	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	A bénéficié d’un contrat aidé	-1,116	-8,335	-1,278	-6,456	-1,207	-5,883
Périodes d’emploi et de chômage	Nombre de périodes d’emploi connues entre avril 1995 et octobre 1998	1,288	18,518	1,823	20,344	-	-
	Nombre de périodes de chômage connues entre avril 1995 et oct. 1998	-0,687	-8,837	-1,015	-10,305	-	-
	Nbre de périodes d’emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	0,907	2,659
	Nbre moyen de périodes d’emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	4,077	2,63
	Nbre de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	-1,639	-4,041
	Nbre moyen de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	2,709	1,49
Nombre de présence dans l’échantillon (count)		0,045	1,435	Ns	Ns	0,177	1,974
Rho		-	-	0,675	24,596	0,691	25,63
Nombre d’observations		2891		2891		2891	
Log-vraisemblance		-1425,635		-1159,051		-1145,103	

24. Ces tableaux ne reprennent qu’une partie des variables retenues dans les modèles estimés. Pour le détail on se reportera à (Souhami Gasquet, 2001). Liste des abréviations : Coeff. : coefficient ; Tde st. : T de Student ; Réf : variable de référence ; NS : non significativement différent de la variable de référence.

		Modèle probit non hétérogène		Modèle probit à effet aléatoire		Modèle probit à effet individuel aléatoire corrélé	
Les déterminants de la probabilité d'obtenir un CDD ou un CDI dans la zone d'emploi d'Aix-en-Provence							
Variables		Coeff.	T de st.	Coeff.	T de st.	Coeff.	T de st.
constante		-2,481	-8,865	-4,024	-5,94	-4,813	-6,78
Âge d'arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	0,368	2,341	Ns	Ns	Ns	Ns
	Arrêt des études après 18 ans	0,337	2,136	Ns	Ns	Ns	Ns
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	0,207	2,386	0,386	1,618	0,415	1,713
	Diplômé de niveau IV	0,305	3,068	0,505	1,718	0,528	1,795
	Diplômé de niveau III	0,561	5,269	0,931	2,923	0,993	3,079
	Diplômé de niveau II	0,465	4,482	0,745	2,482	0,754	2,483
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	-0,141	-1,6	Ns	Ns	Ns	Ns
	Spécialité de formation tertiaire	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Passage par une mesure de politique publique d'emploi	N'a pas bénéficié d'un contrat aidé	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	A bénéficié d'un contrat aidé	-0,832	-6,279	-0,937	-4,413	-0,917	-4,278
Périodes d'emploi et de chômage	Nombre de périodes d'emploi connues entre avril 1995 et octobre 1998	0,907	13,745	1,323	15,685	-	-
	Nombre de périodes de chômage connues entre avril 1995 et oct. 1998	-0,696	-8,691	-1,085	-8,861	-	-
	Nbre de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
	Nbre moyen de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	5,679	3,584
	Nbre de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	-1,626	-3,857
	Nbre moyen de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
Nombre de présence dans l'échantillon (count)		Ns	Ns	Ns	Ns	0,192	2,106
Rho		-	-	0,69	24,557	0,694	24,839
Nombre d'observations		2891		2891		2891	
Log-vraisemblance		-1405,644		-1141,326		-1132,671	
Les déterminants de la probabilité d'obtenir un CDI dans la zone d'emploi d'Aix-en-Provence							
Variables		Coeff.	T de st.	Coeff.	T de st.	Coeff.	T de st.
Constante		-3,216	-9,419	-6,559	-6,116	-7,054	-6,573
Âge d'arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	0,659	3,172	1,329	1,761	1,311	1,745
	Arrêt des études après 18 ans	0,642	3,102	1,23	1,72	1,209	1,695
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
	Diplômé de niveau IV	0,196	1,802	Ns	Ns	Ns	Ns
	Diplômé de niveau III	0,227	1,941	Ns	Ns	Ns	Ns
	Diplômé de niveau II	0,302	2,632	0,697	1,75	0,691	1,738
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
	Spécialité de formation tertiaire	0,131	1,703	Ns	Ns	Ns	Ns
Passage par une mesure de politique publique d'emploi	N'a pas bénéficié d'un contrat aidé	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	A bénéficié d'un contrat aidé	-0,721	-4,694	-0,778	-2,91	-0,769	-2,702
Périodes d'emploi et de chômage	Nombre de périodes d'emploi connues entre avril 1995 et octobre 1998	0,519	7,159	0,926	7,796	-	-
	Nombre de périodes de chômage connues entre avril 1995 et oct. 1998	-0,625	-6,74	-0,912	-6,236	-	-
	Nbre de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
	Nbre moyen de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	2,876	1,55
	Nbre de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	-3,571	-3,152
	Nbre moyen de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	3,111	1,447
Nombre de présence dans l'échantillon (count)		Ns	Ns	Ns	Ns	0,182	1,551
Rho		-	-	0,777	25,197	0,776	25,285
Nombre d'observations		2891		2891		2891	
Log-vraisemblance		-1108,625		-858,1549		-855,4962	

		Modèle probit non hétérogène		Modèle probit à effet aléatoire		Modèle probit à effet individuel aléatoire corrélé	
<b>Les déterminants de la probabilité d'obtenir un emploi quelconque dans la zone d'emploi de l'Étang de Berre</b>							
<i>Variables</i>		<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>
Constante		-2,902	-6,584	-4,752	-6,699	-4,802	-6,641
Âge d'arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
	Arrêt des études après 18 ans	0,259	1,622	Ns	Ns	Ns	Ns
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	0,321	3,835	0,54	2,224	0,54	2,23
	Diplômé de niveau IV	0,277	2,599	0,488	1,496	0,487	1,498
	Diplômé de niveau III	0,782	6,309	1,373	3,774	1,368	3,774
	Diplômé de niveau II	0,598	3,833	1,039	2,244	1,037	2,252
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
	Spécialité de formation tertiaire	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Périodes d'emploi et de chômage	Nombre de périodes d'emploi connues entre avril 1995 et octobre 1998	1,031	13,935	1,566	17,608	-	-
	Nombre de périodes de chômage connues entre avril 1995 et oct. 1998	-0,801	-9,351	-1,333	-11,06	-	-
	Nbre de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	1,591	3,426
	Nbre moyen de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
	Nbre de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	-1,557	-3,682
	Nbre moyen de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
	Nombre de présence dans l'échantillon (count)	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Rho	-	-	0,696	22,977	0,694	22,521	
Nombre d'observations	2411		2411		2411		
Log-vraisemblance	-1181,301		-958,2374		-958,1149		
<b>Les déterminants de la probabilité d'obtenir un emploi non aidé dans la zone d'emploi de l'Étang de Berre</b>							
<i>Variables</i>		<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>
Constante		-1,824	-6,072	-3,107	-4,376	-3,512	-4,659
Âge d'arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
	Arrêt des études après 18 ans	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	0,254	3,012	0,433	1,705	0,411	1,573
	Diplômé de niveau IV	0,207	1,923	0,386	1,152	Ns	Ns
	Diplômé de niveau III	0,761	6,154	1,412	3,722	1,423	3,653
	Diplômé de niveau II	0,663	4,24	1,064	2,275	1,054	2,197
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
	Spécialité de formation tertiaire	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Passage par une mesure de politique publique d'emploi	N'a pas bénéficié d'un contrat aidé	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	A bénéficié d'un contrat aidé	-1,216	-7,874	-1,513	-5,352	-1,477	-5,14
Périodes d'emploi et de chômage	Nombre de périodes d'emploi connues entre avril 1995 et octobre 1998	1,122	14,601	1,655	16,818	-	-
	Nombre de périodes de chômage connues entre avril 1995 et oct. 1998	-0,629	-7,473	-0,966	-8,598	-	-
	Nbre de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	0,88	1,753
	Nbre moyen de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	3,757	1,537
	Nbre de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	-1	-2,345
	Nbre moyen de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
	Nombre de présence dans l'échantillon (count)	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Rho	-	-	0,706	22,927	0,717	23,373	
Nombre d'observations	2411		2411		2411		
Log-vraisemblance	-1156,428		-925,5936		-915,6353		

		Modèle probit non hétérogène		Modèle probit à effet aléatoire		Modèle probit à effet individuel aléatoire corrélé	
<b>Les déterminants de la probabilité d'obtenir un CDD ou un CDI dans la zone d'emploi de l'Étang de Berre</b>							
<i>Variables</i>		<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>
Constante		-2,364	-6,977	-3,743	-5,342	-4,059	-5,129
Âge d'arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
	Arrêt des études après 18 ans	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	0,398	4,214	0,566	2,255	0,674	2,445
	Diplômé de niveau IV	0,378	3,209	0,556	1,776	0,807	2,198
	Diplômé de niveau III	0,695	5,172	1,069	2,874	1,489	3,487
	Diplômé de niveau II	0,687	4,009	0,981	1,987	1,575	3,025
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
	Spécialité de formation tertiaire	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Passage par une mesure de politique publique d'emploi	N'a pas bénéficié d'un contrat aidé	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	A bénéficié d'un contrat aidé	-1,117	-7,189	-1,258	-4,645	-1,133	-3,423
Périodes d'emploi et de chômage	Nombre de périodes d'emploi connues entre avril 1995 et octobre 1998	0,981	19,095	1,55	20,63	-	-
	Nombre de périodes de chômage connues entre avril 1995 et oct. 1998	-1,043	-13,903	-1,555	-17,216	-	-
	Nbre de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	1,088	1,988
	Nbre moyen de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
	Nbre de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	-0,763	-1,704
	Nbre moyen de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
	Nombre de présence dans l'échantillon (count)	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Rho	-	-	0,645	18,323	0,728	23,83	
Nombre d'observations	2411		2411		2411		
Log-vraisemblance	-940,7245		-791,6802		-859,5273		
<b>Les déterminants de la probabilité d'obtenir un CDI dans la zone d'emploi de l'Étang de Berre</b>							
<i>Variables</i>		<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>
Constante		-3,386	-7,923	-7,072	-4,949	-7,875	-5,432
Âge d'arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	0,652	2,806	1,603	1,627	Ns	Ns
	Arrêt des études après 18 ans	0,581	2,405	Ns	Ns	Ns	Ns
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	0,375	3,488	0,993	1,955	1,023	1,972
	Diplômé de niveau IV	0,423	3,211	1,249	2,039	1,35	2,223
	Diplômé de niveau III	0,633	4,284	1,965	2,991	2,067	3,149
	Diplômé de niveau II	0,756	4,234	1,94	2,509	2,424	3,128
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	0,17	1,461	Ns	Ns	Ns	Ns
	Spécialité de formation tertiaire	0,227	2,015	Ns	Ns	Ns	Ns
Passage par une mesure de politique publique d'emploi	N'a pas bénéficié d'un contrat aidé	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	A bénéficié d'un contrat aidé	-0,899	-4,969	-1,012	-2,043	-0,794	-1,418
Périodes d'emploi et de chômage	Nombre de périodes d'emploi connues entre avril 1995 et octobre 1998	0,762	13,795	1,682	14,912	-	-
	Nombre de périodes de chômage connues entre avril 1995 et oct. 1998	-0,884	-10,698	-1,462	-9,79	-	-
	Nbre de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
	Nbre moyen de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
	Nbre de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
	Nbre moyen de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
	Nombre de présence dans l'échantillon (count)	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Rho	-	-	0,84	30,984	0,844	29,02	
Nombre d'observations	2411		2411		2411		
Log-vraisemblance	-757,5254		-570,2310		-622,0179		



		Modèle probit non hétérogène		Modèle probit à effet aléatoire		Modèle probit à effet individuel aléatoire corrélé	
<b>Les déterminants de la probabilité d'obtenir un emploi quelconque dans la zone d'emploi de Marseille Aubagne</b>							
<i>Variables</i>		<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>
Constante		-2,216	-13,114	-3,81	-9,065	-4,383	-9,386
Âge d'arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	0,459	3,769	0,825	2,725	0,853	2,732
	Arrêt des études après 18 ans	0,528	4,141	0,919	2,914	0,941	2,907
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	0,163	2,858	Ns	Ns	Ns	Ns
	Diplômé de niveau IV	0,299	4,091	0,468	2,362	0,483	2,382
	Diplômé de niveau III	0,529	6,78	0,935	4,287	0,965	4,299
	Diplômé de niveau II	0,216	2,398	0,381	1,509	0,388	1,507
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
	Spécialité de formation tertiaire	0,079	1,485	Ns	Ns	Ns	Ns
Périodes d'emploi et de chômage	Nombre de périodes d'emploi connues entre avril 1995 et octobre 1998	1,523	27,942	2,117	33,791	-	-
	Nombre de périodes de chômage connues entre avril 1995 et oct. 1998	-0,642	-11,253	-0,98	-12,757	-	-
	Nbre de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	1,048	4,032
	Nbre moyen de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	5,12	4,129
	Nbre de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	-0,773	-2,177
	Nbre moyen de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
Nombre de présence dans l'échantillon (count)		0,04	1,794	Ns	Ns	0,163	2,404
Rho		-	-	0,691	34,58	0,7	35,4
Nombre d'observations		5578		5578		5578	
Log-vraisemblance		-2596,808		-2101,710		-2094,42	
<b>Les déterminants de la probabilité d'obtenir un emploi non aidé dans la zone d'emploi de Marseille Aubagne</b>							
<i>Variables</i>		<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>
Constante		-2,597	-13,586	-4,427	-9,972	-5,23	-10,538
Âge d'arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	0,436	3,545	0,662	2,011	0,68	1,954
	Arrêt des études après 18 ans	0,45	3,499	0,662	1,924	0,717	1,98
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	0,159	2,805	Ns	Ns	0,295	1,678
	Diplômé de niveau IV	0,369	5,077	0,668	3,146	0,751	3,395
	Diplômé de niveau III	0,488	6,269	0,903	3,931	1,015	4,203
	Diplômé de niveau II	0,232	2,603	0,495	1,884	0,574	2,067
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	0,097	1,619	Ns	Ns	0,304	1,613
	Spécialité de formation tertiaire	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns	Ns
Passage par une mesure de politique publique d'emploi	N'a pas bénéficié d'un contrat aidé	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	A bénéficié d'un contrat aidé	-0,734	-8,603	-0,862	-6,939	-0,846	-6,714
Périodes d'emploi et de chômage	Nombre de périodes d'emploi connues entre avril 1995 et octobre 1998	1,407	26,277	1,88	28,163	-	-
	Nombre de périodes de chômage connues entre avril 1995 et oct. 1998	-0,6	-10,672	-0,906	-12,424	-	-
	Nbre de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	0,636	2,588
	Nbre moyen de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	5,73	4,979
	Nbre de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	-0,795	-2,585
	Nbre moyen de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
Nombre de présence dans l'échantillon (count)		0,042	1,932	Ns	Ns	Ns	Ns
Rho		-	-	0,708	36,332	0,728	38,378
Nombre d'observations		5578		5578		5578	
Log-vraisemblance		-2611,925		-2080,794		-2051,052	

		Modèle probit non hétérogène		Modèle probit à effet aléatoire		Modèle probit à effet individuel aléatoire corrigé	
<b>Les déterminants de la probabilité d'obtenir un CDD ou un CDI dans la zone d'emploi de Marseille Aubagne</b>							
<i>Variables</i>		<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>
Constante		-2,201	-10,664	-3,218	-8,64	-5,022	-10,132
Âge d'arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	Ns	Ns	Ns	Ns	0,604	1,77
	Arrêt des études après 18 ans	Ns	Ns	Ns	Ns	0,666	1,875
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	Ns	Ns	Ns	Ns	0,256	1,453
	Diplômé de niveau IV	0,247	3,061	0,37	2,218	0,612	2,771
	Diplômé de niveau III	0,261	3,041	0,439	2,459	0,943	3,862
	Diplômé de niveau II	0,276	2,793	0,449	2,109	0,642	2,278
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	0,166	2,474	0,216	1,53	0,317	1,67
	Spécialité de formation tertiaire	0,184	3,113	0,221	1,749	Ns	Ns
Passage par une mesure de politique publique d'emploi	N'a pas bénéficié d'un contrat aidé	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	A bénéficié d'un contrat aidé	-1,112	-12,184	-1,199	-10,816	-0,779	-5,987
Périodes d'emploi et de chômage	Nombre de périodes d'emploi connues entre avril 1995 et octobre 1998	1,434	35,667	1,887	38,863	-	-
	Nombre de périodes de chômage connues entre avril 1995 et oct. 1998	-1,16	-24,164	-1,499	-29,255	-	-
	Nbre de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	0,658	2,596
	Nbre moyen de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	4,685	3,977
	Nbre de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	-0,869	-2,647
	Nbre moyen de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
Nombre de présence dans l'échantillon (count)		Ns	Ns	Ns	Ns	0,139	2,01
Rho		-	-	0,546	22,003	0,728	37,363
Nombre d'observations		5578		5578		5578	
Log-vraisemblance		-2048,530		-1811,175		-2019,004	
<b>Les déterminants de la probabilité d'obtenir un CDI dans la zone d'emploi de Marseille Aubagne</b>							
<i>Variables</i>		<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>
Constante		-2,656	-11,436	-7,639	-8,743	-8,458	-9,542
Âge d'arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	Ns	Ns	0,994	1,621	Ns	Ns
	Arrêt des études après 18 ans	0,294	2,06	1,273	2,015	1,005	1,85
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	0,115	1,801	Ns	Ns	Ns	Ns
	Diplômé de niveau IV	0,19	2,342	0,599	1,744	0,72	2,085
	Diplômé de niveau III	0,35	4,129	1,05	2,831	1,129	3,057
	Diplômé de niveau II	0,18	1,82	Ns	Ns	Ns	Ns
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	Ns	Ns	0,458	1,598	0,433	1,512
	Spécialité de formation tertiaire	Ns	Ns	0,442	1,668	0,45	1,744
Passage par une mesure de politique publique d'emploi	N'a pas bénéficié d'un contrat aidé	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf	Réf
	A bénéficié d'un contrat aidé	-0,393	-4,075	-0,53	-2,836	-0,624	-3,303
Périodes d'emploi et de chômage	Nombre de périodes d'emploi connues entre avril 1995 et octobre 1998	0,67	12,447	1,25	13,425	-	-
	Nombre de périodes de chômage connues entre avril 1995 et oct. 1998	-0,598	-8,901	-1,002	-9,216	-	-
	Nbre de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
	Nbre moyen de périodes d'emploi connues entre deux observations	-	-	-	-	6,041	3,137
	Nbre de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	-0,888	-1,829
	Nbre moyen de périodes de chômage connues entre deux observations	-	-	-	-	Ns	Ns
Nombre de présence dans l'échantillon (count)		Ns	Ns	Ns	Ns	0,245	2,23
Rho		-	-	0,869	63,165	0,873	65,047
Nombre d'observations		5578		5578		5578	
Log-vraisemblance		-2025,965		-1438,501		-1439,179	

		Probit non hétérogène		Probit à effet aléatoire	
<b>Les déterminants de la probabilité d'obtenir un emploi quelconque en PACA</b>					
<i>Variables</i>		<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>
Constante		-3,391	-14,549	-5,904	-15,365
Âge d'arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	0,251	3,283	0,489	2,45
	Arrêt des études après 18 ans	0,319	3,985	0,602	2,853
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	0,166	4,082	0,266	2,291
	Diplômé de niveau IV	0,263	5,184	0,467	3,176
	Diplômé de niveau III	0,515	9,237	0,937	5,716
	Diplômé de niveau II	0,292	4,869	0,523	3,011
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	Ns	Ns	Ns	Ns
	Spécialité de formation tertiaire	0,085	2,269	Ns	Ns
Périodes d'emploi et de chômage	Nombre de périodes d'emploi connues entre avril 1995 et	1,275	35,029	1,854	42,376
	Nombre de périodes de chômage connues entre avril 1995 et	-0,757	-18,736	-1,226	-22,412
Zones d'emploi	Marseille Aubagne	Réf	Réf	Réf	Réf
	Aix-en-Provence	0,08	2,349	0,182	1,849
	Étang de Berre	0,075	2,068	0,15	1,451
Rho		-	-		
Nombre d'observations		10880		10880	
Log-vraisemblance		-5240,538		-4178,377	
<b>Les déterminants de la probabilité d'obtenir un emploi non aidé en PACA</b>					
<i>Variables</i>		<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>
Constante		-2,255	-16,783	-3,944	-12,382
Âge d'arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	0,193	2,531	Ns	Ns
	Arrêt des études après 18 ans	0,233	2,92	0,37	1,637
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	0,169	4,166	0,292	2,44
	Diplômé de niveau IV	0,313	6,199	0,58	3,796
	Diplômé de niveau III	0,544	9,961	1,002	6,011
	Diplômé de niveau II	0,361	6,087	0,671	3,749
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	0,061	1,441	Ns	Ns
	Spécialité de formation tertiaire	Ns	Ns	Ns	Ns
Passage par une mesure de politique publique d'emploi	N'a pas bénéficié d'un contrat aidé	Réf	Réf	Réf	Réf
	A bénéficié d'un contrat aidé	-0,865	-13,55	-1,03	-10,687
Périodes d'emploi et de chômage	Nombre de périodes d'emploi connues entre avril 1995 et	1,238	34,186	1,761	38,382
	Nombre de périodes de chô. entre avril 1995 et oct. 98	-0,605	-15,276	-0,94	-18,274
Zones d'emploi	Marseille Aubagne	Réf	Réf	Réf	Réf
	Aix-en-Provence	0,056	1,659	0,143	1,406
	Étang de Berre	0,056	1,571	Ns	Ns
Rho		-	-	0,716	53,961
Nombre d'observations		10880		10880	
Log-vraisemblance		-5281,365		-4164,963	
<b>Les déterminants de la probabilité d'obtenir un CDD ou un CDI en PACA</b>					
<i>Variables</i>		<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>	<i>Coeff.</i>	<i>T de st.</i>
Constante		-2,05	-13,015	-2,721	-11,369
Age d'arrêt des études	Arrêt des études avant 14 ans	Réf	Réf	Réf	Réf
	Arrêt des études entre 14 et 18 ans inclus	Ns	Ns	Ns	Ns
	Arrêt des études après 18 ans	Ns	Ns	Ns	Ns
Niveau de diplôme obtenu	Diplômé de niveau VI	Réf	Réf	Réf	Réf
	Diplômé de niveau V	0,192	3,845	0,247	2,908
	Diplômé de niveau IV	0,266	4,327	0,359	3,468
	Diplômé de niveau III	0,365	5,556	0,532	4,692
	Diplômé de niveau II	0,421	5,852	0,545	4,419
Spécialité de formation	Spécialité de formation générale	Réf	Réf	Réf	Réf
	Spécialité de formation industrielle	Ns	Ns	Ns	Ns
	Spécialité de formation tertiaire	Ns	Ns	Ns	Ns
Passage par une mesure de politique publique d'emploi	N'a pas bénéficié d'un contrat aidé	Réf	Réf	Réf	Réf
	A bénéficié d'un contrat aidé	-1,462	-21,756	-1,582	-18,25
Durées d'emploi et de chômage	Durée passée en emploi entre deux observations	0,419	35,451	0,454	27,732
	Durée passée au chômage entre deux observations	-0,077	-6,301	-0,069	-4,227
Périodes d'emploi et de chômage	Nombre de périodes d'emploi connues entre avril 1995 et	0,67	17,434	1,008	21,69
	Nombre de périodes de chô. entre avril 1995 et oct.98	-0,395	-8,875	-0,562	-10,65
Zones d'emploi	Marseille Aubagne	Réf	Réf	Réf	Réf
	Aix-en-Provence	-0,076	-1,855	Ns	Ns
	Étang de Berre	-0,1	-2,267	-0,114	-1,543
Rho		-	-	0,429	19,498
Nombre d'observations		10880		10880	
Log-vraisemblance		-3399,344		-3211,963	

# L'apprentissage des adultes dans les pays de l'OCDE. Définitions, enjeux et participants

Patrick Werquin\*

## Introduction – L'apprentissage des adultes est désormais un thème central

L'objectif de ce travail est triple. Il s'agit de présenter les problèmes de définition qui ne manquent pas de se poser dès que l'on aborde l'apprentissage des adultes. Il s'agit ensuite de détailler les principales raisons pour lesquelles l'apprentissage des adultes est, depuis quelque temps, remis sur le devant de la scène. Enfin, en utilisant l'Enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS<sup>1</sup>) – qui n'est toutefois pas longitudinale – on vise à décrire quelles sont les caractéristiques des adultes qui apprennent et les raisons de ceux qui ne le font pas.

L'apprentissage des adultes<sup>2</sup> n'est pas un thème nouveau, loin s'en faut<sup>3</sup>. Il semble toutefois qu'il n'ait pas reçu la même attention, suite au lancement du lancinant leitmotiv *apprentissage tout au long de la vie*<sup>4</sup> que les autres composantes de cet apprentissage que l'on dit essentiel « du berceau à la tombe ». En effet, même si tout cela peut paraître un peu paradoxal dans un paradigme qui présente l'éducation et la formation comme un processus continu et sans fin, on a coutume de distinguer plusieurs périodes d'apprentissage, correspondant plus ou moins à des âges de la vie des individus : préscolaire, primaire, secondaire, tertiaire, transition de l'école à la vie active, apprentissage des adultes ; avec chacun leur subdivisions. Dans cette panoplie, qui est aussi celle des décideurs et des acteurs de l'éducation et de la formation, l'apprentissage des adultes – que l'on nomme parfois l'enseignement quaternaire – est passé après les enseignements primaire et secondaire, après la transition de la formation initiale à la vie active ; après le préscolaire aussi.

Pourtant, il semble que l'apprentissage des adultes, qui n'est donc qu'une composante parmi d'autres de l'apprentissage tout au long de la vie, mérite beaucoup d'attention compte tenu des enjeux décrits ci-après. Il y a d'ailleurs un regain d'intérêt pour cette partie du champ de la recherche et de l'action publique. Ceci est visible en particulier dans les pays de l'Organisation de coopération et développement économiques (OCDE) : de nombreux programmes de collecte de données individuelles

---

\* Ce document repose largement sur les travaux menés par l'OCDE dans le cadre de l'Examen thématique de l'apprentissage des adultes, menée conjointement par la division de l'Emploi et celle de l'Éducation.

Les opinions exprimées ici sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OCDE ni celles de ses pays membres.

1. *International Adult Literacy Survey*.

2. On utilise « apprentissage des adultes » (*adult learning*), avec le mot « apprentissage » dans son sens le plus général, comme synonyme avantageux de « instruction, éducation et formation des adultes ». Il s'agit de bien marquer le fait que c'est l'acte d'apprendre qui intéresse ici : en formation professionnelle continue, sur le tas, dans un centre de quartier... ; pour ses loisirs ou pour son emploi... même si l'on sait, bien sûr, que l'essentiel de l'apprentissage des adultes relève de l'emploi et du marché du travail. À aucun moment, dans ce document, le mot « apprentissage » ne renvoie au système dual qui existe pour les jeunes.

3. On trouve des allusions à ce type de questions dans *La République* de Platon et un des rapports de Condorcet pour l'Assemblée Nationale française, en 1792, aurait pu être prononcé en 2002. Il est criant d'actualité : « L'instruction doit être universelle, c'est-à-dire s'étendre à tous les citoyens. Elle doit, dans ses divers degrés, embrasser le système entier des connaissances humaines et assurer aux hommes, dans tous les âges de la vie, la faculté de conserver leurs connaissances et d'en acquérir de nouvelles. On instruira le peuple des lois nouvelles, des observations d'agriculture, des méthodes économiques qu'il lui importe de ne pas ignorer : on lui montrera l'art de s'instruire lui-même ».

4. *Lifelong learning*.

(IALS, ALL, la nouvelle enquête à venir) mais aussi des programmes d'étude plus qualitatifs (Examen thématique de l'apprentissage des adultes mené, dans un premier temps, dans 9 pays : Angleterre, Canada, Danemark, Espagne, Finlande, Norvège, Portugal, Suède et Suisse) sont achevés ou en cours à l'OCDE.

L'apprentissage des adultes n'est donc pas un thème nouveau mais c'est désormais un thème central. Les sections suivantes tentent de le démontrer. Elles abordent, dans l'ordre, les problèmes de définition, les jeux et les caractéristiques des participants.

## 1. Définition – Il n'existe pas de définition unique et consensuelle

Définir avec précision ce qu'est l'*apprentissage des adultes* et ce qu'est un *apprenant adulte* est une tâche malaisée. Cela tient à plusieurs raisons et notamment au fait qu'il est difficile de définir d'une part ce qu'est un adulte et d'autre part ce qu'est un apprenant, ou ce qu'est apprendre. Il n'existe d'ailleurs pas de consensus sur ces problèmes de définition et il n'est même pas sûr qu'il soit intéressant, ou utile, d'en trouver un.

L'idée intéressante est que l'individu ait recommencé à apprendre. Il est donc souhaitable que la définition retenue incorpore le fait que l'éducation ou la formation initiale soit terminée pour une période de temps significative (6 mois ou un an, par exemple) avant qu'on ne parle d'apprentissage pour adultes, quasi indépendamment de l'âge. Cela ne peut que rappeler les débats qui ont longtemps agité le Céreq quant à la définition de ce qu'est un jeune sortant d'éducation et de formation initiale... et pour cause ! Un apprenant adulte est donc un individu qui, à un moment ou un autre de sa vie et après avoir quitté l'éducation et la formation initiale une première fois, apprend de nouveau dans un cadre formel ou non et de manière intentionnelle ou non.

La question du sens profond qu'il faut attribuer à cette absence de définition détaillée se pose. C'est certes un problème technique dans le sens où l'absence de définition précise et harmonisée entre les pays, voire à l'intérieur d'un pays, empêche d'obtenir des statistiques sur l'apprentissage des adultes, mais c'est aussi un problème de fond parce qu'il peut révéler l'absence d'intérêt pour les besoins particuliers des adultes tout autant qu'un manque d'attention aux problèmes spécifiques que rencontrent les adultes en tant qu'apprenants ou apprenants potentiels. Il faut bien dire qu'il existe parfois des statistiques de participation ventilées par âge, par exemple, mais l'élément clef sur le fait de savoir s'il s'agit d'une reprise ou non est absent et ces chiffres sont donc difficilement exploitables. Lorsque l'on sait que tous les systèmes de financement de l'apprentissage des adultes sont des mécanismes spécifiques, on comprend la difficulté qu'il y a, pour le chercheur, à démêler le paysage et, pour les acteurs de terrain, à organiser l'apprentissage des adultes de manière efficace.

Trois grandes distinctions doivent être faites pour réfléchir à la définition de l'apprentissage des adultes. La première renvoie au fait de savoir si l'apprentissage est formel ou s'il ne l'est pas ; d'une certaine manière, on définit ici l'acte d'apprendre. Il faut aussi s'interroger sur le fait de savoir quelle est sa vocation première, personnelle ou professionnelle et s'il est mené à temps plein ou partiel.

### 1.1. L'apprentissage formel, non formel et informel

Beaucoup de questions reposent sur la nature de l'apprentissage qui est en cause. Il s'agit de savoir ou d'arriver à repérer, plutôt, s'il est formel, non formel ou informel. Ces trois concepts ont émergé après les travaux de l'Unesco sur *l'éducation tout au long de la vie et la société du savoir* dont le point culminant est la publication du rapport *Apprendre à être* (Unesco, 1972). Pour la simplicité, on reprend ici le cœur des définitions énoncées dans le cadre des travaux menés par l'Union européenne (Bjørnåvold, 2000) mais elles apparaissent dans toute la littérature de manière très homogène et sans qu'il n'y ait de véritable controverse :

- L'apprentissage formel (*formal learning*) est défini comme intervenant dans un contexte organisé et structuré. Il est clairement identifié comme activité d'apprentissage. On peut citer

comme exemple l'instruction formelle<sup>5</sup> ou la formation en entreprise. Par nature, cet apprentissage conduit à une certification, soit par le ministère de l'Éducation, soit par une branche professionnelle ou un ministère autre (Travail, Affaires sociales, Industrie, Agriculture, Défense nationale sont les exemples qui reviennent le plus souvent).

- L'apprentissage non formel (*non formal learning*) est un apprentissage intégré dans des activités planifiées, non explicitement identifiées comme activités d'apprentissage, mais comprenant une part importante d'apprentissage. Cela veut dire, par exemple, qu'il n'y a pas de qualification ni de certification acquise en bout de course. Il peut survenir sur le lieu de travail ou en dehors. Cet apprentissage complète et parfois se superpose à un apprentissage plus formel.
- L'apprentissage informel (*informal learning*) est un apprentissage découlant de circonstances fortuites ou liées aux activités de la vie quotidienne (travail, vie familiale, loisirs...). On parle aussi d'apprentissage par l'expérience, ou expérientiel. C'est un apprentissage indépendant sans qu'il n'y ait de structure formelle pour le permettre. Typiquement, les autodidactes se formant grâce aux NTIC, la télévision ou la radio, par exemple, relèvent de l'apprentissage informel si ce n'est pas dans le cadre d'un cours ou d'un programme organisé. Il peut être utile, pour les besoins de l'argument ou de la politique, de scinder l'apprentissage informel en apprentissage intentionnel et non intentionnel. Dans le premier cas, l'individu réserve explicitement du temps à cet apprentissage informel ; dans le second il n'est même pas conscient d'emmagasiner des connaissances ou des savoirs. Il est parfois présenté comme le véritable processus actif tout au long de la vie.

Ces définitions sont au centre de tous les problèmes rencontrés pour mesurer exactement de quoi il retourne lorsque l'on parle de formation des adultes. Un exemple permet d'illustrer le propos et de prendre la mesure du problème d'un point de vue statistique : en 1998, au Canada, l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (*Adult Education and Training Survey*, AETS), qui couvre toutes sortes d'activités d'apprentissage pour les adultes, donne un taux de participation de 27.7 %. La même année, l'Enquête sur la nouvelle approche de l'apprentissage à tout âge (*New Approach to Lifelong Learning*, NALL) révèle que 96.7 % des canadiens ont l'impression d'apprendre quelque chose, plus ou moins formellement dans leur vie de tous les jours. La vérité est quelque part entre 27 et 97 % et selon la façon de comptabiliser l'apprentissage éventuel devant la télévision ou en lisant un journal, par exemple, on n'obtient pas du tout le même portrait. L'amplitude des résultats est telle qu'il faudrait sans doute, avant que d'aller trop loin dans les finesses de l'acte d'apprendre, concentrer l'effort de la réflexion et de l'action sur des domaines que l'on maîtrise mieux, c'est-à-dire sur les formes d'apprentissage que l'on peut formaliser ou, du moins, identifier à peu près clairement pour qu'elle ait un sens pour une société ou un groupe d'individus (entreprise, communauté, cité...). Dans ce contexte, le débat actuel sur, d'une part, la certification et, d'autre part, la validation des acquis de l'expérience prend tout son sens. Faute de faire de réels progrès dans l'identification et la reconnaissance des acquis, les notions d'apprentissage non formel et, *a fortiori*, informel risquent de souffrir d'un manque de prise en compte.

## 1.2 Apprendre à des fins personnelles ou professionnelles

Comme évoqué plus haut, identifier clairement de quelle nature est l'apprentissage – formel, non formel ou informel – n'est pas très aisé. Au-delà, une deuxième distinction forte conduit à compliquer le tableau. Pour un ensemble de raisons, dont la principale tient tout de même à la nature du financement que l'individu peut prétendre recevoir, il faut souvent distinguer entre la formation à des fins professionnelles et celle à des fins personnelles. Cette distinction ne tient pas dans le temps mais elle a toujours du sens au moment où la décision d'apprendre est prise. Personne ne contestera en effet qu'un apprentissage engagé à des fins personnelles puisse déboucher, dans le temps, sur une vocation pour un métier ou puisse faciliter l'accès à un emploi donné. Il reste néanmoins tout aussi vrai que cet apprentissage a été initié pour des motifs non professionnels. Dans l'esprit des individus qui entreprennent de s'éduquer ou de se former, la confusion des buts est assez rare. Toutefois, cette distinction s'estompe dans le temps, ainsi que dans l'esprit de l'individu même qui pourra être amené à rationaliser ses choix passés pour rendre cohérent son parcours ultérieur. Cette distinction est surtout

---

5. Les enseignements primaire, secondaire et tertiaire.

très compliquée à utiliser/saisir pour l'observateur extérieur (enquêteur et statisticien dans les enquêtes statistiques ou employeur potentiel, par exemple).

L'inclusion de l'apprentissage à des fins privées et/ou de loisir, non immédiatement professionnelles en tous cas, est une des facettes du concept d'apprentissage tout au long de la vie. Il apporte un plus aux concepts antérieurs comme celui d'éducation récurrente par exemple, très marqué par l'idée de corriger les méfaits de l'échec scolaire. Les dimensions extra-professionnelles ont désormais autant d'importance que la formation professionnelle. On parle alors de citoyenneté, de démocratie, de bien-être en général. Ce sont des enjeux qu'il faut garder à l'esprit même si la dimension professionnelle peut primer dans les débats et les décisions.

Cette distinction entre formation pour des raisons personnelles et formation professionnelle est aussi délicate lorsque les savoirs de base comme lire, écrire et compter sont concernés. On conçoit bien que ces savoirs relèvent du minimum qu'une société doit garantir à tous ses membres – et d'ailleurs peu d'employeurs sont disposés à financer ce type d'apprentissage – mais on trouve aussi des cas où, précisément, ces besoins sont satisfaits dans le cadre de l'entreprise. Il s'agit souvent d'initiatives isolées qui reposent sur le côté visionnaire de personnages locaux, ou sur leur exposition à d'autres cultures. Il reste qu'il n'est pas sûr que de telles prises en charge par l'entreprise de besoins de base relèvent seulement de l'altruisme. On peut en effet observer, lorsque ceci est fait, des retombées générales en termes de cohésion d'entreprise et donc, sans doute, de productivité.

Dans la catégorie de la formation à des fins professionnelles, une distinction a la vie dure même si on peut se demander si elle a toujours du sens. La distinction entre formation générale (transférable vers une autre entreprise) et formation spécifique (non transférable) existe toujours. Cette notion d'apprentissages non spécifiques est encore parfois mentionnée pour justifier le refus des employeurs d'investir dans des formations trop générales pour leurs employés. On peut remarquer trois choses dans ce cadre là. Tout d'abord, les compétences que mettent aujourd'hui en avant les employeurs lors des recrutements sont typiquement des compétences transférables : capacité à travailler en équipe, capacité analytique, prise de décision, sens de l'initiative, attitude, maîtrise des NTIC etc. On voit donc assez mal, dans ce cadre, comment les employeurs peuvent encore ancrer leurs décisions de formation dans une simple dichotomie générique/spécifique. Deuxièmement, il existe des moyens de prévenir la fuite des employés bien formés (politique de salaire, de formation supplémentaires justement...). Troisièmement enfin, dans les très grandes structures, chaque établissement d'une très grande entreprise qui serait installée sur plusieurs sites peut servir d'accueil aux éventuels employés en mal de mobilité : on peut concevoir des modèles où la formation générale a du sens dans le cadre d'une très grande entreprise. À ce moment en effet, la distinction entre capital humain général et capital humain spécifique fournit un point de départ intéressant pour modéliser la stratégie de l'entreprise.

Pour conclure ce passage sur la nature de l'apprentissage, il faut bien garder à l'esprit que si on apprend toujours et tout le temps, toutes les formes d'apprentissage ne peuvent pas recevoir la même attention par les divers acteurs impliqués dans l'apprentissage des adultes. Pour à peu près la même raison, toutes les formes d'apprentissage ne peuvent pas recevoir la même attention dans les travaux de recherche ; principalement parce qu'il est difficile de parler de ce qui est peu observable ou qui ne l'est pas du tout. L'apprentissage informel, typiquement, ne pourra être considéré que comme exemple ou de façon très hypothétique, la plupart du temps.

### **1.3 Apprendre à temps plein ou partiel**

Une troisième et dernière grande distinction est porteuse de sens et conduit à un questionnement très abondant, voire à une remise en cause totale de la vision actuelle de l'apprentissage des adultes : le temps plein ou le temps partiel. Il est vraisemblable que bon nombre des calculs qui visent à mesurer le(s) rendement(s) de l'investissement en éducation ou/et en formation s'appuient sur une hypothèse trop lourde pour être acceptable, même comme hypothèse : celle qui consiste à retenir qu'un adulte investit à temps plein dans une activité d'apprentissage. Tout d'abord, le débat ne vaut que pour des activités d'apprentissage à des fins professionnelles, c'est-à-dire lorsqu'il existe une attente de la part de l'individu en termes de salaire ou de promotion dans l'emploi. Il faut d'ailleurs bien dire que la plupart des études qui cherchent à mesurer le retour sur investissement utilisent le

salaires ou une fonction du salaire comme le salaire actualisé à la date présente ou la série des salaires futurs sur le reste de la vie active de l'individu. Dans ce cas, le coût d'opportunité apparaît toujours démesuré parce que l'investissement en éducation et/ou en formation est énorme. Une des tâches, précisément, de cet examen thématique, est de montrer que l'apprentissage des adultes doit être vu et conçu comme une activité qui s'insère dans un rythme et une façon de vivre, quitte à l'étaler dans le temps, et non pas comme quelque chose qui vient se substituer à toutes les activités de l'individu. C'est d'ailleurs précisément là que réside tout la difficulté des fournir des services de formation adaptés au rythme de vie des adultes qui ont, à l'inverse des jeunes encore dans le système initial, des contraintes multiples et souvent *chronophages* dans leur vie quotidienne (enfant, parents, conjoint, activité associatives, etc.).

C'est dans ce cadre que s'inscrit la discussion sur le congé de formation. Dans ce cas là en effet, un individu se met en marge de son emploi pour investir dans de la formation. Très souvent cependant, ce genre de dispositif correspond souvent à une tentative de réorientation totale de la part de l'individu qui entreprend une telle démarche. Autrement dit encore, c'est plutôt à des fins personnelles qu'est initié l'apprentissage.

Le débat a sans doute moins de sens pour les activités d'apprentissage à des fins personnelles et/ou de loisir puisque précisément, il n'y a pas d'attente d'un retour sur investissement directement mesurable. Enfin, le débat a moins de portée aussi pour les chômeurs qui, par définition, disposent de plus de temps pour se former même si l'on sait que l'activité de recherche d'emploi peut considérablement emprunter sur le temps libre d'un chômeur.

## 2. Les enjeux de l'apprentissage des adultes

Les enjeux autour de l'apprentissage des adultes sont assez difficiles à cerner au premier abord parce que, dans le domaine scientifique, ils relèvent de disciplines variées (pédagogie, économie, sociologie, psychologie...) et, dans celui de la décision politique, ils relèvent de préoccupations et de compétences d'institutions ou d'acteurs très différents. L'apprentissage des adultes est une question importante parce qu'on y trouve beaucoup d'enjeux économiques et de société. En outre, dans ceux que l'on décrit ci-après, certains demeurent des sujets de débats et, là comme ailleurs, la qualité du remède dépend beaucoup de celle du diagnostic.

### 2.1 Des besoins très variés et une offre motrice

L'apprentissage des adultes ne peut pas être appréhendé ni traité comme celui des écoliers. Historiquement, il n'est d'ailleurs pas apparu de manière organisée d'entrée de jeu. L'apprentissage des adultes ne peut être présenté que comme un ensemble de réponses parcellaires et souvent insuffisantes à des problèmes spécifiques et à une demande plus ou moins explicitement exprimée tout autant que de la mise en place d'une offre suite à une prise de conscience d'un besoin par un des acteurs concernés. Ces acteurs ont généré l'offre plus que les individus n'ont généré la demande. En résumé, l'apprentissage des adultes n'a jamais correspondu à un effort systématique d'atteindre tous les groupes de la population qui sont concernés à des degrés divers, justement parce que ces besoins varient considérablement dans leur nature et dans les coûts qu'ils engendrent s'ils sont satisfaits. Il n'y a pas de système d'apprentissage des adultes. Tout au plus, il y a une juxtaposition de mesures, de lois et de réponses plus ou moins adaptées à un besoin donné.

Le fait qu'il n'y ait pas de couverture systématique des besoins ni d'approche systémique de la question de l'apprentissage des adultes ne veut pas forcément dire que rien n'existe ou que rien n'est fait. Il n'est d'ailleurs pas clair qu'il y ait besoin d'un système d'apprentissage pour adultes puisque, justement, l'apprentissage des adultes a émergé suite à des efforts dispersés pour mettre en place une offre visant à satisfaire des besoins. Il est très rare que la demande soit exprimée suffisamment clairement et fortement pour qu'elle soit le moteur de la mise en place d'une offre. De nouveau, elle vient d'efforts de tout ou partie des acteurs qui observent ou pensent observer un besoin. Le problème évidemment est que ces efforts, pas toujours simultanés et rarement coordonnés, débouchent sur



l'absence de système d'apprentissage des adultes, avec tout ce que cela peut représenter comme inconvénients en termes de cohérence et de transparence pour les consommateurs.

Au total, il semble bien que la nécessité, ou non, de mettre en place un système reste une question ouverte : il y a des avantages et des inconvénients. Un système présente l'avantage, *a priori*, d'être plus cohérent et plus transparent là où un ensemble disparate de mesures peut créer la confusion. L'absence d'un système d'apprentissage pour adultes ne veut pas dire non plus qu'il n'y ait pas de mécanismes de contrôle. Les exemples sont d'ailleurs nombreux où le contrôle du non-système est intervenu après l'apparition de l'offre de formation, voire bien après. Au rang des mécanismes les plus souvent rencontrés pour opérer ce contrôle, on trouve bien sûr la démarche qualité, la mise en place de mécanismes de financement permettant de contrôler l'offre de formation, son contenu et les bénéficiaires ou encore les démarches d'évaluation et aussi les outils d'information et de conseil. L'absence de système enfin ne correspond pas non plus à une absence totale de régulation et de coordination. Les États légifèrent et on voit aussi des mécanismes de coordination se mettre en place au niveau même de l'apprentissage des adultes. La modularisation, la reconnaissance des acquis antérieurs, l'encouragement à la compétition entre les différents fournisseurs de formations, sont les plus fréquents. Il existe aussi de nombreux exemples de création d'instances de réflexion et de coordination. En bref, parce que l'aspect systémique n'apparaît clairement pas dans l'organisation de l'apprentissage des adultes, se créent des mécanismes de contrôle et de coordination *a posteriori*. Ils sont mis en place par les institutions en charge des lois ou de l'apprentissage des adultes au niveau des États (lois, décrets...) ou en suivant le marché ou l'initiative de certains des acteurs (fournisseurs, associations, organisations charitables...).

Dans ce contexte, l'État a à la fois un rôle et le pouvoir de le tenir. Dans l'énumération qui précède, il est clair que l'État peut intervenir dans de nombreux domaines. Il peut le faire par la validation des formations, par la reconnaissance des acquis antérieurs, par les divers mécanismes de (co)financement qui existent (bourse ou prêt aux individus, subventions aux fournisseurs ou aux employeurs...). Il peut le faire aussi par la standardisation des *curricula* qui est tout de même le meilleur moyen de donner une portée nationale (voire internationale dans le cas de l'Union européenne, par exemple) à des activités d'éducation et de formation mises en place.

Les plus essentiels de ces besoins sont listés brièvement :

- Il existe des besoins de formation professionnelle dans l'entreprise. Ils peuvent correspondre à des besoins en technologie de pointe pour les travailleurs de haut niveau – ce qui est exclu des thèmes de l'examen thématique – ou à des besoins plus classiques de mise à jour des savoirs et des savoir-faire. Même en l'absence de chiffres totalement fiables, on sait que, pour les adultes, les employeurs sont ceux qui fournissent les volumes de formation les plus importants, en comparaison avec l'activité d'éducation du système public ou des organisations non gouvernementales par exemple.
- Il y a besoin d'éducation de base (lire, écrire et compter principalement). Ces besoins correspondent à une nécessité absolue puisque sans cette maîtrise minimum de leur langue ou de celle du pays dans lequel ils ont choisi de s'installer, les individus peuvent difficilement accéder à toutes les possibilités que leur offre la société dans laquelle ils vivent. On pense ici surtout à l'école de la seconde chance, appelée aussi éducation récurrente, pour ceux qui sont sortis du système d'éducation et de formation initiale sans ce minimum.
- La formation de travailleurs se trouvant dans la sphère des bas salaires. Dans beaucoup de pays, les travailleurs de moyen ou haut niveau sont bien pris en charge en matière de formation. Les personnes au chômage ou celles qui sont aux marges de la société aussi ; par des organisations caritatives ou par l'État, souvent. Il n'est pas rare, toutefois, que les travailleurs qui sont sur les premiers échelons de l'échelle des salaires et des revenus – au voisinage du salaire minimum, lorsqu'il existe, ou dans des contrats de travail atypiques (contrat de courte durée...) – soient un peu laissés pour compte.
- Les immigrants ont souvent des besoins spécifiques, ne serait-ce qu'en matière de cours de langue et d'acclimatation culturelle. Dans quelques-uns des pays visités, on trouve en outre des populations autochtones dont les besoins ne sont pas prêts d'être satisfaits sur une grande échelle tellement le retard est grand et les problèmes spécifiques.

- Les travailleurs handicapés ont aussi des besoins spécifiques qu'un système construit pour le cas général ne peut pas satisfaire complètement.
- Il subsiste des différences par genre. Les femmes participeraient plus à des activités de d'apprentissage général alors que les hommes seraient plus présents dans les formations professionnelles.
- La composante géographique aussi est essentielle. Il existe des besoins hors de grandes zones urbaines et ils ne sont pas faciles à satisfaire hormis par des moyens d'enseignement à distance.
- Toujours dans le domaine géographique, il existe des besoins différents selon les régions d'un même pays, lorsque le système politique est fédéral, par exemple. Il existe aussi de grandes différences de niveau de vie entre les différentes régions d'un même pays.

Si l'on accepte l'idée que l'absence de système d'apprentissage pour adultes provient de la mise en place d'une offre d'apprentissage suite à des efforts non coordonnés pour satisfaire ce que les décideurs ou les organisateurs de cet apprentissage anticipaient comme un besoin, tous les besoins auraient dû être couverts depuis le temps que l'on comble çà et là les besoins qui naissent. Or ce n'est pas le cas. Tous les besoins ne sont pas couverts et ceux qui ne le sont pas ne le sont pas parce qu'ils ne sont pas exprimés clairement ; sans doute parce que les bénéficiaires potentiels n'y voient aucun avantage (incitation, motivation) ou parce qu'ils appartiennent à des groupes de la population qui possèdent peu de moyens de s'exprimer. L'avantage que l'on reconnaît souvent à un système morcelé, c'est justement de couvrir tout le champ des besoins possibles. Or précisément, de nombreux besoins ne sont pas couverts ou ne le sont que partiellement. En outre, les réels besoins, la demande d'apprentissage en quelque sorte, est trop peu souvent motrice dans ce domaine : précisément sans doute parce que ceux pour qui cela est vraiment nécessaire ignorent ou nient, même, leurs carences.

En résumé, parce que justement la nécessité d'un système n'est pas démontrée, parce que le coût d'un tel système n'a pas été évalué et parce que le débat a du sens, la question de l'apprentissage des adultes mérite d'être posée et d'être abordée dans le sens de la nécessité d'un système : faut-il un système ou une approche systémique ? Les questions posées pour les adultes, en tous cas, se distinguent très nettement de celles en jeu pour les scolaires qui reçoivent un enseignement harmonisé par le haut sans qu'il ne leur soit vraiment autorisé d'exprimer des besoins – ils ne font que des choix, et encore à partir d'un certain âge – sans doute pour partie parce qu'ils sont captifs et que la scolarité est obligatoire jusqu'à un âge avancé (16 ans la plupart du temps). On a là, de nouveau, un ensemble de justifications à la nécessité de poser la question spécifique de l'apprentissage des adultes.

## **2.2 Le capital humain a un impact sur la croissance économique**

Il existe une littérature abondante sur l'impact de l'éducation des habitants d'un pays sur ses performances macro-économiques. Assez souvent, cette littérature est consacrée à l'impact du niveau d'éducation obtenu dans le système initial sur la croissance économique ou sur les rentrées fiscales (impôts directs ou indirects). Dans ce cadre là, l'enseignement supérieur et l'enseignement secondaire ont reçu une attention très importante. C'est moins le cas pour l'apprentissage des adultes qui reste un peu en retrait même si ces questions le concernent aussi. De manière générale, l'impact macro-économique des investissements en formation des adultes n'a pas fait l'objet de beaucoup d'études.

La contribution du capital humain à la croissance économique fait encore l'objet d'un débat. Une analyse réalisée par l'OCDE (2000) montre que l'effet de long terme d'une année supplémentaire d'études en moyenne sur le niveau de la production par habitant se situe entre 4 et 7 %. Toutefois, il faut immédiatement ajouter qu'il n'y a pas forcément de consensus sur la valeur exacte de l'impact sur la croissance économique d'une augmentation de capital humain dans un pays ou dans une entreprise. Il n'y a sans doute même pas de consensus sur la façon de mesurer l'augmentation de capital humain. On utilise d'ailleurs souvent les dépenses en recherche et développement plutôt que, ou en complément à, des variables de niveau de formation des habitants, ou des employés pour une entreprise, pour établir des parallèles entre investissement en capital humain et croissance. Au total, les ordres de grandeur et les façons de mesurer divergent mais il y a tout de même accord pour reconnaître l'existence d'un impact du niveau de capital humain sur la croissance économique.

En toute hypothèse, lorsque la croissance ralentit ou n'est pas au niveau où elle devrait être, un des motifs les plus fréquemment évoqués est celui du manque de travailleurs qualifiés ou du manque de travailleurs tout court. Le débat sur le rôle du capital humain peut donc avantageusement être doublé d'une discussion que l'on voit poindre depuis plusieurs années sur les réservoirs potentiels de main-d'œuvre.

### 2.3 Les enjeux micro-économiques

Une source importante de difficultés conceptuelle et pratique lorsque l'on tente de modéliser, par exemple, la formation professionnelle des adultes, dans le cadre de leur emploi, est qu'ils sont déjà en poste. On peut par exemple penser que la relation qui lie *éducation initiale* → *capital humain* → *productivité* →  *salaire* est moins contrainte et plus facile à articuler, malgré les problèmes de sélection adverse<sup>6</sup>, pour une première entrée sur le marché du travail (pour un jeune par exemple). Dès lors que l'individu est déjà dans l'emploi lorsqu'il entreprend une formation, le problème de la rigidité des salaires fait que, pour valoriser son investissement, il doit souvent avoir recours à la mobilité professionnelle externe après sa formation. Cela passe par la signature d'un nouveau contrat avec les problèmes de sélection adverse que cela pose de nouveau puisque toutes les informations nécessaires à la rédaction du contrat de travail ne sont pas forcément disponibles. Ainsi, si on valide l'idée d'une progression de salaire par la mobilité professionnelle externe pour le travailleur nouvellement formé, on butte sur l'imperfection des marchés<sup>7</sup>. En outre, ce n'est pas très efficace du point de vue de l'entreprise de départ puisqu'elle perd un travailleur *a priori* plus productif, puisqu'il revient de formation. Cela peut signifier qu'il y a ici la place pour une réflexion sur des mécanismes à concevoir pour lier plus systématiquement, dans l'entreprise, investissement en formation et augmentation de salaire. Il reviendrait à l'employeur d'affecter le travailleur nouvellement qualifié à un nouveau poste de travail qui maximise la productivité de l'entreprise, et où l'augmentation de salaire serait garantie. Cette solution a beaucoup d'avantages, notamment en termes de motivation des travailleurs pour se former. Elle pose certaines questions comme celle de savoir à qui revient l'initiative de la formation.

Les retours sur investissements en général constituent un enjeu fort. Parmi les raisons les plus fréquemment évoquées pour expliquer le sous-investissement éventuel en formation, il y a l'absence de retombées visibles. Il est clair en effet qu'il est difficile de mesurer le retour sur investissement lorsque l'on se forme. S'agissant de la formation professionnelle, qui a reçu un peu plus d'attention dans la littérature que les autres formes d'apprentissage, c'est le salaire – et ses variations potentielles – qui est souvent utilisé pour mesurer un éventuel rendement. Cependant, le lien entre investissement en formation et augmentation de salaire, fut-ce dans le moyen ou long terme, n'est pas clair<sup>8</sup>.

En outre, comme il a été suggéré, cette discussion doit se doubler d'une réflexion sur la nature du public concerné. En présence d'un groupe d'adultes motivés par la formation et convaincus du bien fondé d'une telle démarche, il s'agira d'identifier les retombées et de motiver les individus sur la base de ce qu'ils peuvent en retirer sur un plan professionnel et personnel. En présence d'un groupe de la population plus en marge des activités de formation et parfois même en rupture avec toute forme d'apprentissage ou avec le système scolaire qu'ils ont quitté il y a plus ou moins longtemps, il est probable qu'une démarche moins explicitement utilitariste et plus orientée vers des activités non directement liées à des fins professionnelles soit souhaitable. Attirer des adultes non convertis aux bienfaits de l'éducation et de la formation sur la base de performances attendues et de retombées probables présente en effet le risque de dissuader ceux qui ne sont pas prêts à mettre en jeu leur condition actuelle.

---

6. Qui dit, entre autres, que toute l'information nécessaire à la rédaction d'un contrat d'embauche n'est pas forcément disponible.

7. L'absence de transparence notamment.

8. À la décharge des travaux sur ce thème, plus le terme est long plus les choses se compliquent et il est souvent difficile de disposer de données adéquates.

## 2.4 La population adulte est un réservoir de main-d'œuvre – Les goulots d'étranglement

Au rang des raisons souvent avancées pour s'intéresser à la meilleure manière de mettre en place une politique d'éducation et de formation des adultes, on trouve toujours le fait que la population adulte soit un réservoir de main-d'œuvre dont une grande partie est à qualifier. Dans les priorités de l'action publique, le problème des goulots d'étranglement en matière de travailleurs qualifiés se substitue d'ailleurs pour partie, depuis plusieurs années, à celui du chômage<sup>9</sup>. Il est en tout cas très important aux yeux des employeurs.

Toutefois, la nécessaire qualification ou re-qualification d'une partie de la force de travail ne peut pas – et ne doit sans doute pas – résumer tout le débat sur l'apprentissage des adultes. Tout d'abord parce que les besoins quantitatifs en travailleurs qualifiés pour résorber les goulots d'étranglement sont moins importants que les besoins d'éducation et de formation en général dans la population.

Aussi parce que la nature des goulots d'étranglement n'est pas encore tout à fait claire : il existe sans doute deux niveaux de rareté<sup>10</sup>. Le premier correspondrait à ce que les employeurs demandent en termes de main-d'œuvre : l'offre serait insuffisante. Le second correspondrait à un niveau optimal pour l'entreprise ou l'économie dans son ensemble (Green and Ashton, 1992). C'est en général le premier niveau qui est traité dans la littérature (Green *et al.*, 1998) mais on voit bien que le second est une question qui relève typiquement de la politique publique. Ce second niveau est sans doute celui qui doit guider ceux qui sont en charge de concevoir et de planifier l'activité économique d'un pays dans le moyen ou long terme.

Très rapidement, on peut noter aussi que même si les employeurs ne semblent pas faire la confusion, il reste tout de même probable qu'un bon nombre de problèmes catalogués comme des goulots d'étranglement ne sont, en fait, que des cas où les travailleurs ne présentent pas les qualités requises pour l'emploi. Il reste à savoir si l'éducation et la formation des adultes peuvent combler ces manques qui relèvent de caractéristiques intrinsèques personnelles plutôt que de compétences ou de qualifications.

Il faut aussi signaler que des solutions alternatives à l'apprentissage des adultes semblent déjà avoir été mises en place comme le recours à de la main-d'œuvre étrangère déjà qualifiée. On peut toutefois noter que cela a des conséquences non négligeables sur les modes d'organisation de l'apprentissage des adultes puisque ces travailleurs immigrés, possédant un haut niveau de qualification, ne peuvent être employés que s'ils parlent la langue du pays d'accueil. En toutes situations donc, il y a nécessité de concevoir l'apprentissage des adultes comme un élément essentiel du bon fonctionnement des entreprises.

## 2.5 Reconvertir et préparer au changement

Même si le chômage disparaît ou qu'il atteint un niveau où il est incompressible, l'éducation et surtout la formation des adultes est un enjeu fort pour permettre à la population, et donc surtout à la population active<sup>11</sup>, de suivre le progrès technique, de changer d'emploi et d'avoir des opportunités de promotion professionnelle. La notion de carrière elle-même a quelque peu changé. Il n'est plus dans la norme d'entrer dans une entreprise pour y faire carrière et de rester sur le même poste durant toute sa vie active. La polyvalence et la mobilité requises réclament que, même en l'absence de chômage, les travailleurs puissent se former en cours de vie active.

---

9. Les évolutions en cours, comme l'apparente remontée des taux de chômage, sont trop récentes pour qu'elles puissent être analysées ici.

10. Comme ce n'est pas vraiment au centre du propos, on évite ici l'écueil de la définition de ce qu'est un *goulot d'étranglement* en retenant une définition couramment admise : rareté de certaines qualifications chez les travailleurs qui devraient effectuer des tâches particulières et/ou maîtriser certaines techniques, qu'elles relèvent d'un savoir-faire manuel ou de savoirs cognitifs. On laisse par exemple de côté ce qu'Oliver et Turton (1982) ont montré être des caractéristiques auxquelles les employeurs se réfèrent lorsqu'ils parlent de qualifications : fiabilité, autonomie, stabilité.

11. Individus qui ont un emploi, qui en cherchent un ou les deux.

S'agissant du progrès technique, les enjeux là encore dépassent un peu ceux de la seule population active puisqu'il apparaît maintenant clair que la technologie est entrée de plain-pied dans la vie quotidienne des individus : utiliser une télévision interactive, un distributeur de billets, Internet ou la messagerie électronique, par exemple, nécessite des compétences qui, pour la quasi-totalité des adultes, n'ont pas été acquises auparavant, et surtout pas en éducation ou formation initiale.

Il semble en outre qu'il y ait un consensus sur le fait que de nombreux métiers qui existeront dans 15 ans n'ont pas encore été inventés. Si l'on pense qu'il est important de laisser l'innovation se développer et l'imagination des individus créer ces métiers de demain et les emplois qui vont avec, on peut alors imaginer hisser l'ensemble de la population à un niveau de compétences qui permette ce foisonnement d'idées et l'essor de nouveaux métiers.

Il est important de bien considérer toutes ces questions parce que l'on peut avoir du mal à croire que si l'innovation par l'éducation et la formation est essentielle pour un pays, elle ne peut venir que des actifs et non pas des autres, ceux qui ne sont pas dans la force de travail. Ces derniers peuvent représenter un potentiel d'inventivité important s'ils sont préparés à cela. Il n'est pas sûr enfin que seule une formation professionnelle pointue et/ou spécifique puisse créer les conditions de l'innovation. On peut aussi tout à fait concevoir qu'une augmentation générale du niveau de la population, dans tous les domaines, génère les conditions d'une effervescence intellectuelle qui permette l'innovation. Dans ce sens, autoriser les travailleurs, par exemple, à prendre des congés de formation, même si ceux-ci sont indépendants de leur emploi habituel, peut permettre des réorientations fructueuses à moyen terme. En toute hypothèse, l'érosion, voire la disparition, de certaines professions rend déjà nécessaire la reconversion des travailleurs et l'adaptation de leurs compétences. Seule l'éducation et la formation des adultes peuvent sans doute permettre, dans un système bien cadré, d'atteindre des objectifs d'une telle ampleur. Enfin, même dans les professions qui subsistent et subsisteront, la réorganisation du travail et les nouvelles pratiques de travail créent les conditions de la mise en place de périodes d'apprentissage pour permettre l'adaptation à ces nouvelles compétences qui sont rarement essentielles dans la sélection des candidats à un emploi mais déterminantes dans l'embauche des quelques-uns retenus (Pont et Werquin, 2001).

On peut enfin imaginer qu'il faille sortir de la simple formation professionnelle spécifique dans un but plus général de réorientation professionnelle pour les personnes qui désirent changer d'emploi, de métier et/ou de profession.

## **2.6 Spécificités des adultes en matière d'apprentissage**

Parmi les raisons pour lesquelles s'interroger sur, en encourageant, l'apprentissage des adultes est pertinent, il y a aussi le constat que les jeunes générations sont bien mieux formées que les anciennes. Les jeunes qui sortent d'éducation et de formation initiale avec un bas niveau d'éducation (CITE 0) sont très minoritaires actuellement (moins de 10 %) et leur nombre décroît rapidement. Dans la compétition pour les emplois, la position des adultes sortis il y a relativement longtemps du système initial sans un niveau de qualification adéquat est assez délicate.

En matière de politiques à mettre en place, on peut noter que puisque les jeunes sont captifs – ils sont dans le système d'éducation et de formation initiale – ils profitent directement et quasi immédiatement de tous les progrès en matière de techniques pédagogiques, de nouvelles technologies, de savoirs et de savoir-faire alors que les adultes qui sont hors du système ne bénéficient que rarement de ces nouveautés. Au-delà de cet argument, il y a celui des leviers de la politique : quand bien même aurait-on identifié les manques et les besoins que les leviers d'action de la politique publique n'en seraient pas clairs pour autant.

Dans un autre registre, on peut convaincre les travailleurs les plus productifs de rester en leur donnant un salaire adapté qui serait, comme le dit la théorie du salaire d'efficience, proportionnel à leur productivité (à l'inverse des théories plus classiques où le salaire est expliqué par la productivité ou la productivité potentielle) mais aussi en leur donnant une perspective de formation. Ceci va largement à l'encontre de l'idée que développer le capital humain général des travailleurs est une erreur parce que c'est prendre le risque de voir les travailleurs ainsi formés quitter l'entreprise. On l'a

vu plus haut, cette incitation à aller monnayer ailleurs ses nouvelles compétences n'existe sans doute pas vraiment du fait que les travailleurs les plus productifs sont en général aussi ceux qui sont demandeurs de formation et pouvoir recevoir de la formation est, au même titre que le salaire, une incitation à rester dans l'entreprise qui forme. Cette question du capital humain général ou spécifique renvoie directement donc, à celle du financement. Les modèles de financement les plus souvent décrits et/ou utilisés opposent l'État, pour l'éducation de base ou générale, et les entreprises ou le marché privé pour les formations professionnelles et/ou spécifiques. Il existe toutefois des exemples qui montrent que l'on peut associer les deux.

Enfin, il est intéressant de remarquer que, alors que les jeunes sont captifs au sens où ils subissent le plus souvent leur formation – lorsqu'ils sont en formation initiale, ils reçoivent l'enseignement quoi qu'il arrive et quels que soient leurs réelles aspirations<sup>12</sup> – les adultes ne le sont que rarement et toutes les méthodes d'éducation et de formation développées à l'attention des adultes doivent tenir compte de cette composante. Il faut non seulement arriver à faire venir en formation les adultes non motivés mais il faut aussi les convaincre de rester. La composante pédagogique, le travail sur les motivations et la prise en compte de leurs besoins réels mobilisent aussi tout un pan de la recherche (Chioussé, 2001).

## 2.7 Diagnostic et prise de décision

Quand bien même un diagnostic correct aurait été fait, la question de l'apprentissage des adultes resterait centrale parce que les leviers de l'action politique sont tout de même réduits. Toujours pour prendre la formation initiale comme point de comparaison, on comprend bien qu'il soit facile de mettre en place des décisions de politique éducative en répercutant dans les écoles, les collèges et lycées ou les universités, les idées nouvelles et les besoins du pays. On voit moins comment une population qui, par définition, échappe un peu au contrôle des enseignants et formateurs potentiels puisse être préparée de manière adéquate aux exigences de la société ou même du marché du travail. Cette difficulté qu'il y a à décrire, et à rendre opérants, les leviers d'action rend particulièrement complexe la question de l'apprentissage des adultes et justifie que l'on y consacre des moyens intellectuels importants et que l'on tâche de les rapprocher des expériences de terrain. Le manque de partage des savoirs et expériences peut ralentir l'action éducative en faveur des adultes.

Il existe aussi une multitude de questions sur la nature des problèmes et des réponses à y apporter selon la composition du tissu productif (petites et moyennes entreprises, voire micro entreprises, ou grandes structures ; traditionnelles ou à haute technologie, etc.). En effet, on n'aborde pas le problème de la formation des adultes de la même manière dans toutes ces situations et les mesures d'accompagnement, au moins, à mettre en place sont tout à fait différentes.

Il est vrai enfin que de plus en plus de jeunes sortent qualifiés du système de formation initiale. Cela ne veut pas dire toutefois que l'effort de formation doit diminuer dans le temps. En effet, il restera toujours l'argument évoqué plus haut de la nécessaire reconversion ou re-qualification d'une partie de la force de travail ainsi que les enjeux en termes de société et de citoyenneté<sup>13</sup>. Ainsi, même si les arguments évoqués en ce début de section sont principalement d'ordre économique, il n'en reste pas moins vrai que beaucoup de bonnes raisons d'encourager l'éducation et la formation des adultes sont à chercher dans des enjeux plus généraux et, en tous cas, moins directement liés à l'emploi et au marché du travail. À défaut d'être toujours clairs ou convaincants, c'est au moins le grand mérite des slogans comme celui de « l'apprentissage tout au long de la vie » que de délivrer un message politique fort : apprendre à tout âge est une bonne idée quelle que soit sa position ou ses intentions initiales.

Les enjeux exposés dans la fin de cette première section sont donc moins directement liés au fonctionnement de l'économie et/ou du marché du travail même si la frontière est parfois ténue.

---

12. Du moins, il est très rare qu'ils procèdent à des réajustements de très court terme : ils peuvent changer d'orientation en milieu ou fin d'année mais n'abandonne que rarement après une heure trente d'enseignement.

13. On doit aussi pouvoir accrocher ici le débat sur le devoir d'éducation ; même si le consensus n'est pas net.

## 2.8 Un déficit d'éducation de base

Comme déjà évoqué plus haut, les techniques culturelles de base – lire, écrire et compter, typiquement – sont parmi les grandes priorités de beaucoup de pays. L'Enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS) montre que les besoins en formation de rattrapage dans le domaine des techniques culturelles de base sont sans doute plus élevés qu'on ne le pense généralement (Annexes A et B).

L'enquête IALS montre que, même dans les pays qui ont les meilleurs résultats sur l'échelle *Prose*, par exemple, un quart (25 %) de la population n'atteint pas le niveau minimum (OCDE et Statistique Canada, 2000). De manière générale, au-delà de la simple comparaison de moyennes entre les différents pays, l'enquête IALS montre que des choix très différents ont été faits dans les modèles d'éducation. D'un côté, des pays comme les États-Unis atteignent des records en matière de très hauts niveaux de littératie mais présentent aussi des extrêmes très éloignés et donc, une très grande variance de performance autour de la moyenne. De l'autre côté, des pays comme la Norvège ou, surtout, le Danemark, présentent des résultats très resserrés autour de la moyenne. Entre la Suède tout en haut de la hiérarchie établie par l'enquête IALS, et qui présente un bon compromis performance/homogénéité et l'autre bout de l'échelle, toutes les combinaisons entre performance et homogénéité de la population existent et plus que la performance pure, la répartition au sein de la population des capacités en techniques culturelles renvoie à des modèles différents d'éducation et de formation, initiale ou récurrente.

## 2.9 Accès et participation : des adultes convaincus ou non

L'apprentissage des adultes est aussi une bonne question parce qu'on y trouve des enjeux autour de l'accès<sup>14</sup> et d'autres autour de la participation et que ces débats font appel à de nombreuses disciplines. On ne traite notamment pas l'apprentissage des adultes de la même façon lorsqu'il est à des fins personnelles ou lorsqu'il est à des fins professionnelles. Le problème est d'autant plus délicat que la différence ne tient pas dans le temps : on sait toujours pourquoi on (re)commence à apprendre – même si ce n'est pas toujours explicite – mais il y a peu de chances que ce soit aussi clair ensuite, comme on l'a vu plus haut. Sur cette base de la confusion des buts, on pourrait au moins se demander s'il ne conviendrait pas, justement, de traiter de la même manière n'importe quel type de formation ?

L'apprentissage des adultes mobilise une part importante de l'attention aussi parce qu'il touche potentiellement à toutes les facettes de la vie des individus. Les questions évoquées vont du bien-être et du mieux-être de la population à des questions de citoyenneté et de démocratie. On a montré, par exemple, que certains individus pouvaient avoir du mal à administrer la bonne quantité de médicament à un enfant faute de parfaitement déchiffrer/adapter la posologie indiquée sur la boîte. On trouve aussi de troublantes corrélations entre des variables de la vie politique (comme la proportion de femmes élues au parlement) et le niveau général de littératie (OCDE et Statistique Canada, 2000). Beaucoup d'enquêtes ont enfin révélé qu'une des raisons pour recommencer à apprendre lorsque l'on est adulte, voire à la retraite, est le désir d'aider ses (petits) enfants à l'école.

Pour réfléchir à ces questions, deux distinctions peuvent être utiles. Elles sont pertinentes dans l'analyse mais aussi dans la prise de décision collective. Premièrement, on peut distinguer d'un côté la notion de seconde chance (illettrisme, niveau de littératie, niveau d'enseignement secondaire supérieur au minimum...) pour ceux qui n'auraient pas pu aller jusqu'où ils auraient souhaité et la notion de perfectionnement professionnel. C'est sur ce dernier point qu'on touche souvent aux nouvelles compétences, aux nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), aux emplois de demain, par exemple. L'apprentissage des adultes couvre un champ très vaste, on peut s'en rendre compte dans l'exposé des enjeux, depuis les compétences de base jusqu'à celles dont ont besoin les travailleurs du savoir. Deuxièmement, on ne doit jamais perdre de vue qu'une partie de la population, et donc des travailleurs, est convaincue du bien fondé de l'éducation et de la formation alors qu'une autre ne l'est pas du tout. Selon à qui on s'adresse, les méthodes de conviction, les programmes à

---

14. Définis comme ce que l'État, les acteurs, le système doivent mettre en place pour permettre la participation dans le sens d'un droit.

fournir et les retombées sont très divers. En résumé, les motivations des individus sont très différentes et les incitations à mettre en place doivent en tenir compte. Les programmes aussi doivent être adaptés aux attentes et aux besoins des différents groupes. Enfin, les effets attendus de la formation sont différents et ceci fait l'objet du point suivant.

## 2.10 Développer la collecte de données sur l'apprentissage des adultes

La disponibilité – l'absence – de données est souvent un problème crucial dans les pays qui cherchent à améliorer leur système d'apprentissage pour adultes. De manière générale, il est assez difficile d'obtenir des chiffres précis sur l'apprentissage formel. Cela relève de l'exploit pour l'apprentissage non formel et informel, quasiment par définition.

Beaucoup de pays disposent de chiffres mais peu procèdent à des enquêtes spécifiques sur l'apprentissage des adultes. Elles semblent toutefois nécessaires pour éclairer le diagnostic et la prise de décision. Parce que l'enquête IALS est harmonisée *ex ante*, ses données représentent aussi une avancée en matière de comparaison internationale. Elle est en tous cas utilisée dans la dernière section pour traiter de la participation.

Disposer d'enquêtes longitudinales permettrait de vérifier à quelle vitesse évoluent les grandeurs étudiées. Savoir dans quelle perspective temporelle s'inscrit telle ou telle action de correction de la participation des adultes à la formation est de la plus haute importance et trop peu d'informations sont disponibles sur la vitesse de modification des pratiques et des habitudes de formation et sur la nature des changements qu'ils impliquent dans la vie professionnelle ou quotidienne. Disposer de données longitudinales permettrait aussi de procéder à des estimations économétriques plus robustes et moins biaisées, ne serait-ce que par le contrôle de l'hétérogénéité non observée dans les procédures d'estimation des paramètres d'intérêt, comme les déterminants de la participation à l'apprentissage des adultes. Les problèmes de définition pourraient aussi, dans ce cadre d'enquêtes de suivi, être abordés une fois pour toutes et traités de manière cohérente au moins dans le court terme.

## 3. Quels sont les adultes qui apprennent

Le troisième objectif de ce travail est donc de préciser un peu les caractéristiques des participants à l'apprentissage des adultes dans une perspective internationale. Pour cela, l'enquête IALS est mobilisée.

### 3.1 L'enquête internationale sur la littératie des adultes (IALS)

L'Enquête internationale sur la littératie des adultes a été menée par des administrations publiques, des organismes statistiques nationaux et des établissements de recherche. L'OCDE, *Educational Testing Service* (Princeton) et Statistique Canada (Ottawa) ont coordonné la mise au point et l'administration de l'enquête.

En 1994, neuf pays – l'Allemagne, le Canada, les États-Unis, la France, l'Irlande, les Pays-Bas, la Pologne, la Suède et la Suisse (sauf la partie italophone) – ont constitué la première vague. Encouragés par ce succès initial, cinq autres pays ou territoires – l'Australie, la Communauté flamande de Belgique, la Grande-Bretagne, l'Irlande du Nord et la Nouvelle-Zélande – ont décidé, en 1996, de mener la même enquête auprès d'échantillons de leur population adulte. En 1998, neuf autres pays ou régions – le Chili, le Danemark, la Finlande, la Hongrie, la Norvège, la République tchèque, la Slovaquie et la partie italophone de la Suisse – ont participé au troisième et dernier cycle de collecte. Les premiers résultats des trois groupes de pays figurent dans OCDE et Statistique Canada (2000).

Outre la dimension comparative, l'apport principal de cette enquête porte sur la définition de la littératie qui n'est pas le fait de savoir lire ou pas mais le degré de maîtrise de la lecture. En résumé, on renonce à croire qu'il n'y a que deux catégories d'individus – ceux qui savent lire et ceux qui ne savent pas – et on conçoit que les individus lisent plus ou moins bien. Leur capacité à inférer à partir



de documents qui sont soumis à leur attention permet d'obtenir un score sur une échelle continue qui va de 0 à 500.

**Tableau 1 – Participation des adultes âgés de 25 à 64 ans à l'apprentissage selon le type de formation et le statut de travail, 1994-1998 (Pourcentages)**

	Tous	Personnes en emploi	Personnes sans emploi	Personnes inactives
<b>Toutes les formations (taux global)</b>				
Allemagne	18,1	23,2	26,7	6,9
Australie	35,6	42,2	28,3	16,1
Belgique (Flandre)	21,5	26,8	*16,6	9,8
Canada	36,4	41,9	30,1	23,1
Chili	19,1	22,9	22,9	11,1
Danemark	56,2	60,7	51,1	39,0
États-Unis	41,5	48,5	*30,2	16,9
Finlande	58,2	69,9	29,4	32,1
Hongrie	18,1	27,7	*9,5	*2,2
Irlande	22,0	29,4	*8,6	14,5
Pays-Bas	36,3	43,2	38,8	21,8
Norvège	48,4	54,1	*33,2	21,8
Nouvelle-Zélande	46,4	53,1	31,4	29,7
Pologne	14,1	20,5	*7,9	2,8
Portugal	13,0	16,7	*9,8	*4,7
République Tchèque	27,2	33,5	*14,3	7,8
Royaume-Uni	44,9	56,0	33,1	14,3
Slovénie	33,3	42,9	*13,7	10,5
Suisse	41,5	45,7	32,3	27,3
Suède	54,3	60,1	45,6	28,7
<i>Moyenne</i>	<i>34,9</i>	<i>42,8</i>	<i>26,4</i>	<i>13,6</i>
<b>Formations à des fins professionnelles**</b>				
Allemagne	14,9	20,1	25,1	*3,1
Australie	30,3	38,1	23,8	6,9
Belgique (Flandre)	14,0	19,8	*8,6	*0,9
Canada	29,6	37,5	22,0	9,9
Chili	11,7	17,0	*9,3	*2,5
Danemark	48,7	54,6	38,8	26,9
États-Unis	37,6	45,2	*28,5	10,1
Finlande	40,0	51,1	*11,6	15,8
Hongrie	12,8	19,8	*6,1	*1,4
Irlande	15,8	23,5	*7,1	6,6
Pays-Bas	24,1	32,5	*29,4	5,9
Norvège	44,4	50,9	*26,7	14,5
Nouvelle-Zélande	38,4	46,9	24,1	16,3
Pologne	10,6	16,5	*2,4	1,1
Portugal	-	-	-	-
République Tchèque	21,7	27,3	*11,9	*4,4
Royaume-Uni	39,7	51,8	24,0	7,0
Slovénie	25,6	34,4	*9,1	*4,4
Suisse	26,3	31,8	*26,9	6,0
Suède	-	-	-	-
<i>Moyenne</i>	<i>29,3</i>	<i>37,6</i>	<i>21,4</i>	<i>6,9</i>

Source : IALS (traitement par l'auteur).

\* Indique moins de 30 répondants dans la cellule.

\*\* Les données sur les formations à des fins professionnelles ne sont pas disponibles pour le Portugal et la Suède.

La littératie n'est pas au centre de ce travail et elle ne sera donc utilisée que marginalement. En revanche, le questionnaire (dit de base) qui accompagne les tests de littératie contient des questions pertinentes pour tenter d'établir les caractéristiques des participants à l'apprentissage des adultes. On sait notamment si l'individu a suivi une formation dans les douze derniers mois (Tableau 1). Cela permet de voir des déséquilibres notables entre les pays avec un groupe qui se détache très nettement et qui est constitué des pays scandinaves auxquels on peut ajouter le Royaume-Uni ou la Nouvelle-Zélande. On voit surtout que des différences importantes peuvent être établies selon la nature de l'apprentissage et la situation de l'individu au regard du marché du travail. Ceci n'est pas pour surprendre mais les chiffres proposés permettent d'avoir des points de repères.

Le questionnaire de base permet aussi de connaître quelques-unes des habitudes de l'individu ainsi que, bien sûr, ses caractéristiques biographiques<sup>15</sup>. Ceci permet d'estimer le petit modèle de participation proposé dans la section 3.2.

### 3.2. Les participants à l'apprentissage des adultes sont plutôt qualifiés

Pour essayer de mesurer l'effet de certaines caractéristiques individuelles sur la probabilité de suivre une formation, on estime le modèle dont les résultats sont présentés dans la tableau 2. La variable expliquée est le fait de savoir si l'individu a suivi une formation ou fait des études, dans un sens très large<sup>16</sup>. Les variables explicatives sont peu nombreuses mais représentent un énorme potentiel explicatif. On y trouve, dans l'ordre :

- le genre
- l'âge
- le niveau d'études initial
- le niveau en littératie
- diverses activités (bibliothèque, cinéma/concert/théâtre, sport, bénévolat).

On retrouve bien ce qui est décrit dans la littérature comme l'effet Matthieu<sup>17</sup> : ceux qui sont déjà hautement qualifiés se forment plus que les autres après la fin de leur formation initiale. Les variables de littératie confirment que ceux sont plutôt les individus qui maîtrisent plutôt bien leur langue qui continuent à apprendre<sup>18</sup>. Ces résultats sont très intéressants dans au moins deux dimensions : le rôle de l'âge et celui des activités que les individus font, plus ou moins régulièrement, dans leur vie de tous les jours.

L'âge est incorporé au modèle comme un polynôme de puissance quatre<sup>19</sup> et il est malaisé d'interpréter directement les quatre coefficients estimés présentés dans le tableau. En revanche, la figure 1, qui ne fait que retranscrire ces coefficients de manière un peu plus digeste, indique bien que les individus se forment beaucoup en début de vie active<sup>20</sup> et beaucoup moins ensuite. Le point à noter est qu'il y a toutefois un regain d'intérêt pour l'éducation et la formation un peu après quarante ans et cela semble signifier que c'est à ce moment là que les acquis initiaux se révèlent être obsolètes ou, en tous cas, que c'est à ce moment là que les individus s'en rendent compte. En emploi, cela peut correspondre à des stages de qualification ou de réorientation. Cela peut correspondre aussi à du chômage après une longue période passée dans un secteur désormais en crise. Cela peut être aussi qu'une vingtaine d'années, c'est la bonne durée pour recommencer à apprendre et récupérer du traumatisme que peuvent représenter l'éducation et la formation initiale. Dans tous les cas, il est

---

15. Le questionnaire de base est trop long pour être décrit ici. On peut retenir qu'il est assez peu détaillé dans les domaines qui ne concernent pas directement la littératie et l'usage des langues. Il est toutefois un très bon point de départ pour établir quelques corrélations intéressantes dans le domaine de l'apprentissage des adultes.

16. Le libellé de la question est ainsi : « Au cours des 12 derniers mois, est-ce que vous avez suivi une formation ou fait des études quelconques, y compris des cours par correspondance, des ateliers, une formation en cours d'emploi, une formation en apprentissage, des cours d'art ou d'artisanat, des cours de loisir ou toute autre formation ou études ? » (Question F1 du questionnaire de base canadien francophone).

17. Ainsi nommé en référence à la Bible où il est écrit qu'à « Ceux qui ont, on donnera [plus] ».

18. Le signe négatif de la variable *Quant*, qui mesure une certaine aptitude à manipuler les chiffres, est difficile à interpréter sans calculs complémentaires.

19. Les résultats sont sensiblement les mêmes avec une forme cubique.

20. On peut aussi penser qu'il y a des individus encore en formation initiale dans les plus jeunes mais cet aspect n'est pas étudié ici.

intéressant de concevoir le cycle de vie active comme divisé en deux parties égales de 20 ans au début desquelles on apprend, somme toute, plus.

**Tableau 2 – Les caractéristiques des apprenants adultes**

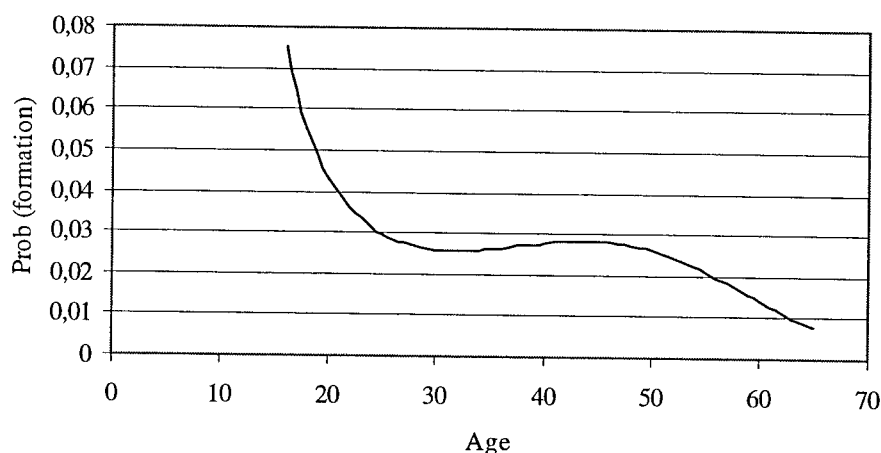
	Paramètre	T	Probabilité > T
Constante	3.8809	6.3	0.0001
Être un homme	0.1051	5.6	0.0001
Âge	-0.6746	9.3	0.0001
Âge au carré	2.1198	6.9	0.0001
Âge au cube	-0.2666	4.9	0.0001
Âge à la puissance 4	0.0105	3.1	0.002
CITE 0-2	référence	référence	référence
CITE 3	0.4172	19.3	0.0001
CITE 5	0.8468	25.6	0.0001
CITE 6-7	0.9439	30	0.0001
<i>CITE inconnue</i>	<i>0.0227</i>	<i>0.3</i>	<i>0.78</i>
Littérature Prose	0.00589	14.7	0.0001
Littérature Doc	0.00910	18.5	0.0001
Littérature Quant	-0.00745	17	0.0001
Bibliothèque publique : souvent	0.6576	21.1	0.0001
Bibliothèque publique : quelquefois	0.4044	20.4	0.0001
Bibliothèque publique : jamais	référence	référence	référence
Bibliothèque publique : inconnu	-1.2953	3.3	0.002
Cinéma, concert et ou théâtre : souvent	0.4605	11.3	0.0001
Cinéma, concert et ou théâtre : quelquefois	0.4108	18.1	0.0001
Cinéma, concert et ou théâtre : jamais	référence	référence	référence
Cinéma, concert et ou théâtre : inconnu	0.7363	2.6	0.007
Événement sportif : souvent	0.2585	11.1	0.0001
Événement sportif : quelquefois	0.0836	3.7	0.0001
Événement sportif : jamais	référence	référence	référence
<i>Événement sportif : inconnu</i>	<i>-0.3904</i>	<i>1.4</i>	<i>0.16</i>
Bénévolat : souvent	0.3266	12.5	0.0001
Bénévolat : quelquefois	0.1552	7.3	0.0001
Bénévolat : jamais	référence	référence	référence
<i>Bénévolat : inconnu</i>	<i>-0.3674</i>	<i>1.6</i>	<i>0.12</i>
Rapport de vraisemblance	15445 (p=0.0001)		
Taille d'échantillon	68636		

Source : IALS (calcul par l'auteur).

Le deuxième ensemble de résultats qui ne doit pas manquer d'attirer l'attention concernent les activités sociales, extra professionnelles. Étant donné le rôle apparemment important d'activités comme le bénévolat, il semble que des lieux de rencontre comme des associations de quartiers, des théâtres ou des installations sportives puissent constituer le terreau de l'apprentissage des adultes. Cela prouve que concevoir une politique de l'apprentissage des adultes passe par une vision globale et une approche holistique des problèmes. Il serait intéressant, par exemple, de concevoir l'accès des adultes – surtout pour les moins convaincus d'entre eux – à l'apprentissage par le biais d'activités de quartier ou d'événements sociaux. Dans le modèle estimé (Tableau 2), le sens de la relation reste à établir : est-ce que les plus qualifiés sont aussi un peu plus enclins à avoir des activités de ce type ou est-ce en allant dans ces lieux publics comme les cinémas les théâtres ou les stades qu'ils ont eu vent de l'intérêt et de la possibilité de se former. Il reste que la piste est intéressante à un moment où l'intérêt d'attirer le plus d'adultes possible dans des activités d'apprentissage ne semble plus faire de doute.

Il faudra toutefois aussi tenir compte des contraintes de ces adultes et la section suivante montre qu'elles sont nombreuses.

**Figure 1 – Contribution de l'âge à la probabilité de suivre une formation**



### 3.3. Les raisons de la non-participation

L'enquête IALS permet aussi de savoir si les individus interrogés ont été contrariés dans leurs intentions d'apprendre (Tableau 3). Cela ne veut pas dire pour autant qu'ils n'ont pas pu se former du tout mais que l'une de leurs tentatives, au moins, a échoué.

Ces motifs de non-participation résonnent un peu comme des barrières à ôter pour faciliter l'accès des adultes à l'apprentissage. Il ressort clairement que le manque de temps est l'argument le plus couramment avancé pour justifier l'absence de formation alors que le désir était là. Autrement dit, pour les populations convaincues du bien fondé de l'apprentissage, et surtout s'il n'est pas à des fins professionnelles, leur permettre de se ménager du temps est un enjeu essentiel. Cet argument est très délicat parce qu'il conduit aussi souvent à l'impression que la formation puisse être une perte de temps. Cela veut sans doute dire qu'il faut développer les services annexes (garde d'enfants, de parents âgés...) et prendre en charge certains besoins de base (transport, santé...) si l'on veut faire venir le plus grand nombre vers l'apprentissage. Dans cet exemple particulier du « manque de temps », les résultats de l'enquête IALS mettent aussi en évidence l'intérêt de distinguer les formations à des fins professionnelles ou non.

**Tableau 3 – Motifs expliquant la non-participation à des activités de formation des adultes, 1994-1998 (%)**

		<i>Formations à des fins professionnelles*</i>	<i>Autres formations</i>
<b>Vellétés de formation contrariées</b>		21,7	18,1
<b>Motifs expliquant la non-participation</b>			
Gestion du temps	Manque de temps	38,8	52,6
	Trop de travail	16,3	14,2
	Occupations familiales	15,4	14,9
Nature de l'offre de formation	Cours non offerts	7,1	3,6
	Coûts de la formation	25,9	19,3
	Horaire du cours	9	7,2
	Langue d'usage du cours	0,9	0,4
Situation personnelle	Manque de soutien de l'employeur	7,6	0,4
	Questions de santé	2,6	4
	Manque de qualification	1,3	0,3
Autres		9,2	5,5

Les totaux ne donnent pas 100 % parce que plusieurs réponses étaient possibles.

\* Les données sur les formations à des fins professionnelles ne sont pas disponibles pour le Portugal et la Suède.

Source : IALS (traitement par l'auteur).

Le deuxième grand argument évoqué par les individus qui n'ont pas pu être satisfaits dans leur désir d'apprendre est le manque de financement. Au total, le temps et l'argent sont les deux denrées les plus rares. Ce n'est pas vraiment une surprise mais les ordres de grandeur sont un enseignement intéressant : dégager du temps pour les adultes et, dans une moindre mesure, les subventionner pourrait régler une partie importante des problèmes de participation.

**Patrick Werquin**

OCDE – ELS/ET

2, rue André Pascal, 75775 Paris cedex 16

Tél. : 01 45 24 97 58 ; Fax : 01 45 24 90 98

E-mail : [patrick.werquin@oecd.org](mailto:patrick.werquin@oecd.org)

## **Bibliographie**

Bjørnåvold J. (2000), *Assurer la transparence des compétences. Identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe*, CEDEFOP, Thessalonique, juillet, 240 p.

Chioussé S. (2001), *Pédagogie et apprentissage des adultes. An 2001... État des lieux et recommandations*, document préparé en support à l'examen thématique de l'apprentissage des adultes de l'OCDE ([www.oecd.org/els/education/reviews](http://www.oecd.org/els/education/reviews)).

Green F., Ashton D. (1992), Skill Shortage and Skill Deficiency: A Critique, *Work, Employment and Society*, vol. 6, p. 287-301.

Green F., Machin S., Wilkinson D. (1998), The Meaning and Determinants of Skills Shortages, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 60, p. 165-188.

Martin John (2001), *Adult Learning at the OECD – Will Cinderella Get to the Ball*, communication à la conférence internationale OCDE-KRIVET, Séoul, Corée, 5-7 décembre 2001. (<http://www.oecd.org/pdf/M00022000/M00022763.pdf>)

OECD, 1973. *Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning*, Centre for Educational Research and Innovation, Paris.

OCDE (1996), *Apprendre à tout âge*, Paris.

OCDE (2000a), *Perspectives économiques de l'OCDE*, numéro 68, Décembre, Paris.

OCDE (2000b), Examen thématique de l'apprentissage des adultes, Paris.

OCDE et Statistique Canada (2000), *La littératie à l'ère de l'information*, Rapport final de l'Enquête internationale sur la littératie des adultes, Paris. (Existe aussi en anglais).

OECD et U.S. Department of Education (1999), *How Adults Learn*, actes de la conférence des 6, 7 et 8 avril 1998, Washington D.C., Department of Education, Washington.

Oliver, J., Turton J. (1982), Is There a Shortage of Skilled Labour?, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 20, p. 195-200.

Pont B., Werquin P. (2001), Les compétences nécessaires pour l'économie du savoir, dans *Analyse des politiques d'éducation* (chapitre 4), OCDE, Paris. (Existe aussi en anglais).

Unesco, 1972. *Learning to be*, Edgar Faure et al., Unesco, Paris.

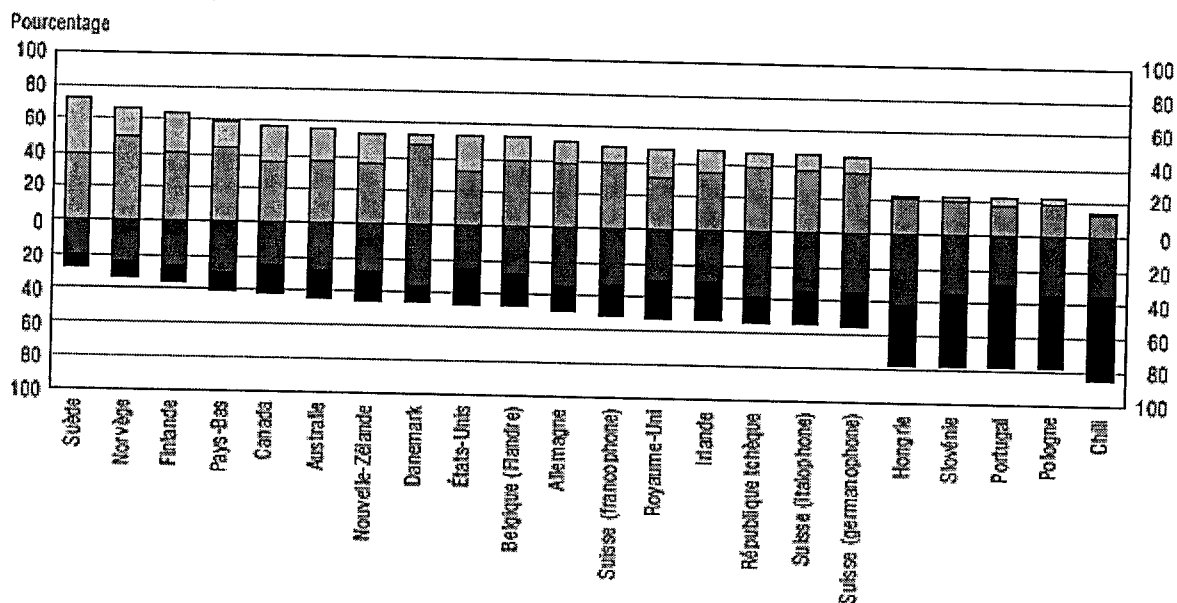
Unesco, 1996. *L'éducation : un trésor est caché dedans*, résultats des travaux menés par la Commission internationale sur l'éducation pour le vingt et unième siècle, présidée par J. Delors. (Existe aussi en anglais).

ainsi que tous les travaux menés par l'OCDE dans le cadre de l'*Examen thématique de l'apprentissage des adultes* et disponibles sur [www.oecd.org/els/education/reviews](http://www.oecd.org/els/education/reviews).

## Annexes

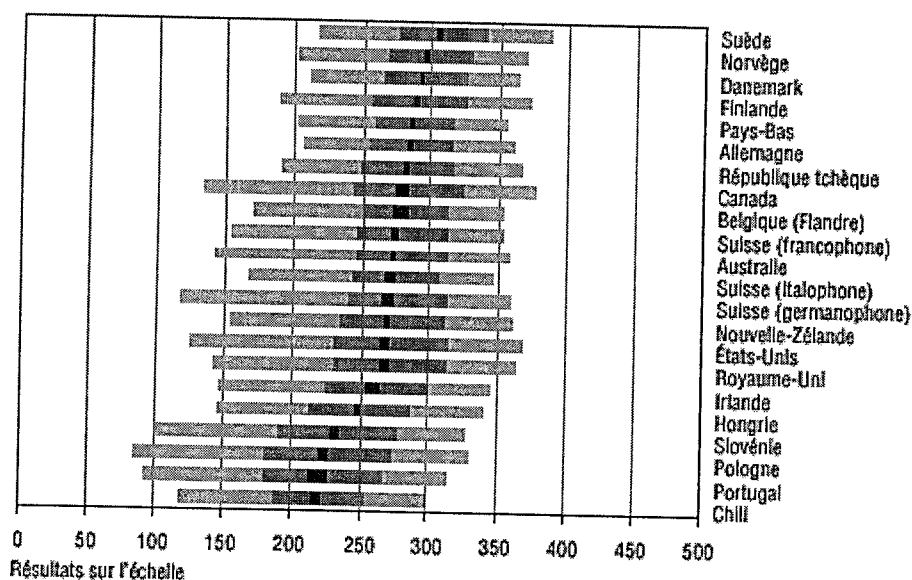
### Répartition comparative des niveaux de littératie

Annexe A. Pourcentage des personnes de 16 à 65 ans se situant à chacun des niveaux sur l'échelle des textes, 1994-1998.



### Répartition des résultats de littératie

Annexe B. Résultats moyens avec un intervalle de confiance de 0,95 et résultats aux 5<sup>e</sup>, 25<sup>e</sup>, 75<sup>e</sup>, et 95<sup>e</sup> centiles sur l'échelle des textes schématiques, population âgée de 16 à 65 ans, 1994-1998





# Formation professionnelle continue et carrières sexuées sur un marché interne

Pierre Béret

Dans le cadre d'un contrat avec la DARÈS, une équipe se propose de traiter de la construction sexuée des carrières salariales<sup>1</sup>. Au sein de ce groupe, un volet concerne le traitement des données fournies par une entreprise. L'idée est de comprendre comment se construisent les parcours au sein du marché interne que constitue cette firme par une approche statistique, notamment au travers des actions de formation continue. Dans un deuxième temps, en fonction des caractéristiques dégagées, on se propose de réaliser une série d'entretiens permettant de comprendre plus en profondeur les mécanismes qui rendent compte de la place du genre dans l'élaboration des carrières (du double point de vue des salariés et des politiques de gestion de l'entreprise). Compte tenu de l'avancement du travail, la communication ne portera que sur les aspects quantitatifs de cette recherche.

La problématique générale renvoie à une incertitude accrue sur l'évaluation des capitaux professionnels des agents tenant à leurs modes de construction (système scolaire, expérience professionnelle, etc.) et à leurs exigences d'utilisation (nouveaux réquisits productifs : plus d'autonomie, de capacité d'analyse, etc.). Cette incertitude se traduit par des formes de valorisation économique plus individualisées qui tendent à instaurer des types de segmentation parmi les salariés dont l'ancienneté n'est plus le moteur principal de la construction des salaires. Ainsi, l'évaluation de la valeur des capitaux professionnels par la firme (et l'évaluation du salarié) deviennent centrales pour progresser sur les marchés internes et/ou pour éviter (permettre) des mobilités sur un marché professionnel susceptible de payer des compétences insuffisamment reconnues par l'entreprise employeuse. Dans ce cadre, les hommes et les femmes ne sont pas pourvus des mêmes capitaux, qu'il s'agisse des formations professionnelles initiales ou des types et des temps d'expérience professionnelle.

## 1. Cadrage général

L'aspect principal réside dans les rapports entre l'organisation institutionnelle de l'offre de formations et les formes de valorisation de ces dernières sur le marché du travail. La dimension productive et la dimension informationnelle des capitaux formations renvoient à deux registres d'évaluation : celui de leurs contenus et celui de leurs conditions d'accès. La façon dont s'articulent l'un et l'autre contribue à définir les termes dans lesquels les firmes apprécieront ces formations. Du point de vue de la formation continue, les raisons mêmes de cette dernière et ses formes de valorisation salariale sont largement dépendantes de la manière dont sont construits les rapports entre formation initiale et marché du travail. On a été amené à avancer l'hypothèse d'un basculement d'un espace de qualification surdéterminé par les marchés internes dans les années 70 à un espace structuré autour de la formation initiale qui a explosé sur la période. Cependant, la forte incertitude sur la contribution productive de cette formation oblige les entreprises à mettre en place des dispositifs de sélection des salariés.

---

1. Sous la direction de A.-M. Daune-Richard (Lest), cette équipe, outre moi-même, est composée de A. Dupray, C. Fournier et S. Moullet du Céreq.



En effet, on peut soutenir que notre système éducatif repose sur une logique unique de révélation des aptitudes et d'homogénéisation par le haut, c'est-à-dire que sélection à l'entrée et homogénéité des formés se conjuguent à travers la montée dans la hiérarchie des niveaux de formation et des diplômes (Verdier, 2001). C'est donc une fonction de signalement, au sens de Spence, qui conditionne sinon l'efficacité productive des formations, du moins la confiance que les employeurs sont en droit d'accorder à la contribution productive potentielle qu'elle reflète. L'importance du diplôme vient parfaire cette logique<sup>2</sup>. Cependant, dans la logique de sélection sur les aptitudes qui régit la production des diplômés, l'incertitude sur les compétences productives des sortants demeure importante. La fonction de filtre d'aptitudes du diplôme s'exprime d'ailleurs dans sa rentabilité salariale très forte, dans les premières années d'expérience, laquelle décline très rapidement par la suite. Les firmes sont forcées de donner la priorité à une logique d'appariement (Jovanovic, 1984 ; Harris, Weiss, 1984) et d'instaurer des mécanismes de sélection et d'incitation, de manière à révéler les capacités productives des salariés<sup>3</sup>.

L'abondance et la diversité des ressources en formation initiale que possèdent désormais les jeunes actifs réduisent d'ailleurs considérablement la nécessité pour les entreprises de construire la qualification de leurs salariés. Dans ce cadre, les mesures uniformes d'avancement salarial à l'ancienneté perdent alors leur raison d'être. Malgré une élévation de la part des salariés à forte ancienneté dans les entreprises (OFCE, 1996), on constate effectivement, pour l'ensemble des salariés, une disparition de sa contribution au salaire (Béret, Dupray 1998b). Le problème de sélection adverse soulevé par ces incertitudes oblige l'entreprise à utiliser des procédures chargées de la résorber au moment de l'embauche ou en interne. Cette lacune informationnelle sur le capital formation est d'autant plus centrale pour l'employeur que les affectations ultérieures engagent l'acquisition de nouvelles capacités dont la valeur productive dépend, pour partie, des aptitudes individuelles des candidats. L'observation faite aux États-Unis de dépenses de sélection à l'embauche plus élevées pour des postes réclamant une part importante d'apprentissage « on the-job-training » irait dans ce sens (Barron, Black, Lowenstein, 1989).

Dans ce contexte, la formation continue ne fait que ratifier, en l'objectivant, le succès relatif du salarié dans l'épreuve de sélection. La dimension « formation » des marchés internes n'est alors véritablement mobilisée que pour la fraction de 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 qui est au principe des modalités de progression salariale des actifs. Ceci nous avait conduit à avancer l'hypothèse qu'on assistait, dans les années 90, à un découplage entre augmentation de salaire et apport productif de la formation continue.

L'examen du rendement de la FPC selon le moment où elle a eu lieu et selon le nombre de formations suivies accrédite le passage en France, entre 1977 et 1993, d'une logique d'investissement à une logique de signalement (Béret, Dupray, 1998a, 1998b). La prise en compte d'un éventuel biais de sélection confirme cette thèse puisque le rendement de la formation continue en France est largement dépendant des caractéristiques professionnelles des salariés qui en suivent une (Béret, Dupray, 2000a), tandis que l'accès et les conséquences salariales de la FPC sont cependant très différents selon la qualification des salariés (Béret, Dupray, 2000b).

Du point de vue du genre, un certain nombre de clivages séparant les carrières et les salaires des hommes et des femmes sont maintenant bien connus (Daune-Richard et alii, 1999). Ils passent tout d'abord par la définition du travail qualifié et le filtre des représentations sociales (Daune-Richard, 1998). Les études statistiques montrent que les femmes sont moins souvent promues et qu'elles connaissent des carrières plus plates et plus souvent interrompues (Goux, 1991), et que certains de leurs capitaux sont moins rémunérés comme l'ancienneté et l'expérience « réelle » (Sofer, 1990 ; Bayet, 1996), le diplôme (Béret, Dupray 1998a), ce dernier ne leur permettant l'accès qu'à des

---

2. La référence au niveau de diplôme est beaucoup plus courante que la référence au niveau de formation dans les conventions collectives (Jobert, Tallard, 1995).

3. Mécanismes dont les travaux de Ross, Taubman et Wachter (1981), Harris et Holmström (1982) ou certains modèles de tournoi (Ballot 1996) offrent des illustrations.

emplois moins qualifiés (Couppié et alii, 1997), ce qui implique que pour une même PCS elles sont sur-diplômées par rapport aux hommes (Fournier, 1997). Par rapport à la formation continue, le rendement salarial de la FPC des femmes était plus faible en 1993 que celui des hommes (à l'inverse de 1977), même dans le cas où il y avait conjointement une promotion.

On se propose dans ce texte d'analyser les carrières à l'intérieur d'une même entreprise. Évidemment, ceci entraîne des différences substantielles par rapport à l'ensemble des salariés : moindre hétérogénéité des individus (une seule activité industrielle nécessitant des formations professionnelles proches au plan technique), convention collective unique, uniformité supposée du système de gestion des ressources humaines, etc. Dans ce cadre, les différences entre les genres devraient être globalement plus faibles, mais cependant d'autant plus intéressantes à étudier qu'un ensemble de dimensions s'appliquent indifféremment aux uns et aux autres.

## 2. Les résultats

Les données concernent une entreprise qui fabrique des composants électroniques (microprocesseurs). Portant sur 2 798 salariés présents sur le site au 31 décembre 2000, les informations individuelles sont relatives aux évolutions de salaires de janvier 1998 à décembre 2000. On dispose, sur cette période, de variables relatives à l'emploi et à l'entreprise (CSP, libellé de l'emploi, durée du travail, ancienneté dans le groupe), aux formations professionnelles suivies et terminées de 1996 à 2000 (date, durée et nature de la FPC) ainsi que de certaines caractéristiques d'état civil (sexe, âge, nombre d'enfants).

Deux points seront abordés ici. Le premier présente les premiers résultats relatifs aux nombres et durées de FPC, le deuxième examine les conséquences de ces différentes caractéristiques sur le dernier salaire des personnes présentes au 31/12/2000 dans l'établissement.

### 2.1 La formation professionnelle continue

Nous disposons des formations continues suivies et achevées durant cinq années, de 1996 à fin 2000. Nous allons ici prendre en compte deux caractéristiques de la formation continue : le nombre de FPC suivies et la durée des formations.

**Tableau 1 – Nombre de FPC suivies entre 1996 et 2000**

Sexe	Nombre de FPC							Effectifs
	0	1 à 2	3 à 5	6 à 10	11 à 20	+ 20	*	
Homme	13	15	16	18	25	13	100	1935
Femme	18	19	17	13	21	12	100	863
*	15	16	16	17	24	13	100	2798

Les femmes sont plus nombreuses à ne pas avoir suivi de FPC ou à en avoir eu moins de 3 (37 % contre 28 %, et cet écart se maintient si l'on ne considère que les formations entre 1998 et 2000, cf. annexe 1 tableau 4). Ainsi, le nombre moyen de FPC est de 9,7 pour les hommes et de seulement 8,6 pour les femmes.

**Tableau 2 – Nombre moyen de FPC selon l'année de formation**

	Par année					1996-2000	1998-2000	1996-1997
	2000	1999	1998	1997	1996			
Homme	3,4	2,6	1,8	1,2	0,8	9,7	7,8	1,9
Femme	2,9	2,4	1,6	1,0	0,7	8,6	6,8	1,8
*	3,2	2,6	1,7	1,1	0,7	9,4	7,5	1,9

L'écart du nombre de formations entre les sexes est très faible pour ce qui est des FPC les plus anciennes (ce qui confirme le fait que les femmes suivent moins de FPC, ces dernières ayant en moyenne une année d'ancienneté de plus, cf. annexe 1, tableau 2). On note évidemment un nombre d'autant plus élevé de formations que l'année est proche puisque presque la moitié des effectifs n'étaient pas présents avant 1998. Le nombre de formations est évidemment en liens forts avec la durée de présence dans l'établissement (en l'occurrence, il s'agit de l'ancienneté dans le groupe calculée de la manière suivante : 2000 – année d'entrée). Les anciennetés supérieures à 2 concernent les salariés présents tout au long des trois années pour lesquelles on dispose de l'ensemble des changements de salaires. Si l'on ne considère que les formations suivies entre 1998 et 2000 en fonction de l'ancienneté :

**Tableau 3 – Nombre moyen de FPC entre 1998-2000 et effectifs selon l'ancienneté en année**

Ancienneté	Nombre moyen			Effectifs		
	H	F	*	H	F	*
0	2,5	1,8	2,3	30	33	31
1	6,2	5,2	5,9	12	13	12
2	9,1	9,0	9,0	5	4	5
3	12,7	12,3	12,6	7	4	6
4-6	9,8	10,7	10,0	20	14	18
7-15	10,7	11,4	10,9	12	11	12
16-38	11,9	9,2	10,9	15	21	17
*	7,8	6,8	7,5	100	100	100

On note les très forts recrutements durant l'année 2000 (et à un moindre degré pour l'année 1999) liés à la mise en place d'une nouvelle unité de production. Cette particularité (presque la moitié des effectifs ne sont pas présents tout au long des trois années d'observation pour lesquelles on dispose des changements de salaire) nous amènera à privilégier la variable ancienneté dans les fonctions de gains. Pour ces raisons (de forts recrutements), nous distinguerons plus loin les formations selon qu'elles ont eu lieu depuis ou avant 1998. Par ailleurs, si la durée totale des FPC suivies est un lien avec le nombre de formations, il n'en reste pas moins que les hommes ont en moyenne des durées de formations plus élevées :

**Tableau 4 – Durée totale de FPC en heures selon le nombre de FPC suivies entre 1998 et 2000**

Sexe	Nombre de FPC						ensemble
	0	1 à 2	3 à 5	6 à 10	11 à 20	+ 20	
Homme	-	11	49	159	240	334	124
Femme	-	9	36	152	192	283	90
*		10	45	158	227	318	113

Ainsi, pour les FPC suivies entre 1998 et 2000, la durée est sensiblement plus élevée pour les hommes (+ 34 heures en moyenne), et ceci, quel que soit le nombre de formations suivies. Si on exclut ceux qui n'ont pas suivi de formation, le nombre moyen de FPC entre 1998 et 2000 est de 9,0 pour les hommes et de 8,4 pour les femmes. Ainsi, en moyenne, les durées des formations réellement suivies sont de  $143 / 9,0 = 15,9$  h pour les hommes et  $111 / 8,4 = 13,2$  h pour les femmes.

La formation continue est aussi très dépendante de la profession occupée, les femmes étant plus souvent opératrices et dans les emplois administratifs (et bien moins souvent techniciennes ou ingénieurs, cf. annexe 1, tableau 1).

**Tableau 5 – Nombre moyen de FPC et durée totale de FPC en heures entre 1998 et 2000 selon la PCS**

Nombre et durée des FPC	Sexe	CSP					*
		administratif	opérateur	technicien	ingénieur	cadre	
Nombre	Homme	9,0	3,3	10,0	10,1	10,1	7,8
	Femme	10,2	2,8	10,0	12,2	11,3	6,8
	*	10,0	3,1	10,0	10,5	10,6	7,5
Durée	Homme	73	91	144	137	164	124
	Femme	96	43	139	151	171	90
	*	93	72	143	140	167	113

On note la faiblesse de la formation pour les opérateurs, et notamment de la durée pour ce qui est des femmes. À l'inverse, ces dernières devancent leurs homologues masculins pour les postes hiérarchiquement les plus élevés.

On va maintenant s'intéresser aux effets de la formation sur le salaire fin décembre 2000. Mais pour cela, il est aussi indispensable d'estimer les rendements des autres capitaux professionnels de l'individu. La formation initiale n'étant pas disponible, on utilisera l'âge comme proxy de l'expérience professionnelle, et l'ancienneté dans le groupe pour ce qui est de l'accumulation du capital spécifique.

## 2.2 Analyses du salaire

Les salaires moyens sont peu différents entre les genres pour les emplois hiérarchiquement les plus bas, mais les écarts sont forts pour les ingénieurs et les cadres, ce qui donne, au total, des salaires masculins supérieurs en moyenne de plus de 500 euros (annexe 1, tableau 3). Ce sont ces salaires (fin décembre 2000) qui seront retenus dans les fonctions de gains analysées. On se propose d'analyser succinctement les conséquences salariales des diverses dimensions que nous venons d'étudier. Pour cela, nous allons estimer des fonctions de gains classiques de la forme :

$$\ln W_i = \alpha + a \text{AGE}_i + b \text{EXP}_i + \beta X_i + \mu_i$$

où :

$W_i$  est le salaire de l'individu en décembre 2000,

$\text{AGE}_i$  est son âge en 2000,

$\text{EXP}_i$  son expérience dans le groupe en 2000,

$X_i$  un ensemble de caractéristiques qualitatives de l'individu qui sont systématiquement introduites (nombre d'enfants, sexe, nombre d'heures travaillées, PCS) ou non (nombre et durées des formations continues,...).

Les effectifs de chaque variable sont présentés dans l'annexe 2, tableau 1.

### 2.2.1 La fonction de gains de base

C'est à partir de cette fonction que seront ultérieurement analysés les effets de la formation professionnelle continue.

Le premier constat est celui d'un rendement de l'âge nettement plus élevé pour les hommes (+ 1,4 % par année) que pour les femmes (seulement + 0,3 %). Par contre, l'ancienneté des femmes a un effet salarial plus fort, ce qui était déjà le cas en 1993 (Béret, Dupray 1998a). Pour ce qui est des autres variables, le fait d'avoir au moins 2 enfants a des conséquences un peu plus fortes sur le salaire pour les hommes que pour les femmes. Il sera évidemment central de creuser cette question, puisque l'hypothèse qui vient à l'esprit est celui d'un moindre investissement dans la carrière (et/ou d'un jugement moins favorable de l'entreprise dans ces cas) pour ces femmes qui doivent assurer des contraintes familiales plus lourdes (et/ou privilégier davantage cet aspect de leur mode de vie). Les

autres variables sont sans surprise (le nombre d'heures de travail et le niveau de qualification sont positivement corrélés au salaire). Malgré la rusticité du modèle utilisé, on note l'importance du R2, et le fait que le salaire des femmes n'est inférieur que de moins de 5 % à celui des hommes, ce qui est relativement faible.

**Tableau 6 – La fonction de gains de base**

	Hommes	Femmes	Ensemble
Constante	6,96	7,24	7,09
Âge	+ 0,0141	+ 0,0034	+ 0,0098
Ancienneté	+ 0,0062	+ 0,0090	+ 0,0068
Sexe :			
Femme			- 0,0476
Homme			ref
Nombre d'enfants :			
3 et +	+ 0,0669	+ 0,0414 **	+ 0,0843
2	+ 0,0451	+ 0,0239 **	+ 0,0581
1	+ 0,0062 ns	+ 0,0152 ns	+ 0,0155 **
0	ref	ref	ref
Heures de travail :			
moins de 34	- 0,5906	- 0,2945	- 0,3724
34 à 35	- 0,1794	- 0,1354	- 0,1611
35 à 36	- 0,1856	- 0,1462	- 0,1634
36 à 38	- 0,1325	- 0,0978	- 0,1166
38 à 39	ref	ref	ref
CSP			
Cadre	+ 0,6727	+ 0,6436	+ 0,6659
Ingénieur	+ 0,6692	+ 0,6674	+ 0,6759
Administratif	- 0,0469 ns	+ 0,0727	+ 0,0300 **
Opérateur	- 0,1395	- 0,1801	- 0,1661
Technicien	ref	ref	ref
R2	0,904	0,899	0,900
Effectifs	1935	863	2798

t de Student significatif à 1 % ; \* à 5 % ; \*\* à 10 % ; ns : non significatif à 10 %.

### 2.2.2 La formation professionnelle continue

Nous avons privilégié les formations suivies durant trois années (1998 et 2000), ce qui couvre la même période de temps que celle des changements de salaire qui ne seront pas analysés ici en tant que tels mais appréhendés au travers de l'ancienneté (qui fournit des résultats peu différents) dans le modèle de base.

Si les femmes suivent en moyenne une FPC de moins que les hommes, le rendement de leur formation continue est systématiquement plus élevé que celui des hommes quel que soit le nombre de formations suivies (modèle A). Cette différence des rendements est particulièrement forte lorsque le nombre de FPC est très élevé (plus de 10) puisque l'effet salarial pour les femmes est plus de quatre fois supérieur à celui des hommes (qui n'est plus significatif au-delà de 20). On peut faire le même constat lorsque l'on considère la durée totale de formation (modèle B) dont le rendement est systématiquement plus élevé pour les femmes. Bien qu'importantes, les différences entre les genres sont moins grandes si l'on considère les FPC sur la période 1996-2000 (cf. annexe 2, tableau2).

**Tableau 7 – Rendements de la FPC 1998-2000 à partir de la fonction de gains de base**

		Hommes	Femmes	Ensemble	
Nombre de FPC :	+ 20	- 0,0093 ns	+ 0,1554	+ 0,0458	
	11 à 20	+ 0,0317 *	+ 0,1290	+ 0,0615	
	A	6 à 10	+ 0,0614	+ 0,1057	+ 0,0784
	3 à 5	+ 0,0535	+ 0,0942	+ 0,0672	
	1 à 2	+ 0,0088 ns	+ 0,0367 *	+ 0,0158 ns	
	0	ref	ref	ref	
Durée de FPC :	+ 320	- 0,0040 ns	+ 0,1060	+ 0,0369 *	
	161 à 320	+ 0,0775	+ 0,1394	+ 0,0982	
	B	81 à 160	+ 0,0561	+ 0,1162	+ 0,0748
	41 à 80	+ 0,0643	+ 0,1018	+ 0,0783	
	21 à 40	+ 0,0477	+ 0,0916	+ 0,0617	
	11 à 20	+ 0,0541	+ 0,0753	+ 0,0617	
	1 à 10	- 0,0266 **	+ 0,0333 *	- 0,0083 ns	
	0	ref	ref	ref	

Les deux modèles reprennent la fonction de base (avec âge, ancienneté, PCS, heures de travail et nombre d'enfants) à laquelle est ajoutée la variable dont on donne ici le résultat.  
t de Student significatif à 1 % ; \* à 5 % ; \*\* à 10 % ; ns : non significatif à 10 %.

On peut aborder de manière plus fine le rendement de la formation continue en analysant le gain que procure en moyenne chaque formation suivie :

**Tableau 8 – Rendements du nombre de FPC en compteur à partir de la fonction de gains de base**

Modèles		Hommes	Femme	Ensemble
A	nombre de FPC entre 1996-2000	- 0,0000 ns	+ 0,0036	+ 0,0014
B	nombre de FPC entre 1998-2000	- 0,0006 ns	+ 0,0049	+ 0,0011 *
C	nombre de FPC entre 1996-1997	+ 0,0028 *	+ 0,0048	+ 0,0050
D	nombre de FPC entre :	1998-2000	+ 0,0047	+ 0,0002 ns
		1996-1997	+ 0,0039	+ 0,0007 ns

Les quatre modèles reprennent la fonction de base (avec âge, ancienneté, PCS, heures de travail et nombre d'enfants) à laquelle est ajoutée la (les) variable(s) dont on donne ici le résultat.  
t de Student significatif à 1% ; \* à 5% ; \*\* à 10% ; ns : non significatif à 10%.

On constate tout d'abord que les formations entre 1998-2000 que l'on vient d'étudier n'ont pas d'effets salariaux pour les hommes alors que chaque FPC rapporte en moyenne + 0,49 % pour les femmes (modèle B, sachant que les femmes ont eu en moyenne presque 7 formations sur la période). Par contre, les formations les plus anciennes (obtenues en 1996 et 1997) ont quant à elles un rendement positif pour les deux sexes (modèle C). Ainsi, si on considère conjointement le nombre de formations en fonction de la période (modèle D), les formations les plus récentes ont un effet négatif sur le salaire pour les hommes à l'inverse du gain des femmes qui reste inchangé (+ 0,47 %), tandis que le rendement des FPC les plus anciennes ne reste positif que pour les hommes.

Ces résultats sont d'autant plus intéressants qu'ils recourent, pour les hommes, ceux obtenus à partir de FQP 1977 et 1993 : le rendement des marchés internes avait disparu du point de vue des conséquences monétaires de l'ancienneté, tandis que les durées et diplôme (de la dernière FPC) devenaient sans incidences salariales. C'est, au contraire, le nombre de formations suivies durant la carrière qui faisait valeur et qui tendait, de plus en plus et de manière récurrente, à ne concerner que les populations que l'entreprise voulait distinguer des autres. Ce statut de la FPC se combinait avec des promotions qui jouaient un rôle similaire de discrimination positive. La (dernière) formation intervenait d'ailleurs le plus souvent après la promotion, ce qui confirmait le fait qu'elle ne faisait que ratifier après coup des compétences acquises antérieurement dans le système scolaire ou dans les années d'expérience passées. Il se dessinait ainsi une nouvelle configuration des systèmes d'incitation sur les marchés internes, dans laquelle des signaux positifs, nombreux et diversement articulés,

distinguaient les salariés jugés les meilleurs dont l'entreprise voulait conforter l'effort productif et la fidélité par des gains salariaux.

On avait, ainsi, pu repérer deux modèles de fonctionnement des marchés internes. Le premier, que l'on pourrait qualifier de modèle de capital humain avec sélection, et qui correspond plutôt à celui des ouvriers avec une faible formation initiale, dans lequel la FPC joue un double rôle de forte sélection des individus (peu de salariés en ont eu une), et d'accumulation accélérée de capitaux qui font valeurs (très fort rendement de la FPC et de l'ancienneté, dont l'effet positif est plus faible pour ceux qui n'ont pas eu de formation). Le deuxième, relevant davantage d'une logique de signalement et qui correspond plutôt à celui des cadres supérieurs, dans lequel beaucoup de salariés ont eu une FPC dont seul le nombre a une incidence salariale, tandis que l'ancienneté a un rendement fortement négatif pour ceux qui ont eu une FPC et pas d'effet salarial pour ceux qui n'ont pas eu de formation (Béret, Dupray, 2000b).

Les résultats relatifs à cette entreprise sont certes différents de cette recherche sur l'ensemble des salariés français, et notamment parce que dans cette dernière le rendement salarial de la FPC des femmes était plus faible que celui des hommes, même dans le cas où il y avait conjointement une promotion. Mais on retrouve bien, pour partie, le fait que la FPC est conçue avant tout comme un signal pour certaines populations (ici, les hommes) tandis qu'elle continue à faire valeur pour d'autres (les femmes).

Une manière d'appréhender les rendements des investissements spécifiques peut consister à estimer ce qu'il en est pour les individus ayant suivi, ou non, une FPC durant l'année 2000. Pour cela, nous ne conservons que les salariés présents toute cette année (c'est-à-dire ayant une ancienneté au moins égale à un an). Dans ce cadre, il reste 1 361 hommes dont 84 % ont suivi au moins une formation en 2000, et 579 femmes dont 73 % ont eu une FPC. On remarque déjà le taux extrêmement fort de formés (81 %) alors qu'en 1999, sur l'ensemble des salariés, un peu moins de 30 % avaient suivi une formation financée par l'employeur (Fournier et alii, 2001).

On estime tout d'abord les rendements de l'ancienneté et de la formation (modèle A), puis de la seule ancienneté au travers de deux fonctions de gains selon que les salariés ont suivi ou non au moins une formation en 2000.

**Tableau 9 – Rendements de l'ancienneté et de la FPC dans la fonction de base et nombre moyen d'années d'ancienneté**

		Rendements		Ancienneté moyenne	
		Hommes	Femmes	Hommes	femmes
Ancienneté	A	+ 0,0053	+ 0,0067	7,6	9,6
FPC en 2000		- 0,0101 ns	+ 0,0258 *		
Pas FPC en 2000		ref	ref		
Ancienneté si FPC en 2000	B	+ 0,0042	+ 0,0037	8,0	9,3
Ancienneté si pas FPC en 2000		+ 0,0114	+ 0,0130	5,9	10,3

Les deux modèles reprennent la fonction de base (avec âge, ancienneté, PCS, heures de travail et nombre d'enfants) à laquelle est ajoutée la (les) variable(s) dont on donne ici le résultat. t de Student significatif à 1 % ; \* à 5 % ; \*\* à 10 % ; ns : non significatif à 10 %.

On voit ainsi que pour les deux sexes, les investissements spécifiques « on-the-job training » sont très rentables lorsqu'ils ne s'accompagnent pas de formations formelles, mais que leur effet salarial chute très sérieusement lorsque tel n'est pas le cas (modèle B). Mais alors que le rendement d'au moins une formation en 2000 est largement positif pour les femmes, cela n'est pas le cas des hommes pour lesquels seule l'ancienneté paye (mais moins qu'en l'absence de FPC). On note d'ailleurs des écarts d'ancienneté moyenne assez forts entre les genres (2 ans alors qu'il n'y a qu'une année d'écart si l'on prend en compte l'ensemble des présents fin 2000, cf. annexe 1, tableau 2), et notamment pour les individus n'ayant pas eu de formation en 2000.

Finalement, on aboutit à deux modes très différents de valorisation de la FPC, ce qui tend par là-même à donner un statut différent à cette dernière en fonction des genres. Pour les hommes, le nombre

de formations suivies a des conséquences salariales négatives lorsque ces formations sont récentes, ce qui pourrait laisser supposer que la formation ne fait qu'accompagner une trajectoire salariale qu'elle ne modifie point. Pour le dire autrement, elle ne serait que le signal d'une dynamique professionnelle qu'elle ne construit cependant pas, ce qui expliquerait les plus faibles rendements de la FPC pour les hommes (tableau 7, modèle A). À l'inverse, le salaire des femmes est le produit d'une double construction renvoyant à une trajectoire salariale en interne plus forte (leur ancienneté a un rendement supérieur d'un tiers à celui des hommes) qui est renforcée parallèlement par des investissements professionnels en formation qui contribuent à l'accès à un salaire plus élevé (que lorsqu'il n'y a pas de formation). Autrement dit, on pourrait faire l'hypothèse que la FPC ne fait que ponctuer les changements de salaire pour les hommes, alors qu'en plus, pour les femmes, elle contribue à augmenter les compétences reconnues de ces dernières durant leurs parcours professionnels.

Il reste, bien entendu, à avancer dans plusieurs directions. Si la dimension sexuée semble prégnante dans la construction de ces deux logiques de carrière, il n'est cependant pas sûr qu'elle soit systématiquement à l'œuvre, notamment en fonction des qualifications occupées. Le premier temps consistera donc à analyser ces mécanismes par professions pour vérifier s'il en est de même partout. Le deuxième temps consistera à mieux cerner les déterminants de ces deux logiques. Pour ce faire, les interviews auprès de salarié(e)s et l'étude des outils de gestion, notamment ceux relatifs à la formation continue, devraient permettre de progresser en ce sens.

**Pierre Béret**

Lest, CNRS

35, avenue Jules Ferry 13626 Aix en Provence cedex

E-mail : beret.p@univ-aix.fr

## **Bibliographie**

Ballot G., Eds (1996), *Les marchés internes du travail : de la microéconomie à la macroéconomie*, PUF.

Barron J.-M., Black D.A., Loewenstein M.A. (1989), Job matching and On-the-job training, *Journal of Labor Economics*, vol. 7, n° 1.p. 1-20.

Bayet A. (1996), Carrières continues, carrières incomplètes et salaires, *Économie et statistique*, 299, p. 21-36.

Béret P., Dupray A. (2000a), Allocation et effet salarial de la formation professionnelle continue en France et en Allemagne : une approche en terme d'information, *Économie Publique*, n° 5, p. 221-269.

Béret P., Dupray A. (2000b), Qualifications et valorisation salariale de la formation continue en France, In : Vandenberghe V. (Eds), *Formation professionnelle continue : transformations, contraintes et enjeux*, Académia Bruylant, p. 73-89.

Béret P., Dupray A. (1998a), La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance, *Formation-Emploi*, n° 63, p. 61-80.

Béret P., Dupray A. (1998b), 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° 14, p. 40-51.

Couppié T., Epiphane D., Fournier C. (1997), Insertion professionnelle et début de carrière. Les inégalités de carrière résistent-elles au diplôme ? *Céreq Bref*, 135.

Daune-Richard A.-M., Béret P., Dupray A. (1999), Les disparités de carrières des hommes et des femmes : accès à l'emploi, mobilité et salaire, *Projet d'études pour la DARES*, Lest.



- Daune-Richard A.-M. (1998), Qualifications et représentations sociales, In : M. Maruani (Dir), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, MAGE/La Découverte.
- Fournier C., Hanchane S., Lambert M., Perez C., Théry M, Thomas G. (2001), Un panorama de la formation continue des personnes en France, *Céreq Bref*, n° 172.
- Fournier C. (1997), Femmes des années 90 : diplôme, activité et emploi, In : *Femmes sur le marché du travail. L'autre relation formation-emploi*, Céreq, Études n° 70.
- Goux D. (1991), Coup de frein sur les carrières, *Économie et Statistique*, 249.
- Harris M., Hölmstrom B. (1982), A theory of wages dynamics, *Review of Economic Studies*, 49, p. 315-333.
- Jobert A., Tallard M. (1995), Diplômes et certification de branche dans les conventions collectives, *Formation-Emploi*, n° 52, p. 113-149.
- Jovanovic B. (1984), Matching, turnover and unemployment, *Journal of Political Economy*, 92, p. 108-122.
- OFCE (1996), Chronique des tendances de la société française, *Revue de l'OFCE*, n° 56, janvier, p. 134-140.
- Ross S., Taubman P., Wachter M. (1981), Learning by observing and the distribution of wages, In : Rosen S. (Eds.), *Studies in labor market*, The University of Chicago Press.
- Sofer C. (1990), La répartition des emplois par sexe: capital humain ou discrimination ? *Économie et prévision*, 299.
- Spence M. (1976), Competition in salaries and signalling prerequisites for job, *Quarterly Journal of Economic*, vol. 90, p. 51-75.
- Verdier É. (2001), La France a-t-elle changé de régime d'éducation et de formation ? *Formation Emploi*, n° 76, p. 11-34.

## Annexe 1

**Tableau 1 – Sexe et PCS fin 2000**

Sexe	CSP					*
	administratif	opérateur	technicien	ingénieur	cadre	
Homme	15 1	60 34	82 24	80 36	61 5	69 100
Femme	85 11	40 51	18 12	20 20	39 6	31 100
*	100	100	100	100	100	100
Effectifs	108	1098	576	871	145	2798

**Tableau 2 – Valeurs moyennes**

	Hommes	Femmes
Âge	32,1	33,2
Ancienneté	5,4	6,4
Nombre d'heures de travail / dernier salaire	37,5	36,5
Nombre de changements de salaire	6,0	5,8
Nombre de FPC entre 1998-2000	7,8	6,8
Durée de FPC en heures entre 1998-2000	124	90

**Tableau 3 – Salaires moyens en euros fin 2000 selon la CSP à cette date**

Sexe	CSP					*
	administratif	opérateur	technicien	ingénieur	cadre	
Homme	2025	1257	1780	3675	4194	2401
Femme	1842	1255	1678	3156	3326	1880
*	1869	1256	1762	3573	3859	2240

**Tableau 4 – Nombre de FPC suivies entre 1998 et 2000**

Sexe	Nombre de FPC						*
	0	1 à 2	3 à 5	6 à 10	11 à 20	+ 20	
Homme	14	16	19	22	24	6	100
Femme	19	20	19	16	20	6	100
*	15	17	19	20	23	6	100

## Annexe 2

**Tableau 1 – Les effectifs pour chaque variable**

		Hommes	femmes
Nombre de changements :	10 et +	299	104
	7 à 9	552	283
	4 à 6	540	204
	1 à 3	544	272
Nombre de FPC 1998-2000 :	+ 20	118	55
	11 à 20	468	173
	6 à 10	418	141
	3 à 5	366	163
	1 à 2	303	169
	0	262	162
Nombre d'enfants :	3 et +	140	43
	2	417	183
	1	310	187
	0	1 068	450
Heures de travail :	moins de 34	19	72
	34 à 35	31	39
	35 à 36	159	119
	36 à 38	404	236
	38 à 39	1 322	397
CSP :	cadre	89	56
	ingénieur	700	171
	administratif	16	92
	opérateur	657	440
	technicien	472	104
Âge :	45-64	154	110
	40-44	203	92
	35-39	291	147
	30-34	410	140
	25-29	552	221
	19-24	325	153
Ancienneté :	16-38	283	180
	07-15	228	94
	4-6	385	123
	3	133	37
	2	97	32
	1	235	113
	0	574	284
Population		1 935	863

**Tableau 2 – Rendements de la FPC 1996-2000 à partir de la fonction de gains de base**

		Hommes	Femmes	Ensemble
Nombre de FPC :	+ 20	+ 0,0265 ns	+ 0,1595	+ 0,0704
	11 à 20	+ 0,0539	+ 0,1291	+ 0,0814
	6 à 10	+ 0,0700	+ 0,1298	+ 0,0906
	A 3 à 5	+ 0,0503	+ 0,0999	+ 0,0639
	1 à 2	+ 0,0083 ns	+ 0,0427	+ 0,0160 ns
	0	ref	ref	ref
Durée de FPC :	+ 320	+ 0,0309 **	+ 0,1411	+ 0,0744
	161 à 320	+ 0,0836	+ 0,1482	+ 0,1062
	81 à 160	+ 0,0681	+ 0,1283	+ 0,0887
	41 à 80	+ 0,0585	+ 0,1089	+ 0,0777
	B 21 à 40	+ 0,0484	+ 0,1038	+ 0,0618
	11 à 20	+ 0,0618	+ 0,0729	+ 0,0638
	1 à 10	- 0,0293 **	+ 0,0393 *	- 0,0097 ns
	0	ref	ref	ref

Les deux modèles reprennent le modèle de base (avec âge, ancienneté, PCS, heures de travail et nombre d'enfants) auquel est ajoutée la variable dont on donne ici le résultat. t de Student significatif à 1 % ; \* à 5 % ; \*\* à 10 % ; ns : non significatif à 10 %.



# Impact et financement de la formation continue en France

Pierre-Yves Steunou

## Résumé

La théorie du capital, et en particulier l'estimation de fonction statistique de gains, permet d'évaluer le rendement, sur le salaire, des investissements en formation qu'un individu réalise au cours de son cycle de vie. Ainsi, l'effet de la formation initiale et de l'expérience est aujourd'hui bien documenté (Card (1999), Guille et Skalli (1999), mais qu'en est-il de la formation continue ?

Si l'on admet généralement que suivre une formation accroît le salaire, il n'existe en France que peu d'études analysant son impact réel sur les rémunérations (Goux et Maurin, 1997, Fougère *et al.*, 1998). Or, la formation continue n'est pas un phénomène anodin puisque, chaque année, 30 % des salariés suivent une formation financée par leur employeur, et que 4 % se forment à titre individuel (Michaudon, 2000). Nous proposons d'évaluer le rendement de la formation continue à partir de l'estimation d'une équation de salaire.

L'analyse et l'évaluation des effets de la formation continue sur les rémunérations se heurtent cependant à deux difficultés.

La première est liée au caractère endogène de la formation continue. Un certain nombre de variables individuelles inobservées peuvent expliquer simultanément le salaire et la participation à une formation. En d'autres termes, les formations ne sont-elles pas suivies par les individus les mieux payés ? Cette simultanéité dans l'explication de la formation et du salaire n'est pas sans conséquence puisque sa non-prise en compte entraîne un biais sur l'estimateur des moindres carrés ordinaires. Il faut donc, dans un premier temps, analyser le processus de participation à la formation (Heckman et Robb, 1995). Plus précisément, il s'agit de déterminer les facteurs expliquant la présence d'un individu au sein d'un dispositif de formation (une partie de ceux-ci devant être distincts de ceux expliquant la formation initiale). Puis, dans un second temps, pour corriger les estimateurs d'un biais éventuel, on introduit, comme variable explicative du salaire, la prédiction estimée de la participation de l'individu à une formation. On obtient ainsi une estimation non biaisée du rendement de la formation.

La seconde résulte de la législation française en matière de formation continue. L'essentiel des formations financées par les entreprises rentre dans le cadre de la loi de 1971. Celle-ci leur impose soit de consacrer une part de la masse salariale à la formation des salariés, soit de s'acquitter d'une taxe d'un montant équivalent<sup>1</sup>. Or, comme le suggère la théorie du capital humain (Becker, 1975), les entreprises n'ont intérêt à financer l'accroissement du niveau de qualification d'un travailleur que si elles en espèrent, à terme, un quelconque rendement. En effet, si, une fois formé, celui-ci change d'entreprise, celle qui a payé sa formation subira une perte égale au montant investi (Acemoglu et Pischke, 2000). Il y a donc, dans le cadre de la formation financée par l'employeur, un partage des coûts et des rendements.

---

1. Depuis décembre 1991, cette obligation a été étendue aux entreprises de moins de 10 salariés, aux indépendants et aux membres des professions libérales.

Ainsi, si l'on tient compte de la nature du financement d'une formation (employeur ou autre), et lorsque celle-ci peut être valorisée dans une entreprise quelconque, alors on s'attend à ce que le rendement de la formation financée par l'employeur soit moins important que celui financé par ailleurs.

Cette analyse est menée à partir d'un échantillon de la partie française du panel européen des ménages supervisé par Eurostat. Le fait de disposer d'informations sur la situation de salariés à deux dates différentes (1994, 1995) permet d'étudier l'impact différencié des formations suivies, tout en prenant en compte un éventuel biais. Il suffit de comparer les rémunérations en 1995 d'individus ayant les mêmes caractéristiques individuelles en 1994, mais dont certains ont suivi une formation au cours des années 1993 et 1994. Dans une première partie, nous présentons la base de données à partir de laquelle notre analyse est menée. Dans la description statistique de cette base, nous insistons plus particulièrement sur les variables supposées expliquer la présence des individus au sein du dispositif de formation. Dans un second temps, nous présentons le modèle économétrique estimé. Enfin dans une dernière partie nous analysons les résultats des différentes estimations réalisées.

**Pierre-Yves Steunou**

GAINS, Université du Maine

Avenue Olivier Messiaen, 72085 Le Mans cedex 9

Tél. : +33 2 43 83 38 14 ; Fax : +33 2 43 83 31 17

E-mail : Pierre-Yves.Steunou@univ-lemans.fr

## La dynamique de la carrière professionnelle et les usages de la formation

Mario Correia, François Pottier

Le CNAM a pour « mission d'assurer la promotion supérieure du travail et la formation professionnelle continue<sup>1</sup> ». Cette mission extrêmement générale est susceptible d'intégrer une pluralité d'objectifs<sup>2</sup>. De ce fait, les objectifs des formations dépendent en grande mesure des projets des auditeurs. De plus, le CNAM ne s'adresse pas à un public cible mais « en priorité aux personnes déjà engagées dans la vie professionnelle ou à la recherche d'un emploi<sup>3</sup> ». Cette définition est d'une grande généralité quant au public visé.

L'enseignement modulaire à unités de valeur capitalisables du Conservatoire national des arts et métiers se prête, en effet, à des usages multiples. Plus de 400 unités de valeur (d'une durée annuelle de formation d'environ 100 h) sont proposées dans un spectre très large de spécialités de formations scientifiques, techniques ou tertiaires. Ces unités de valeurs sont aussi organisées autour de cursus de formation. Elles permettent à ceux qui ont sept unités de valeur en premier cycle ou six en deuxième cycle de demander le diplôme homologué correspondant, moyennant la justification d'une expérience professionnelle en cohésion avec la formation suivie.

Les orientations de l'institution, mais surtout le déplacement des problématiques des systèmes d'enseignement de l'enrichissement humain vers la promotion sociale puis vers le traitement de problèmes strictement professionnels (Correia, 2002) expliquent que ces usages peuvent être multiples mais qu'en même temps, les auditeurs qui s'inscrivent au CNAM poursuivent surtout des objectifs professionnels. Par contre, ces objectifs s'intègrent de moins en moins dans des évolutions ascendantes ou de promotion sociale et s'inscrivent moins qu'avant dans une logique de carrière (Correia, Pottier, 2001).

Or cette notion de carrière utilisée comme synonyme d'évolution professionnelle pose problème car elle repose sur une conception datée de l'évolution du travail héritée des années 70.

Le travail présenté ici tente de dépasser cette impasse en ré-interrogeant la notion de carrière, pour ensuite en analyser les liens avec la formation. Dans cette optique les mobiles pour lesquels les individus entrent en formation doivent être rapportés aux objectifs de carrière mais aussi de contexte professionnel qui permet l'émergence de ces projets.

Nous espérons ainsi formaliser un cadre conceptuel opératoire pour analyser les usages que les individus font des programmes de formation. La mise en regard de ce cadre explicatif avec une enquête quantitative menée auprès d'auditeurs (Cf. *infra*, l'encadré), nous permettra ensuite d'estimer la pertinence et la puissance de ce modèle explicatif. Toutefois, l'évolution constatée sur plusieurs enquêtes des mobiles des populations successives nous conduit à nous interroger sur la stabilité des catégories utilisées. C'est pourquoi dans un deuxième temps, à partir de deux enquêtes effectuées auprès d'individus venant s'informer sur l'offre de formation du CNAM en 1997 et 2001, nous essayerons de comprendre l'évolution des mobiles.

---

1. Décret n° 88-413 du 22 avril 1988.

2. Toutefois, les effets d'image et le mode d'organisation de la formation en filières pousseraient les individus à entreprendre des parcours plutôt longs.

3. Règlement intérieur, arrêté du 26 juin 1992.



Précisons tout de suite la portée de ce travail. Il constitue une étape de formalisation de travaux d'analyse antérieurs, mais il n'a pas pour ambition d'en être l'aboutissement. Au contraire, il reste encore imprécis sur certains points, il demande donc discussion et réfutation. Pour autant, ce cadre même imparfait nous sert à repenser les catégories utilisées pour analyser les réponses aux enquêtes quantitatives effectuées jusqu'ici.

De plus, une partie des préoccupations qui nous ont guidés dans la rédaction de ce papier sont relativement nouvelles. L'amélioration de la situation de l'emploi est encore trop récente et n'a pas pu être prise en compte dans les enquêtes présentées ici. La clarification tentée a aussi pour objectif de clarifier un certain nombre de problèmes en vue d'obtenir des réponses plus précises dans des enquêtes ultérieures.

## **1. De la promotion sociale à la carrière professionnelle**

### **1.1 Les formes de la carrière professionnelle évoluent**

Commençons par l'analyse de la notion de carrière. Cette notion est utilisée le plus souvent comme un synonyme de promotion. Le Petit Robert (1977) la définit comme « un métier, une profession, qui présente des étapes, une progression ». Les économistes ne la définissent d'ailleurs pas autrement. Bernard Gazier dans l'encyclopédie Universalis écrit « la carrière est un système hiérarchisé de grades et d'emplois ».

Ainsi, en général, cette notion intègre une direction (verticale), une référence (une échelle de prestige identifiée aux grilles hiérarchiques) et une identification des ressources nécessaires à cette évolution aux seules dimensions des compétences (entendues comme le bagage nécessaire pour réaliser l'activité). À notre connaissance, les sociologues, à l'exception des interactionnistes américains, n'ont pas ressenti le besoin d'affiner cette définition commune dont le sens paraît suffisamment clair pour l'analyse des trajectoires.

Marquée par le poids symbolique pris par l'industrie pendant et au lendemain de la guerre, la carrière se concevait à partir de la référence centrale que constituaient d'une part les grilles des emplois industriels (ouvrier, technicien, ingénieur) mais aussi les grilles de la fonction publique qui décrivaient une hiérarchie des emplois relativement identique (catégories D et C pour les postes d'exécution, catégories B pour l'encadrement intermédiaire et catégories A pour les cadres), qui a constitué l'assise des grilles de classification Parodi. Chaque niveau de cette grille était accolé à un niveau de diplôme.

Dans cette conception, la formation continue jouait le rôle de complément de la formation initiale (Dubar, 1999), et permettait de pallier les insuffisances celle-ci et de répondre aux besoins réels ou supposés des entreprises. De plus, la formation continue permettait à ceux qui n'avaient pu bénéficier d'une scolarité longue d'avoir une seconde chance et aux entreprises de diversifier le profil de leur encadrement.

Cette conception de la carrière avait une pertinence certaine dans une période de progrès social et d'expansion économique, où les évolutions professionnelles ascendantes étaient effectivement possibles et surtout les plus nombreuses (Podevin, 1999), et où tout indiquait que l'avenir ne constituait que la poursuite de l'amélioration passée. Cette représentation de la carrière se fondait aussi sur une idéologie méritocratique dont le diplôme constituait, sinon la pierre angulaire, au moins la référence centrale. Les plaintes de ceux qui étaient promus par l'expérience à l'encontre du poids beaucoup trop fort accordé au diplôme en fournissent un témoignage éloquent. Cette représentation n'a pas tout à fait disparu et marque encore fortement le sens que nous donnons au mot carrière. Celle-ci possède ainsi un sens normatif beaucoup plus qu'analytique.

Mais cette conception de la carrière a été très sérieusement écornée dès la moitié des années 70. La montée du chômage et la précarisation des emplois ont brutalement fait apparaître d'autres formes d'évolution professionnelle que celles de la promotion triomphante lovée au cœur des 30 glorieuses. On a constaté des formes plus heurtées d'évolution. De plus l'augmentation de la mobilité horizontale

(Podevin, 1999) et le phénomène de surdiplômés (Correia, Lenel, Leroux, 1999) qui rompent le lien entre niveau de formation et position professionnelle obligent à regarder autrement la notion de carrière. L'usage du terme par les gestionnaires des Ressources Humaines a pris dans le vocabulaire un sens beaucoup plus flou dont le slogan « la gestion individuelle des carrières » appliquée à toute la population salariée d'une entreprise, donc même à ceux qui ne feront pas carrière, rend bien compte.

## 1.2 Les transformations de la carrière imposent une nouvelle définition

Signalons aussi que le concept de carrière ne se réduit pas à une définition objective telle qu'elle pourrait être saisie par une suite d'occupations professionnelles. En effet, les individus dans l'appréciation qu'ils font de leur carrière prennent en compte cette dimension objective mais donnent aussi à ce terme un sens qui leur est tout à fait personnel. À la suite des travaux interactionnistes, notamment ceux menés par Hughes (1967), on peut alors caractériser la carrière à partir de deux dimensions : « objectivement, une carrière est un ensemble de statuts, devoirs et privilèges clairement définis. Subjectivement, elle est la manière mouvante dont chaque personne considère sa vie et interprète la signification de ses divers attributs, de ses actions et des choses qui lui arrivent » (Desmarez, 1986). De ce fait, ni la pente de la trajectoire antérieure, ni la nature des occupations professionnelles ne peuvent totalement résumer les carrières des individus.

En fait pour comprendre le sens que les individus donnent au terme de carrière, il faut comprendre l'intérêt que présente pour ceux-ci l'activité professionnelle. Il faut ici comprendre le terme d'intérêt au double sens de relation intéressée envers l'activité professionnelle mais aussi dans le sens d'investissement que lui donne Pierre Bourdieu pour qui « l'intérêt c'est, au sens vrai, ce qui m'importe, ce qui fait qu'il y a pour moi des différences et des différences pratiques (qui pour un observateur indifférent n'existent pas) » (Bourdieu, 1987). Pierre Bourdieu donne à cette notion un sens encore moins utilitariste en précisant « pour comprendre la notion d'intérêt, il faut voir qu'elle est opposée non seulement à celle de désintéressement ou de gratuité mais aussi à celle d'indifférence » (Bourdieu, 1992).

La carrière est donc le produit d'une orientation intéressée envers l'activité professionnelle et est intégrée dans un espace « signifiant » pour l'individu, rempli de valeurs, d'objets intéressants et investis. Chaque espace est potentiellement différent pour chacun des individus. En empruntant le vocabulaire de la théorie des conventions (Boltanski, Thévenot, 1991), on peut presque dire que chacune des manières de concevoir la carrière est intégrée dans un « monde » particulier, doté d'une cohérence globale et dans lequel les problèmes de valeurs, d'objets et d'outils sont indissociablement liés.

À partir de cette définition, on peut distinguer dans nos populations trois dimensions différentes de l'activité professionnelle qui orientent les représentations que les auditeurs se font de la carrière.

*L'évolution ascendante* constitue la première dimension. Pour les individus centrés sur cette dimension, ce qui va être valorisé, ce sont les responsabilités intégrées aux tâches et aux fonctions qui donnent accès à des niveaux de prestige correspondant à des statuts et des positions professionnelles différents.

*L'emploi* constitue une deuxième dimension. Cette dimension est centrée sur les conditions dans lesquelles l'activité peut être réalisée et, en ce qui concerne notre public, le statut et la permanence des positions professionnelles dans lesquelles le problème de la rémunération ou de subsistance est central.

*L'activité* constitue une troisième dimension. Il s'agit bien sûr de l'activité concrète du travail, c'est-à-dire l'intérêt des tâches réalisées, les modalités particulières de définition de tâches ou d'activités, leur degré d'autonomie ou de contrainte qui caractérisent l'activité professionnelle.

Cette reconstruction de la notion de carrière pourrait donner l'impression que le type de dimensions privilégiées par les individus dépend d'un processus décisionnel individuel. Il n'en est bien sûr rien. La nature du contexte dans lequel sont insérés les individus, les ressources dont ils disposent comme les contraintes qui pèsent sur eux sont tout aussi déterminantes, nous le reverrons plus loin.

### **1.3 La formation est au service de la carrière**

Attachons-nous d'abord au problème de la formation. La formation a des statuts différents par rapport à ces trois dimensions de la carrière. Tout d'abord, la formation n'a de pertinence qu'articulée à des problèmes généraux, ce que Marcel Lesne (1984) appelle la théorie des trois champs. Elle est très rarement un objectif en soi. Elle constitue beaucoup plus fréquemment un moyen pour la réalisation d'autres fins, et notamment professionnelles. Or, depuis l'exacerbation des problèmes d'emploi et compte tenu de la place centrale que tend à occuper le travail, il paraît de moins en moins acceptable de poursuivre d'autres fins en formation que celles de la sphère professionnelle.

Mais l'articulation de la formation et de la carrière n'est pas, non plus, automatique. La formation se révèle un moyen pertinent pour atteindre un certain type de finalités et perd de sa pertinence quand l'individu poursuit d'autres finalités. Ainsi les liens qui unissent la formation et la carrière peuvent être plus ou moins lâches, caractérisés par leur aspect structurel ou conjoncturel.

En effet, pour certaines formes de carrière, la formation entretient des relations structurelles : c'est le cas des évolutions ascendantes. Dans ce cas, la formation se révèle toujours un moyen adéquat pour atteindre des objectifs d'évolution, même si ce n'est pas le seul moyen utilisable pour le faire. Comme il peut y avoir concurrence et substitution des moyens disponibles pour accéder à ces positions, la relation est structurelle sur la durée tout en pouvant être potentielle seulement à un instant *t*. Disons-le plus clairement, les individus peuvent être de tous temps intéressés par une évolution ascendante et la formation constituer, pour un observateur extérieur, un moyen toujours efficace pour atteindre ces finalités, rien ne dit que l'individu fera appel à la formation à toutes les étapes de sa vie. Son appétence pour l'évolution peut être plus ou moins forte à certains moments et d'autres moyens (apprentissage sur le tas, tissage de réseaux relationnels...) peuvent lui sembler préférables à la formation à d'autres moments.

Pour les carrières centrées sur l'emploi, la formation se révèle un moyen adéquat seulement à certains moments : à l'entrée dans l'emploi, la formation est un moyen d'obtenir une embauche. Dans le cours de l'activité, quand l'emploi semble menacé, la formation peut se révéler un moyen de garder son emploi. Dans ce cas, la relation de la formation est purement conjoncturelle. Dès l'emploi obtenu ou dès le danger écarté, la formation tend à perdre de sa pertinence pour l'individu.

Pour les carrières centrées sur l'activité, la formation remplit le même rôle mais avec une différence de nature. Alors que dans le cas précédent, c'était le statut de l'emploi, et donc les conditions sociales de la situation professionnelle, qui était important, ici, c'est la nature de la relation que les individus ont avec leur activité professionnelle qui est centrale. La formation peut se révéler un moyen performant pour trouver une activité professionnelle qui satisfasse l'individu. Mais cette satisfaction remplie, la formation peut perdre, dans ce cas aussi, toute pertinence.

## **2. Les « mobiles » : des raisons de s'inscrire en formation**

En gardant ces orientations à l'esprit, on peut alors s'intéresser aux raisons pour lesquelles les individus s'inscrivent en formation.

En premier, s'intéresser à l'entrée des individus en formation revient à analyser la manière dont les individus font des arbitrages en faveur de la formation, analyser ce qui les porte à s'investir dans ce processus à un moment donné plutôt que de se consacrer totalement à leur travail par exemple. Les objectifs explicites formulés par les auditeurs en réponse au questionnaire ne sont pas suffisants pour comprendre ces raisons (Correia, Pottier, 1998). Pour comprendre la décision de s'inscrire en formation, il faut additionner aux objectifs clairement définis que porte une partie de notre public, des raisons beaucoup plus complexes qui ne peuvent apparaître qu'à l'issue de l'analyse d'un ensemble de variables. Nous utilisons ce mode d'analyse pour produire des mobiles, notion dont la définition, comme son usage dans les procédures quantitatives, ont été décrits dans d'autres articles (Correia, Pottier, 1998, 1999, 2002). Rappelons simplement que comprendre les « mobiles » des individus

consiste à résumer dans un ensemble significatif (un mobile) les histoires individuelles orientant les choix individuels et les visions prospectives qui vont avec.

Un mobile est donc le produit de l'histoire individuelle qui intervient à trois niveaux :

- en déterminant un plus ou moins grand éventail des choix possibles (conditions matérielles) ;
- en déterminant un plus ou moins grand éventail de choix envisageables (orientation prospective des choix) ;
- en construisant les orientations non désirables (réaction contre des situations vécues).

C'est donc la compréhension globale des parcours individuels qui permet de construire un mobile.

Ce sens ne peut pas être induit à partir d'une forme de trajectoire dessinée par une succession d'événements scolaires, professionnels et sociaux. Il ne peut pas non plus être réduit aux objectifs formels recueillis par l'enquêteur. Le repérage des mobiles au niveau statistique est le résultat d'une démarche théorique et méthodologique qui débouche sur une identification des mobiles à partir d'un schéma d'affectation prenant en compte quelques unes de réponses clefs au questionnaire. Il faut alors, pour construire les mobiles, disposer d'informations sur les individus :

- le parcours professionnel avant l'entrée en formation : les professions exercées et leurs évolutions, statuts d'emploi, nombre d'employeurs, nombre de périodes de chômage et leur durée, etc. ;
- le contexte professionnel dans lequel les individus se trouvent à partir de données plus subjectives : sentiment de « menace » sur la situation professionnelle au moment de l'inscription en formation, et impression de « blocage » dans la carrière professionnelle ;
- les objectifs visés dans la formation.

La présentation que nous faisons des mobiles des auditeurs s'appuie sur le résultat des analyses quantitatives. Toutefois, cette construction est d'abord le fruit d'un travail d'analyse d'entretiens approfondis réalisés auprès d'auditeurs, qui passaient en revue de nombreuses dimensions de leur vie : scolarité, vie sociale, emploi... Nous mobiliserons ici le résultat de ces analyses qualitatives pour donner du corps à la description de chaque mobile avant de caractériser les individus regroupés dans ce mobile.

#### Encadré – Méthodologie de l'enquête de l'OEC

En janvier 1999, l'Observatoire des études et carrières (OEC) du CNAM a procédé à une enquête auprès de 2 500 anciens auditeurs. Cet échantillon est représentatif des quelque 7 200 auditeurs ayant arrêté leur formation à Paris au terme de l'année 1997-1998 (Correia, Laporte, Pottier, 1999). L'enquête s'est déroulée par voie téléphonique. Les entretiens ont duré en moyenne quarante minutes. Le questionnaire comportait 115 questions dont quatre questions ouvertes. Les réponses à ces questions ont fait l'objet d'une analyse de contenu a posteriori et d'une codification en une quinzaine de catégories chacune.

Cette enquête n'a pu être conduite qu'à Paris. La proportion de diplômés de niveau I ou II (bac+3 et plus) est légèrement plus forte à Paris qu'en région. Compte tenu de la relation entre les « mobiles » et le niveau de formation initiale, on peut raisonnablement penser que la proportion d'anciens auditeurs appartenant à la catégorie « gestion rationnelle » est supérieure à Paris par rapport à ce que donnerait une enquête identique en région.

Cette enquête visait à connaître précisément la nature des publics accueillis, c'est-à-dire les raisons pour lesquelles ils se sont inscrits en formation au CNAM, ainsi que les effets de cette formation sur leur vie professionnelle et personnelle.

### 2.1 Première catégorie de mobile – La recherche d'une évolution ascendante (68 %)

L'image du CNAM est très centrée sur l'activité concrète de travail. Le musée des Arts et Métiers est dépositaire de machines industrielles et les formations sont toujours théoriquement ouvertes à des

individus disposant d'une expérience professionnelle. L'image du CNAM est ainsi fortement marquée par les représentations industrielles. De plus, une des missions principales de l'institution est de permettre la promotion sociale des individus qui n'ont pu ou pas voulu bénéficier d'une formation initiale longue. École de la « seconde chance » pendant de longues périodes, on ne sera pas étonné que le public qui se présente à ses portes soit encore très imprégné de cette image.

Tout à fait logiquement, les auditeurs qui s'y inscrivent poursuivent pour plus des deux tiers des finalités d'évolution professionnelle ascendante.

Cette évolution peut pourtant prendre plusieurs formes suivant l'amplitude des évolutions visées par les individus.

Pour les plus ambitieux, c'est la « promotion sociale » qui est visée au travers l'inscription dans des cursus de formation longs dont le diplôme d'ingénieur représente une référence importante.

Pour d'autres, les finalités visées sont à plus court terme. Ils adoptent des logiques de « gestion rationnelle ». Dans cette logique nous avons regroupé trois mobiles-types : la gestion de la carrière, l'accumulation de ressources et la reconversion volontaire.

Pour les individus en « gestion de carrière », l'évolution professionnelle est pilotée au plus près en tenant compte des opportunités offertes par le contexte professionnel auxquelles les individus ajustent immédiatement leurs tactiques, notamment les moyens.

Pour d'autres individus encore, le contexte ne paraît pas offrir de possibilité d'évolution à court terme. Ceux-là s'inscrivent en formation dans une logique « d'accumulation de ressources » qu'ils pourront éventuellement mobiliser quand leur situation professionnelle s'améliorera.

Enfin, un dernier groupe tente aussi d'évoluer professionnellement mais de manière différente. Parce que l'activité professionnelle actuelle ne leur semble pas pouvoir offrir de possibilité d'évolution, ils choisissent de trouver une autre orientation qui puisse leur offrir un terrain plus favorable. Engagés dans des stratégies de « reconversion volontaire »<sup>4</sup>, ces auditeurs se distinguent des deux types précédents en ne bâtissant pas leurs projets de carrière sur l'existant mais sur une nouvelle orientation.

### **2.1.1 La « promotion sociale » ou « Prendre ses désirs pour la réalité » (25 %)**

Accolé à la mission traditionnelle du CNAM et plus ambitieux en termes d'évolution, le mobile-type « promotion sociale » représente un des pôles, ou des modèles, si on prend ce terme dans son sens méthodologique, qui sert de référence centrale pour tous les auditeurs qui visent une évolution professionnelle. Les auditeurs de ce mobile correspondent à l'archétype de la promotion sociale traditionnelle. Ce qui les motive c'est d'évoluer fortement de manière ascendante. Ils tentent de changer de catégorie sociale. L'amplitude de la trajectoire anticipée explique que les parcours de formation se conçoivent ici dans la durée. Le diplôme en marque très symboliquement les étapes.

Pour ces auditeurs, l'évolution professionnelle visée est le plus souvent une manière de réparer les injustices dont ils se sont sentis victimes antérieurement. Difficile à percevoir au niveau quantitatif, le sentiment d'injustice est par contre envahissant dans les entretiens qualitatifs. Cette volonté de réparation construit une orientation générale et volontaire (obtenir une plus grande valeur sociale) qui, dans la plupart des cas, n'a aucune chance d'être épuisée. Que ce soit l'injustice qui construise le rapport à la formation explique que, plus que les compétences acquises, ce soit le diplôme qui représente pour eux un enjeu majeur. Le diplôme représente en effet un marqueur tout à fait reconnu de la valeur de l'individu, qui doit aussi se traduire hiérarchiquement au niveau professionnel.

---

4. Ce mobile-type est hybride : il présente des similitudes avec les autres mobiles centrés sur la recherche d'une évolution ascendante ; mais il présente aussi des similitudes importantes avec le mobile-type reconversion forcée comme, par exemple, la rupture avec l'occupation professionnelle actuelle. Nous avons choisi de le regrouper malgré tout avec les mobiles centrés sur l'évolution professionnelle, mais il faut garder à l'esprit que, pour certaines dimensions, il s'en détache assez fortement.

Qui sont-ils ?

Tous les individus de ce groupe souhaitent, par définition, changer de catégorie professionnelle. Pourtant une moitié d'entre eux se dit bloquée dans sa carrière.

Dans cette perspective, ils viennent au CNAM avec l'intention de réaliser une formation longue et diplômante afin d'obtenir la promotion désirée.

Le parcours professionnel antérieur à l'entrée au CNAM ne les distingue pas de la population globale des actifs, mais l'entrée en formation correspond à une amélioration de ce parcours puisqu'alors près des deux tiers des individus de ce groupe sont en accélération ou en poursuite d'ascension sociale.

C'est une population jeune à l'entrée en formation (ils ont 28 ans de moyenne d'âge), composée principalement des diplômés d'un niveau bac ou bac+2 en formation initiale, car ils sont plus des deux tiers dans ce cas, alors que ces deux niveaux de diplôme ne rassemblent qu'un peu plus de la moitié de la population globale des actifs.

Il s'agit là du public traditionnel de la promotion sociale : jeunes, leurs espoirs de promotion sociale sont raisonnables car ils disposent déjà d'un diplôme et d'une position professionnelle intermédiaire. Ils vivent dans un contexte professionnel où la promotion sociale a toujours été la plus facile.

À l'entrée au CNAM, bien que toutes les fonctions soient présentes, ils sont plutôt issus de fonctions techniques ou informatiques. Enfin, une nette majorité de techniciens ou d'agents de maîtrise se dessine.

### ***2.1.2 La logique de « gestion rationnelle » des contraintes : gestion de la carrière, accumulation de ressources ou reconversion volontaire (43 %)***

Les auditeurs en gestion rationnelle souhaitent aussi évoluer professionnellement mais, contrairement aux auditeurs en « promotion sociale », ici la réalité prime. Les auditeurs sont pragmatiques : ils ne prennent pas leurs désirs pour la réalité. Ils adaptent leur comportement aux opportunités et contraintes de leur contexte professionnel de manière à en tirer le meilleur parti.

Le développement de ces types de mobiles doit être rapporté aux évolutions du contexte professionnel. L'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi, la précarisation des emplois et le recul de l'âge d'accession au premier emploi fonctionnent comme autant d'obstacles à des parcours de promotion sociale. De plus, la concentration des entreprises, le gonflement des effectifs et la tertiairisation provoquent une redéfinition importante des emplois et des fonctions qui y sont intégrées.

En outre, l'accroissement de compétences qui, dans le passé, se traduisait de manière quasi automatique par une progression dans la fonction se traduit de plus en plus par un changement de fonction sans changement de classification.

Ces modifications ont comme conséquence qu'il devient difficile d'anticiper à long terme les compétences nécessaires pour se déplacer dans la profession, puisque, par nature, celles-ci n'ont pas de caractère généralisable ou nécessitent une connaissance intime qui ne s'acquiert que par la pratique.

On comprend dès lors que la gestion de sa carrière se fasse de moins en moins sur fond de désir de réussite sociale et de plus en plus en articulant les désirs d'évolution avec les opportunités offertes ou non par le contexte professionnel, c'est-à-dire sur une logique de gestion rationnelle de son évolution professionnelle (Germe, Pottier, 1998).

L'obtention du diplôme n'est qu'un objectif second. Au mieux, ces individus souhaitent une certification de la formation en obtenant quelques unités de valeur. Mais le plus fréquemment, c'est le suivi des enseignements sans forcément passer d'examens qui va le plus les attirer. Une fois leur objectif professionnel atteint, ils seront enclins à arrêter la formation avant son terme.

Toutefois les auditeurs sont placés dans des contextes différenciés. De ce fait, on peut distinguer à l'intérieur de cette logique de gestion ceux pour qui le contexte professionnel offre des opportunités immédiates (logique de gestion de carrière) et ceux qui ne voient pas d'évolution possible dans

l'immédiat. Parmi ces derniers, certains persévèrent dans leur orientation professionnelle actuelle et se contentent pour l'instant en formation d'une logique « d'accumulation de ressources » qui puisse plus tard leur permettre de franchir d'autres paliers de leur carrière. D'autres, par contre, choisissent de s'engager délibérément dans une nouvelle orientation qui puisse leur servir de nouveau départ dans la carrière : ils adoptent une logique de « reconversion volontaire ». On ainsi dans une même logique de « gestion rationnelle » trois types de mobiles dépendant de contextes différenciés : la gestion de carrière, l'accumulation de ressources et la reconversion volontaire.

#### *La gestion de carrière (11 %)*

Ces individus se définissent des objectifs à court terme dont le réalisme est la caractéristique majeure. Leur parcours est une suite d'étapes qu'ils franchissent successivement en privilégiant les moyens les plus efficaces, les moins coûteux pour réaliser ce projet. Dès lors la formation peut être mobilisée à certains moments et abandonnée à d'autres moments s'il leur paraît par exemple plus judicieux de s'investir dans de nouvelles tâches professionnelles susceptibles de leur ouvrir de nouvelles pistes d'évolution ou d'accélérer les évolutions en cours. Pour une partie d'entre eux, la formation doit servir à obtenir la fonction que leur niveau de diplôme initial leur faisait espérer.

Qui sont-ils ?

Interrogés sur leur projet professionnel en venant s'inscrire, près des deux tiers des individus de ce groupe répondent qu'ils viennent améliorer leurs compétences. La plupart des autres désirent obtenir une promotion.

Le parcours antérieur à l'entrée au CNAM est partagé entre la stabilité de l'activité professionnelle et du salaire et l'élargissement des fonctions, avec ou sans augmentation du salaire. C'est une population favorisée au niveau de l'emploi puisque beaucoup d'entre eux n'ont pas ou peu connu le chômage. De plus, ils ne se sentent ni menacés dans leur emploi ni bloqués dans leur carrière. Enfin, à l'entrée au CNAM, ils ont l'intention de rester dans le même emploi avec un projet de formation à court terme, d'un ou deux ans seulement.

Au niveau de ses caractéristiques socio-démographiques, c'est une population d'âge, de sexe et de nationalité qui n'est pas différente de la moyenne des actifs. Par contre, leur niveau de formation initiale est supérieur à la moyenne puisque plus de 40 % des individus ont un diplôme initial de niveau bac+3 ou plus.

Professionnellement, à leur entrée au CNAM, il apparaît que presque tous sont déjà sur CDI, ce qui corrobore l'aspect favorisé au niveau de l'emploi de cette population. D'ailleurs, une grande proportion des individus, plus de 40 %, sont déjà ingénieurs ou cadres.

Dans l'ensemble, et comme pour la population en promotion sociale, ils viennent plutôt de fonctions techniques (études, etc.) ou informatiques.

On a ici une autre conception de la carrière professionnelle. Celle-ci ne se construit plus sur le modèle d'une évolution ascendante de grande amplitude dont le terme est défini dès le départ. Au contraire, dans un contexte professionnel beaucoup plus incertain, les individus y adaptent leur comportement et leurs espérances. C'est alors par une stratégie de petits pas qu'ils conduisent leur carrière, dont l'ambition et la nature ne sont souvent visibles de l'extérieur qu'a posteriori.

#### *L'accumulation de ressources (18 %)*

Guidés par la même logique de gestion rationnelle des contraintes, une deuxième catégorie d'auditeurs se sert du CNAM pour accumuler des ressources de nature tout à fait diverses : acquérir des connaissances complémentaires aux compétences qu'ils détiennent déjà, acquérir des connaissances leur permettant de mieux comprendre leur environnement de travail, prendre du recul en se cultivant, mieux réaliser leurs tâches professionnelles...

C'est la non-définition d'objectifs professionnels qui caractérise ces individus, même si leur engagement en formation est bien en lien avec une évolution de leur situation professionnelle. Toutefois, ils ne peuvent définir les contours de cette évolution ou celle-ci leur paraît compromise dans le court terme. Ce qui leur paraît important, c'est de se doter de ressources qui leur soient

favorables dans l'avenir, puisqu'aucune évolution ne leur semble envisageable dans le court terme. Les ressources accumulées leur permettront de saisir toutes les opportunités qui pourront se présenter.

Leur inscription en formation a pour seul objectif d'acquérir des connaissances supplémentaires : le diplôme n'est pas pour ces auditeurs un objectif premier.

Qui sont-ils ?

Le projet professionnel n'est lié à aucun objectif immédiat d'emploi. Il est ici partagé inégalement entre un objectif de formation pour 60 % des individus et un objectif de diplôme pour les 40 % restants. La formation est un lieu « d'accumulation de ressources » pour plus tard.

Au niveau de l'emploi réel et non plus du projet, ces individus ont connu un parcours professionnel plutôt stable avant leur entrée en formation. Comme pour les individus en gestion de carrière, ils n'ont connu que peu de chômage et ils ne se sentent ni menacés, ni bloqués dans leur carrière professionnelle.

En ce qui concerne les caractéristiques socio-démographiques, cette population est jeune, avec 28 ans de moyenne d'âge et plus masculine que la moyenne. Par ailleurs, elle n'est ni plus ni moins diplômée en formation initiale que la population globale des actifs.

Le point saillant de la catégorie professionnelle à l'entrée en formation au CNAM est que plus de 40 % des individus sont alors déjà cadres ou ingénieurs. L'informatique est la fonction la plus fréquente, comme pour le mobile précédent, mais, dans cette population, les individus proviennent aussi de fonctions tertiaires, notamment comptabilité et gestion.

C'est encore à une autre gradation dans la conception de la carrière que font référence les auditeurs ici. Arrivés souvent à un palier de leur carrière formalisé par le statut cadre ou ingénieur, ces auditeurs ne voient pas d'évolution possible dans l'immédiat. Par contre, ils anticipent ou ils investissent sur leur carrière future en accumulant de nouvelles connaissances. Leur entrée en formation peut être décrite comme un investissement stratégique c'est-à-dire une dépense dont le retour n'est pas connu pour l'instant mais dont les individus ne doutent pas qu'il soit important dans le futur (Caspar, Afriat, 1988).

*La reconversion volontaire (14 %)*

Ici se trouvent des individus ayant une perception défavorable de leur environnement professionnel, celui-ci étant fermé à leur évolution. Cette perception les oriente sur un projet de reconversion, alors que leur parcours professionnel antérieur ne semble pas clairement justifier une telle décision. C'est en grande partie l'insatisfaction provoquée par leur situation professionnelle actuelle qui les pousse à s'engager dans une autre filière professionnelle.

Pour une faible part, nous apprennent les entretiens, c'est l'activité elle-même qui les insatisfait, ils sont alors proches du mobile « orientation professionnelle », que nous décrivons plus loin. Pour une plus grande partie d'entre eux, c'est l'impression de ne pas pouvoir évoluer qui les pousse à s'engager dans cette démarche. Ils sont alors proches des auditeurs en accumulation de ressources, même s'ils choisissent une solution plus radicale pour dépasser ce blocage. Enfin, comme ils s'engagent en terrain inconnu, ils sont très proches des auditeurs en reconversion forcée. Ce dernier rapprochement est loin d'être anecdotique car cette rupture rend beaucoup plus difficile la réussite du parcours de formation et l'obtention à court terme d'une évolution ascendante (Correia, Pottier, 2001).

Qui sont-ils ?

Ce parcours a été stable pour beaucoup, ou sinon élargi en fonction, et les individus de ce mobile n'ont connu ni chômage ni menace. Par contre, ils sont nombreux, plus de la moitié, à se sentir bloqués dans leur évolution professionnelle. La volonté de reconversion peut sembler logique dans ce cas. Cette reconversion en tant que projet professionnel est un des deux items structurants de cette catégorie d'individus. Les trois quarts d'entre eux la déclarent spontanément en réponse à la question de leurs projets professionnels à l'entrée au CNAM.

Les caractéristiques de cette population ne sont guère différentes de la moyenne, notamment pour l'âge et le taux d'étrangers. Le niveau de diplôme correspond aussi à peu près à celui qui apparaît



dans la population globale des actifs mais le taux de féminisation est plus fort : il y a un peu plus de femmes que la représentation moyenne ne devrait en faire apparaître.

Les fonctions principales de l'emploi occupé lors de l'entrée en formation au CNAM ne sont pas différenciatrices dans cette population. Par contre, le taux d'employés apparaissant dans cet emploi est bien supérieur à la moyenne.

En fait, on est ici dans une logique en grande partie similaire à celle de la promotion sociale. Seule différence, mais elle est de taille, la promotion sociale ne semble pouvoir être obtenue dans la filière d'activité actuelle de nos auditeurs. Alors que la promotion sociale se vivait dans les filières techniques, la reconversion est plus le fait d'auditeurs occupant des fonctions d'employés. À l'évidence, promotion sociale et reconversion volontaire se construisent sur des logiques de même nature, mais adaptées chacune à un contexte professionnel spécifique.

## **2.2 Deuxième catégorie de mobile – La « gestion sous contraintes » : éloigner le « danger professionnel » ou s'engager dans une « reconversion forcée » (20 %)**

Les auditeurs précédents étaient confrontés à des contextes plus compliqués et plus difficiles à lire qui les conduisaient à une gestion du court terme. Pour les auditeurs classés ce n'est pas la complexité du contexte qui pose problème mais sa difficulté. Ce type de mobiles est d'abord le produit du chômage plutôt que celui d'un projet professionnel. De ce fait, les auditeurs ne sont pas guidés par un objectif d'évolution professionnelle mais beaucoup plus portés par des préoccupations liées à leur emploi. Ce qui est recherché est avant tout un emploi et non un poste plus élevé que celui occupé précédemment ou celui que pouvait faire espérer le niveau d'études atteint.

En effet, la crise économique a sérieusement dégradé le marché de l'emploi (augmentation du chômage, développement des formes précaires d'emploi, du temps partiel (Maruani, Reynaud, 1993)), augmentant considérablement les contraintes réelles pesant sur les évolutions professionnelles. L'allongement du processus d'insertion professionnelle (Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 1995), comme le remplacement de la mobilité volontaire des années 70 par une mobilité contrainte (Charlot & Sandoval, 1995) réduisent singulièrement le champ des possibles. Pour une partie de la population, l'enjeu est celui de l'accession ou de la stabilisation dans un emploi, plus que l'évolution professionnelle.

L'objectif de ces individus en venant suivre une formation est un objectif de court terme. Tant mieux si la formation est un moyen pour sortir de l'impasse professionnelle dans laquelle ils se trouvent. Aussi, les attentes de certification sont assez disparates : « essayer pour voir » ou « aller le plus loin possible » sont des attitudes tout aussi cohérentes.

Le risque de perte de valeur sociale que représente la situation de « danger professionnel » impose alors aux individus la nécessité de réagir à tout risque de perte d'emploi. La formulation de finalités est absente de ce modèle, l'individu, à la limite, « abrégait », selon l'expression de Weber (1971). Toutefois cette réaction peut être dirigée vers deux directions. Pour les uns, leur contexte professionnel leur paraît tellement dégradé que seule la « reconversion » leur semble pouvoir apporter une amélioration. Pour d'autres, ils espèrent, parfois envers et contre tout, qu'un passage en formation sans changer de situation professionnelle leur suffira pour éloigner le « danger ».

### **2.2.1 La reconversion forcée (9 %)**

Pour ces individus, la sensation de « menace » est très importante. Parmi les solutions qu'ils envisagent pour échapper à cette menace, les apprentissages ne leur semblent pas suffisants : la meilleure solution semble être de trouver une nouvelle voie. Ils s'inscrivent dans des stratégies de reconversion, mais celles-ci se font en grande partie sous contraintes. En fait, leur rapport à l'emploi souvent fragile les rend particulièrement sensibles à la menace. Mais comme leur réaction est plus de l'ordre du réflexe (trouver n'importe quel moyen de s'en sortir), elle n'est pas forcément la plus efficace. En effet, les stratégies purement défensives font le plus souvent l'impasse sur le diagnostic de la situation et conçoivent comme réponse au problème les solutions les plus accessibles, c'est-à-dire

les plus visibles et les plus immédiates dont on sait bien que, si elles ne coûtent pas cher à élaborer, elles sont rarement assez innovantes pour apporter une solution durable au problème.

Qui sont-ils ?

Cette catégorie rassemble les individus dont le parcours professionnel antérieur à l'entrée au CNAM présente un passage important par le chômage. D'ailleurs, ce parcours est descendant ou fluctuant pour tous les individus de ce groupe. La fragilité de ces auditeurs n'est donc pas seulement subjective, elle est la traduction de la dureté des conditions auxquelles ils sont confrontés.

Devant ces contraintes professionnelles, ils ont une volonté qu'on a considérée comme déterminante : le projet de changer de profession. Ces individus ont déjà tiré les conséquences de leur passé professionnel et viennent en formation dans la perspective de changer d'orientation, d'où l'appellation donnée à ce groupe de « reconversion forcée » ou sous contraintes.

C'est une population plus âgée que la moyenne avec plus de 30 ans de moyenne d'âge à l'inscription et bien plus féminine que la moyenne, puisque les femmes représentent près de la moitié de ce groupe, alors qu'elles ne sont qu'un peu plus d'un tiers dans la population globale des actifs. La proportion d'auditeurs de nationalité étrangère est aussi supérieure à la moyenne. En ce qui concerne le niveau de formation initiale, cette population est marquée par une légère faiblesse du nombre de titulaires d'un bac+2. On trouve donc soit des titulaires d'un baccalauréat ou moins (un tiers), soit des individus dont le niveau de formation initiale dépasse le bac+3 (un peu moins de 40 %).

Les fonctions de l'emploi à l'entrée au CNAM sont plus que la moyenne dans le commerce, l'hôtellerie et les loisirs, secteurs parmi les plus instables.

La précarité professionnelle de cette population transparaît aussi dans le fait qu'à leur entrée au CNAM, un tiers des individus est en recherche d'emploi.

Ces auditeurs présentent des caractéristiques qui les désavantagent par rapport à l'évolution professionnelle : plus âgés, plus d'étrangers, plus de femmes, plus souvent confrontés au chômage et pour une partie d'entre eux moins diplômés. C'est cette relative faiblesse qui explique que la reconversion est vécue en défensif contrairement à leurs collègues qui arrivent à la vivre de manière offensive en s'engageant volontairement dans un processus de reconversion.

### **2.2.2 En danger professionnel (11 %)**

Les individus classés ici ont une utilisation de la formation directement articulée à leurs préoccupations professionnelles. Leur emploi leur paraît être remis en cause dans un délai assez bref. Il devient alors primordial de trouver les moyens d'éloigner ou de diminuer cette situation de danger. Pour une partie d'entre eux, l'entrée dans un dispositif de formation et l'acquisition de quelques connaissances supplémentaires peut représenter ce moyen.

Qui sont-ils ?

Le parcours antérieur de cette population est vraiment négatif. Les individus ont connu beaucoup de chômage. Les activités professionnelles et le salaire se sont réduits ou ont « fluctué » entre le premier emploi et l'entrée en formation au CNAM. De plus, les deux tiers des individus sont au chômage ou se sentent menacés dans leur situation professionnelle à l'entrée au CNAM.

Pourtant, à leur entrée au CNAM, ils ne projettent pas une situation professionnelle très différente de celle antérieure. Ils veulent préserver leur emploi. Ils se donnent une durée courte de formation ou tout simplement ne parviennent pas à estimer la durée nécessaire. Ainsi, contrairement aux individus de la catégorie précédente, ils ne savent pas vraiment comment se tirer de la mauvaise passe dans laquelle ils sont.

C'est une population d'âge moyen avec 29 ans et demi de moyenne à l'inscription au CNAM, et avec une proportion d'étrangers supérieure à la moyenne. Le taux de féminisation est fort et le niveau de formation initiale est élevé, c'est-à-dire plus fréquemment que la moyenne, de niveau supérieur à bac+3.

Toutes les fonctions sont représentées. Il apparaît par contre une légère sur-représentation des catégories des cadres et ingénieurs au détriment de celle des techniciens.

Les auditeurs de ce mobile sont encore plus en situation de faiblesse que les précédents en reconversion forcée. Ils sont cependant plus diplômés. Tout se passe comme si le diplôme qui, en situation normale constitue une ressource pour l'évolution professionnelle, perdait toute pertinence dans une situation aussi menaçante. Ces auditeurs sont tétanisés par le danger, au point qu'ils ne conçoivent qu'une solution : persévérer dans leur poste en tentant d'éloigner le danger. On pourrait penser que s'engager dans une reconversion permettrait une solution plus durable, mais ils ne semblent pas être capables de l'envisager à ce stade.

### **2.3 Troisième catégorie de mobile : l'orientation professionnelle**

D'autres auditeurs, quand ils arrivent au CNAM, n'ont pas de problème particulier dans leur activité professionnelle ni de projets d'évolution très précis. Ils souhaitent par contre trouver une activité qui les satisfasse. Ils n'ont qu'une représentation très floue de ce qu'ils aimeraient faire comme activité professionnelle ou de la direction dans laquelle ils voudraient évoluer. Cette imprécision des orientations individuelles semble plus fréquente dans le tertiaire où elle est facilitée par les caractéristiques des professions qui semblent, plus que dans d'autres secteurs professionnels, faiblement formalisées et fortement hétérogènes (Faivret, Missika, Wolton, 1980 ; Chenu, 1990). De ce fait, plus que dans les filières techniques, les choix professionnels se font parfois par défaut. Les auditeurs ont ainsi des orientations professionnelles « molles ».

Une part non négligeable des auditeurs qui s'inscrivent pour la première fois au CNAM n'a ainsi qu'une représentation approximative de l'usage qu'ils pourront faire de la formation dans laquelle ils s'inscrivent. Ils souhaiteraient améliorer leur situation actuelle sans avoir défini précisément ce qu'ils souhaitent comme transformation, ni connaître précisément les contraintes imposées par une formation en cours du soir. Comme le CNAM n'impose que peu de barrières à l'inscription, ces auditeurs font un « essai pour voir ».

Dans ce cas, ce qui est demandé à la formation n'est pas l'acquisition de compétences en tant que telles mais plutôt la construction d'une orientation professionnelle. Il s'agit ici de trouver enfin ce qu'on aimerait bien faire comme activité professionnelle. La formation est un terrain d'expérimentation « sans risque » d'une orientation ou d'une nouvelle orientation.

Pour cela, les auditeurs décrits ici ont besoin d'une phase supplémentaire en amont de la formation proprement dite. C'est seulement à la fin de cette phase qu'on pourra décrire le type de trajectoire adopté. Pourtant rien ne garantit le succès de cette phase. Ceci explique que certains, malgré de nombreux essais de formation, ne trouvent jamais une orientation qui leur convienne.

Qui sont-ils ?

Les parcours professionnels avant l'entrée au CNAM sont stables pour la moitié des individus et avec élargissement de fonction pour l'autre moitié. Comme pour les deux mobiles précédents, la conjoncture professionnelle a été favorable, sans chômage, ni menace et blocage dans l'emploi.

Un faible taux de féminisation, moins d'étrangers que dans les autres mobiles, semblent être des caractéristiques particulières sur cette population. Elle est à peine moins âgée que la population globale en moyenne, 28 ans et demi contre 29 ans, et présente un faible excédent d'individus de niveau bac.

Au niveau de la fonction de l'emploi à l'entrée au CNAM, ce sont les fonctions techniques qui dominent, ainsi que le commerce et la catégorie hétérogène des fonctions autres car non classables. Il ne semble donc pas y avoir de structure de relations claires entre le mobile et cette fonction. Toutefois, dans les deux derniers secteurs, l'existence d'emplois flous (Dadoy, 1987) dont les tâches sont contingentes et ne débouchent pas souvent sur une formalisation des filières professionnelles, est certainement un élément facilitant. Par contre, la recherche d'une orientation professionnelle est largement transversale à toutes les activités professionnelles puisqu'elle se bâtit d'abord à partir d'une insatisfaction personnelle liée au désintérêt par rapport à l'emploi occupé.

## 2.4 Les mobiles sont tirés par des pôles identitaires

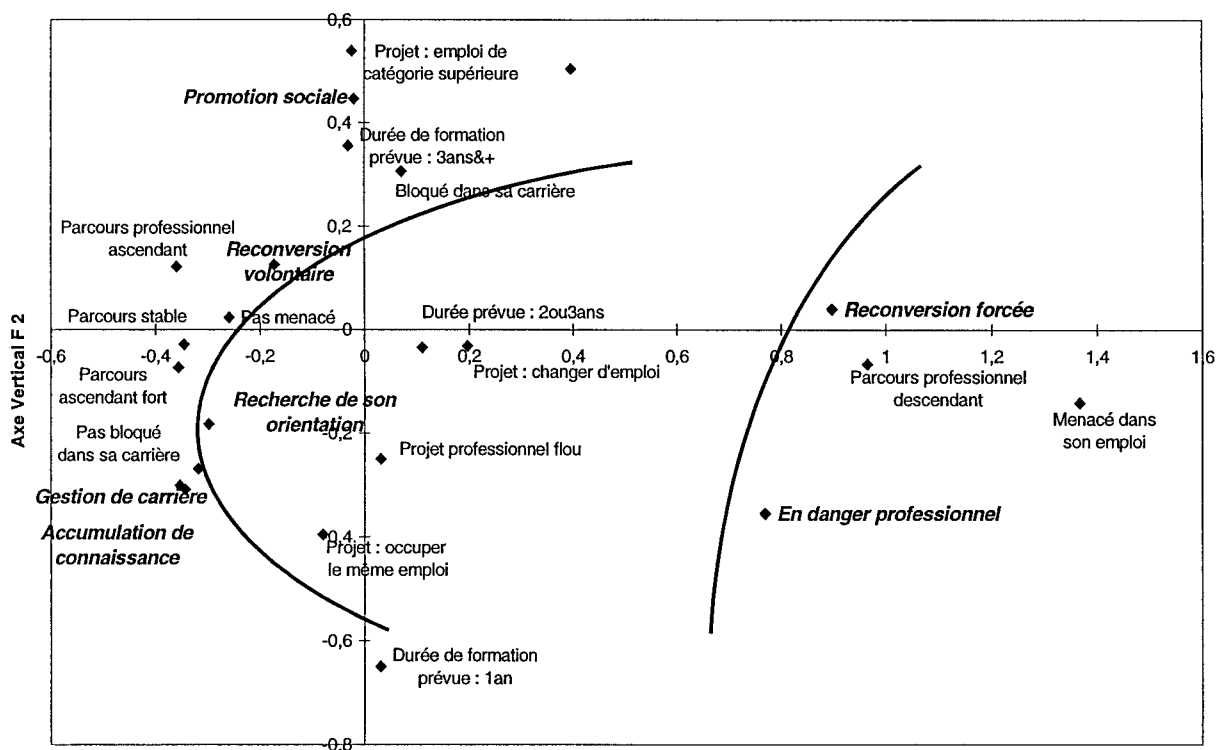
Ces mobiles peuvent ainsi être rattachés aux trois modèles polaires que sont le mobile « promotion sociale » orienté vers l'évolution ascendante, le mobile « danger professionnel » orienté vers l'emploi et le mobile « orientation professionnelle » dirigé vers l'activité professionnelle.

En effet, chacun de ces types se fonde sur la prise en compte de variables différentes et de logiques de comportements distincts. Le désir d'atteindre une finalité lointaine est le moteur du mobile « promotion sociale », désir qui perd de sa force et de l'amplitude au fur et à mesure que les auditeurs prennent en compte le contexte professionnel. Dans ce cas-là, ils adaptent leur comportement à ce contexte et se définissent des objectifs moins ambitieux, plus réalistes et plus adaptés aux caractéristiques du contexte professionnel.

Pour le deuxième type, incluant la « reconversion forcée » et le « danger professionnel », l'adaptation au contexte se fait de manière défensive, car, pour ces auditeurs, le contexte n'est pas plus complexe, il est surtout beaucoup plus difficile. Le problème n'est pas de tirer le meilleur parti des opportunités offertes de façon à se construire une évolution ascendante mais de préserver le minimum vital que représente l'emploi. Alors que les auditeurs en danger professionnel pensent encore que leur situation actuelle peut être préservée, pour les auditeurs en reconversion forcée, le jeu leur paraît perdu d'avance dans leur activité actuelle. Il ne leur reste comme situation que de tenter de trouver une autre activité moins menacée.

Enfin le dernier type est bâti sur l'insatisfaction professionnelle et sur la recherche d'une activité motivante pour les individus. Le contexte intervient ici assez peu car ce qui pose problème aux individus est l'activité par elle-même. La formation présente de ce point de vue un avantage : elle permet une recherche qui corresponde aux individus sans que ceux-ci soient obligés de prendre des risques au niveau professionnel.

Figure 1 – Représentation des « mobiles » selon les principales variables servant à leur construction



Source : enquête CNAM de janvier 1999 (Correia, Pottier, 2000).

Sur la figure 1, on voit ainsi clairement les catégories de mobiles centrés d'une part sur l'activité (orientation professionnelle) et sur l'emploi (reconversion forcée et danger professionnel). Par contre

les mobiles orientés vers l'évolution ascendante (promotion, gestion de carrière, accumulation de ressources et reconversion volontaire) couvrent un espace beaucoup plus important. Les mobiles de cette catégorie sont plus nombreux et ils font référence à des caractéristiques assez différentes qui ont trait autant aux spécificités individuelles des trajectoires (les formes des parcours antérieurs) qu'aux spécificités du contexte et aux opportunités que celui-ci offre (blocage ou menace).

### 3. Les contraintes et les ressources pour conduire une carrière

#### 3.1 La notion de « ressources » est relative

Jusqu'ici, nous avons analysé les raisons pour lesquelles les individus s'inscrivent en formation au CNAM en considérant qu'ils se distinguaient principalement à partir de leur contexte professionnel. Toutefois, la caractérisation des individus à l'intérieur de chaque mobile identifie des variables différentes en termes d'âge, de diplôme, de catégorie professionnelle... De plus, nous avons vu que les individus construisaient leurs « mobiles » en s'appuyant sur des « objets » de natures différentes : les « désirs » pour la promotion sociale, et des qualités pour ceux qui tentent de gérer leur carrière de manière rationnelle. Quant à ceux qui se plient aux contraintes, leur comportement s'appuie sur des sortes de réflexes comme s'ils ne pouvaient plus affronter la réalité de manière offensive. Quant à ceux qui sont en recherche d'orientation, ce qui les guide est proche d'une logique « vocationnelle » : ils espèrent trouver une activité qui donne sens à leur activité professionnelle.

Si la nature du contexte permet de comprendre certains mobiles, cela n'épuise pas l'explication : un contexte difficile n'empêche pas les individus de tenter d'avoir envers et contre tout une évolution ascendante ; le fait qu'aucun élément du contexte n'apparaisse clairement pour le mobile orientation professionnelle interroge aussi sur le rôle que le contexte joue sur la construction des mobiles des auditeurs. Il faut alors s'intéresser aux ressources détenues par les individus à leur entrée en formation.

Pour s'engager dans un parcours de formation, il faut, en effet, disposer d'un minimum de ressources (la cohérence d'un projet, les perspectives de formation, le soutien des proches ou des supérieurs). À l'inverse des ressources négatives (charges de famille, pression professionnelle, faible diplôme) freinent l'entrée en formation. Ces remarques de bon sens doivent pourtant être relativisées.

Précisons tout d'abord que contraintes et ressources ne peuvent être totalement réduites à des situations objectives. Un exemple nous permettra de l'illustrer : certains auditeurs du CNAM sont dans des situations professionnelles ou sociales (emplois précaires, enfants à charge...) qui devraient en toute logique les pousser à abandonner le cursus de formation. Ils continuent pourtant jusqu'à l'obtention de la certification recherchée, parce que d'autres ressources (forte probabilité de promotion, « rage » d'y arriver...) viennent contrebalancer cette situation défavorable.

Si la perception de l'existence de contraintes s'appuie sur une réalité, elle n'est pas le reflet mécanique de contraintes objectives. Une contrainte comme le chômage pèse différemment sur les individus en fonction des ressources qu'ils détiennent comme l'a montré notamment Dominique Schnapper (1994). Il n'y a pas de liens mécaniques entre les ressources et leurs usages : des individus disposant de faibles ressources ne tiennent pas compte des contraintes alors que d'autres individus disposant de ressources importantes semblent écrasés par ces mêmes contraintes.

En effet, ressources et contraintes sont intégrées dans une configuration personnelle. C'est la nature de cette configuration, c'est-à-dire son économie globale, et le sens que lui donne chaque individu qui est primordial, et non les ressources et les contraintes prises une à une.

Ainsi plus l'individu dispose d'un « projet » qui lui tient à cœur, plus il peut considérer que les contraintes auxquelles il est confronté sont simplement conjoncturelles. Autrement dit, des ressources positives peuvent, dans certains cas, pallier ou minorer des contraintes fortes. Mais à l'inverse, les contraintes peuvent aussi avoir pour effet d'occulter les ressources détenues par les individus. Le comportement défensif des individus en danger professionnel ne s'appuie pas obligatoirement sur un manque de ressources. Ils peuvent avoir eu une carrière brillante et des diplômes élevés, ils n'en sont

pas moins démunis face au danger. Dans les mêmes situations, des individus moins pourvus en ressources professionnelles ou en diplômes s'engagent dans des projets de reconversion volontaire.

En outre, ce qu'on peut considérer comme une contrainte ou une ressource est soumis à des fluctuations dans le temps. Ce qui a pu constituer une contrainte à un moment donné peut constituer une ressource à un autre moment, et inversement. Par exemple les auditeurs en promotion sociale transforment les « injustices » dont ils se sentent victimes et qui normalement jouent comme des contraintes, en rage d'y arriver, c'est-à-dire en une ressource. À l'inverse, la stabilité de l'emploi dans la fonction publique qui est habituellement vue comme un avantage ou une ressource, fonctionne pour certains agents insatisfaits comme une contrainte forte qui rend très coûteux le départ de l'organisation (Correia, Jantet, 2001)

De ce fait, les notions de ressources ou de contraintes sont des notions relatives et nous utiliserons plutôt les termes de « ressources négatives » et « ressources positives » pour parler de l'un et de l'autre. Nous utilisons cette aberration sémantique volontairement car elle permet de garder à l'esprit la très grande relativité de cette notion. C'est dans ce sens que nous utiliserons la notion de ressources qui ne se réduisent pas à la sphère professionnelle ou de formation, mais incluent aussi des ressources personnelles ou familiales.

Nous avons ainsi été amenés à distinguer quatre types de ressources pertinentes pour l'analyse des parcours individuels de formation :

- ressources de formation initiale : ici l'indicateur retenu est celui du niveau de formation initiale des individus (tableau 2).
- ressources de l'environnement professionnel : c'est un ensemble de variables sur l'attitude de l'employeur et de la hiérarchie vis-à-vis de la formation suivie à l'initiative des individus, sur le soutien de l'entreprise, sur les possibilités de promotion dans l'entreprise sont prises en compte (tableau 3).
- ressources familiales : il s'agit de quelques variables sur le soutien éventuel du conjoint ou l'attitude de l'environnement familial ou amical face à l'entrée en formation de l'individu (en particulier pour le célibataire) (tableau 1).
- ressources du parcours professionnel antérieur : elle est utile dans le cas du mobile-type « promotion sociale ».

Signalons aussi que ce n'est pas la seule somme des ressources qui peut expliquer leur rôle dans les projets des auditeurs. En effet, c'est l'économie globale de la configuration des ressources qui est importante plus que leur volume total, la détention de ressources dans une seule dimension et particulièrement celles qui sont liées au diplôme, ou pour utiliser les termes de Bourdieu au capital culturel, peuvent pallier l'absence d'autres ressources. En effet, la gestion des projets d'évolution professionnelle en adaptant en continu ceux-ci aux opportunités offertes par le contexte, exige des capacités stratégiques d'analyse qui sont cohérentes avec le niveau de diplôme obtenu.

Une liaison existe entre le type de ressources détenues et les mobiles d'entrée au CNAM. Toutefois, cette liaison est complexe : à l'intérieur d'un même type de mobile se côtoient des individus disposant de ressources différenciées. C'est pourquoi il est nécessaire d'analyser en détail les ressources détenues par les auditeurs de chacun des mobiles.

### **3.2 Les ressources de la « promotion sociale »**

Les auditeurs partageant ce type de mobile mobilisent dans ce dessein avant tout des ressources psychiques (la volonté de revanche, le désir d'y arriver). Une partie des auditeurs dispose de ressources professionnelles qui permettent à ces projets d'acquérir une certaine réalité (tableau 3). À l'évidence si le tiers des auditeurs s'appuie sur des ressources professionnelles importantes pour se lancer dans un cursus de formation sur initiative individuelle, les deux autres tiers peuvent faire abstraction de ce type de ressources et pourtant s'engager dans un projet de même type. En effet, le pourcentage de ceux qui ne disposent d'aucune ressource professionnelle est important par rapport aux autres auditeurs qui visent une évolution ascendante importante (tableau 3). Si leur position professionnelle, leur âge et leur niveau de diplôme, nous l'avons vu, leur donnent un certain nombre

d'atouts pour obtenir une promotion, l'absence de ressources professionnelles interroge : pourquoi s'engager dans un parcours de formation long et coûteux si on n'est pas sûr que celui-ci sera récompensé. Si les chances de promotion permettent à ce type de mobile d'apparaître plus facilement, elles ne sont pas une condition impérative. À la limite, le parcours de formation peut se dérouler sans aucune articulation avec la situation professionnelle. Seule l'obtention du diplôme d'ingénieur marquera l'arrêt de la formation et la tentative de négocier le titre obtenu dans la sphère professionnelle.

En fait, le lien très fort que les auditeurs créent avec leur projet d'évolution leur permet de faire abstraction du contexte professionnel. En effet, les enquêtes qualitatives antérieures menées auprès d'autres auditeurs (Correia, 1994) nous ont appris que les parcours de promotion sociale s'appuyaient le plus souvent sur une orientation générale (occuper une position plus élevée) et ne présupposaient pas toujours un projet clairement défini. Pour conduire leurs projets les auditeurs qui ne disposent pas de ressources professionnelles peuvent mobiliser des ressources de nature particulière. Pour abandonner une position connue et s'engager dans un projet dont on ne connaît pas le terme, il est nécessaire que la force qui lie ces auditeurs et leur « projet » soit importante. Ce qui guide l'individu est dans ce cas souvent décrit au moyen de sentiments (la rage, la vengeance...), c'est-à-dire des formes massives d'investissements imaginaires, liés au caractère très « inducteur », sur le plan fantasmatique, du rapport à la richesse, aux biens, aux possessions (Schwartz, 1990). Ce sont ces investissements qui permettent à certains des auditeurs de s'engager dans des parcours de formation pour obtenir une promotion sociale alors qu'une évaluation « objective » leur donnerait peu de chances d'y parvenir.

Par ailleurs, ce projet individuel bénéficie souvent d'un soutien fort du conjoint (tableau 1), qui supporte ainsi une partie des coûts induits par ce parcours long de formation (tâches ménagères, éducation des enfants et aussi... acceptation de l'absence du conjoint) mais surtout permet de se focaliser sur ce type de projet en en faisant un projet familial.

### **3.3 Les ressources de la « gestion rationnelle »**

Pour les auditeurs en « gestion rationnelle », les ressources psychiques ne sont pas aussi nécessaires puisque les projets sont imaginés à beaucoup plus court terme. Ce sont donc de toutes autres ressources qui sont nécessaires et celles-ci se différencient en fonction des mobiles des auditeurs.

#### **3.3.1 Les ressources de la « gestion de carrière »**

Le public en gestion de carrière a, en fait, transformé le concept de promotion sociale pour l'adapter aux nouvelles contraintes du marché de l'emploi (chômage, précarité...) et aux contextes professionnels. Ces derniers ont été modifiés par de nouvelles politiques de gestion du personnel (organisation de mobilités horizontales, réduction des lignes hiérarchiques, transformation de postes de travail sans modification de leur niveau hiérarchique...).

Pour une part, ce glissement de la promotion sociale à la gestion rationnelle est une adaptation à des contextes professionnels différents de ceux qui ont vu se développer les parcours de promotion sociale. Alors que les individus en promotion sociale viennent très souvent des secteurs industriels par exemple, la logique de gestion de carrière, tout en continuant à trouver une assise dans le monde industriel, est aussi importante dans le secteur des services non marchands.

Si la promotion sociale reste la finalité terminale, elle ne se construit plus sur un seul changement de position professionnelle obtenu grâce à la prise en compte par l'entreprise d'un niveau de diplôme considéré comme équivalent au poste visé, comme l'envisageaient les auditeurs en promotion sociale. Au contraire, cette finalité ne peut être atteinte que par le biais de changements beaucoup moins ambitieux mais peut-être, par contre, plus réalistes parce qu'ils se construisent sur l'analyse opportuniste des situations rencontrées et non sur leur seule volonté individuelle.

Pour que ce type de projets puisse éclore, il faut alors que le contexte soit porteur pour que les projections des auditeurs restent réalistes. Par ailleurs, il faut aussi que ceux-ci soient capables de faire

un diagnostic de leur situation pour élaborer la stratégie la plus efficace pour atteindre leurs buts. Ceci explique que ce soit dans ce mobile que les ressources professionnelles soient les plus importantes, puisque la moitié des auditeurs (contre 28 % en moyenne dans les autres mobiles) en disposent (tableau 3). Quant aux capacités de diagnostic et d'élaboration stratégique, celles-ci dépendent très fortement du niveau culturel des individus. Elles sont en concordance avec le niveau de diplôme atteint. Un quart des auditeurs de ce type dispose d'un diplôme d'un niveau supérieur ou égal à Bac+5 (tableau 2).

**Tableau 1 – Ressources familiales selon les « mobiles »**

Ressources familiales	Promotion sociale	Gestion de carrière	Accumulation de connaissances	Reconversion volontaire	Reconversion forcée	En danger professionnel	Recherche d'orientation	Total
Soutien faible du conjoint	13 %	18 %	16 %	14 %	20 %	15 %	21 %	16 %
Soutien fort du conjoint	49 %	42 %	42 %	41 %	34 %	45 %	44 %	43 %
Célibataire avec soutiens amical et familial forts	21 %	22 %	25 %	24 %	25 %	24 %	18 %	23 %
Célibataire avec soutiens amical et familial faibles	17 %	18 %	17 %	21 %	21 %	16 %	17 %	18 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

**Tableau 2 – Ressources personnels selon les « mobiles »**

Diplôme de formation initiale	Promotion sociale	Gestion de carrière	Accumulation de connaissances	Reconversion volontaire	Reconversion forcée	En danger professionnel	Recherche d'orientation	Total
Inférieur au Bac	9 %	7 %	8 %	10 %	10 %	10 %	8 %	9 %
Bac	21 %	10 %	17 %	21 %	21 %	18 %	23 %	19 %
Bac+2	48 %	38 %	35 %	31 %	32 %	28 %	28 %	36 %
Bac+3 ou 4	15 %	21 %	22 %	23 %	22 %	26 %	20 %	21 %
Bac+5 ou plus	8 %	24 %	17 %	15 %	16 %	19 %	21 %	16 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

**Tableau 3 – Ressources professionnelles selon les « mobiles »**

Typologie des ressources professionnelles	Promotion sociale	Gestion de carrière	Accumulation de connaissances	Reconversion volontaire	Reconversion forcée	En danger professionnel	Recherche d'orientation	Total
Ressources positives	6 %	4 %	6 %	3 %	0 %	3 %	4 %	4 %
Ressources moyennes	23 %	46 %	27 %	22 %	16 %	13 %	26 %	24 %
Absence de ressources	39 %	28 %	34 %	41 %	42 %	48 %	31 %	38 %
Ressources non perçues	10 %	7 %	10 %	6 %	25 %	22 %	7 %	12 %
Ressources négatives	21 %	16 %	23 %	29 %	17 %	15 %	33 %	22 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

### 3.3.2 Les ressources de « l'accumulation de ressources »

Les auditeurs classés dans le mobile « accumulation de ressources » ne peuvent construire le même type de stratégies à court terme. En effet, plus des deux tiers n'ont aucune ressource professionnelle ou ne les perçoivent pas (tableau 3). C'est d'ailleurs ce contexte peu porteur dans le court terme qui justifie leur stratégie « attentiste ». Toutefois, l'absence de ressources de ces auditeurs est un peu particulière. S'ils ne perçoivent pas d'évolution possible dans l'immédiat, c'est en grande partie parce qu'ils sont, dans des proportions importantes, déjà cadres.

Pour les autres ressources, la seule particularité est le soutien amical dont ils bénéficient (tableau 1). Celui-ci joue le même rôle que le soutien du conjoint pour les individus en « promotion sociale ». Plus jeunes que la moyenne des auditeurs, ils semblent encore être dans des réseaux amicaux plutôt qu'installés dans une relation de couple.

### 3.3.3 Les ressources de la « reconversion volontaire »

Par contre, pour les auditeurs en reconversion volontaire qui sont classés dans la « gestion rationnelle », les ressources jouent un rôle différent. Les auditeurs ne peuvent par nature s'appuyer sur des ressources tirées de leur contexte professionnel : les trois quarts d'entre eux n'en disposent pas



(tableau 3), mais contrairement aux auditeurs en accumulation de ressources, cette absence ne leur semble pas momentanée. C'est d'ailleurs pour cela que ces auditeurs ne tentent pas d'obtenir une évolution dans leur entreprise ou leur activité actuelle mais tentent de se reconvertir. Toutefois, ils ne sont pas tout à fait démunis au niveau professionnel. Leur parcours antérieur leur semble pouvoir servir de base à une évolution future à condition de changer de milieu professionnel.

Ces ressources issues de leur trajectoire permettent de définir un projet de formation qui est central pour réussir la reconversion. La formation doit d'une part s'appuyer sur ce qui a été acquis par l'individu pour minorer l'effort à fournir mais aussi s'en détacher pour permettre le changement. L'incertitude est ici importante et le problème de la gestion de l'anxiété engendrée par cette incertitude ne doit pas être ignoré. Ce sont ces deux aspects qui expliquent l'importance prise ici par les ressources personnelles et familiales (tableau 1) qui permettent en partie de contrebalancer l'absence de ressources professionnelles et de supporter le coût que représente un parcours de formation aussi difficile.

### **3.4 Les ressources des individus en « gestion sous contraintes » (« danger professionnel » et « reconversion forcée »)**

L'absence de ressources professionnelles caractérise les individus de ce groupe. Et comme les deux mobiles intégrés dans cette catégorie (« danger professionnel » et « reconversion forcée ») peuvent être vus comme une gradation plus ou moins forte du sentiment de menace, au niveau des ressources, rien ne permet de les distinguer.

La question des ressources détenues à leur entrée en formation peut aussi paraître incongrue pour ces auditeurs : ils s'inscrivent en formation parce qu'ils se pensent détenteurs de « ressources négatives », même si objectivement on peut considérer qu'ils disposent de ressources positives (le niveau de diplôme par exemple).

Par construction, tous les individus de ce groupe, soit sont au chômage à leur entrée en formation, soit ont connu un parcours professionnel antérieur « descendant » ou plus généralement « chaotique » (succession d'emplois précaires, passage plus ou moins intensif par des périodes de chômage). Contrairement aux auditeurs en reconversion volontaire, ces auditeurs ne peuvent s'appuyer sur leur trajectoire professionnelle antérieure. Les ressources de l'environnement professionnel n'existent pas, ou bien ne sont pas perçues par l'individu, voire sont négatives (hostilité de l'environnement) : plus de 8 auditeurs sur dix sont dans ce cas (tableau 3). Les ressources familiales et sociales sont un peu moindres que dans les autres groupes et ne compensent pas la médiocrité des ressources professionnelles. Enfin le niveau de formation initiale est hétérogène, tous les niveaux de formation initiale sont représentés.

Toutefois, parce que les contraintes acculent ces individus à une position défensive, les ressources de formation initiale ne jouent pas tout à fait le même rôle que dans les autres mobiles. Ici cette ressource est au moins provisoirement occultée par la pression du contexte et paraît difficilement mobilisable par les individus pour se construire des projets d'évolution qui leur permettent d'échapper à cette pression.

### **3.5 Les ressources des individus en « recherche d'orientation »**

La question des ressources pour les auditeurs en « recherche d'orientation » est encore à traiter différemment. Une partie d'entre eux dispose de ressources négatives (tableau 3), qui peuvent renforcer le sentiment d'insatisfaction vis-à-vis de leur activité professionnelle. Mais cette insatisfaction peut aussi prospérer dans n'importe quel contexte puisque c'est la nature de l'activité, plus que les possibilités d'évolution, qui pose problème.

Ce mobile peut ainsi être vu comme une construction singulière qui prend sa source dans l'absence de rencontres entre un individu et ce « pour quoi il est fait ». L'alchimie de cette rencontre espérée échappe largement aux éléments du contexte : ces individus peuvent parfaitement s'ennuyer dans un poste à responsabilité. Cela échappe aussi au type de ressources détenues : la « vocation »

peut être le produit de la rencontre avec un matériau (le fer, le bois...) dont le travail n'exige pas un niveau de diplôme très élevé. De ce fait, les auditeurs de ce mobile viennent de tous les secteurs et s'inscrivent dans la moyenne des ressources.

On voit donc que les projets des auditeurs intégrés dans les mobiles sont très dépendants de la nature des contextes professionnels et des caractéristiques des individus qui offrent tous deux des possibilités d'évolution différenciées. Toutefois, à l'issue de cette première analyse, ce contexte ne détermine pas totalement les projets. La manière dont les individus lisent cette réalité et les ressources dont ils disposent par ailleurs ainsi que les caractéristiques du contexte et des individus eux-mêmes produisent des configurations singulières. L'équilibre de cette configuration doit pourtant être interrogé. Les individus maintiennent-ils leurs projets envers et contre tout ou ces projets fluctuent-ils en fonction de l'évolution du contexte ?

#### **4. La stabilité des mobiles à l'épreuve**

Nous essayons maintenant de répondre à cette question en analysant les évolutions entre deux enquêtes distantes de quatre années et effectuées auprès des nouveaux visiteurs venus préparer un plan de formation personnel sur le forum d'information et d'inscription du CNAM qui se tient à chaque rentrée universitaire. Ces deux enquêtes s'inscrivent dans des contextes différents : le marché du travail était très dégradé pour la première (1997), tandis que la courbe du chômage s'était nettement infléchie pour la seconde (2001).

##### **4.1 Les évolutions du contexte ont des impacts quasi immédiats sur le public du CNAM**

###### ***4.1.1 La situation professionnelle des visiteurs a suivi l'embellie du marché du travail***

Entre 1997 et 2001, le fonctionnement du marché du travail s'est très sensiblement amélioré. Il se caractérise par une baisse générale du chômage, une amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes et de la mobilité professionnelle des adultes.

La proportion de chômeurs parmi les nouveaux visiteurs s'est réduite (passant de 17 % à 15 % entre 1997 et 2001, (cf. tableau 4). De même, les nouveaux visiteurs ont moins connu de périodes de chômage que leurs aînés (15 % des visiteurs de 2001 ont connu plus de six mois de chômage contre 19 % de leurs aînés de 1997). La proportion de ceux qui se sentent menacés dans leur situation professionnelle (risque de licenciement, fin de CDD) est tombée de 25 % à 16 % entre 1997 et 2001. L'amélioration du contexte est ici flagrante. Par contre l'amélioration des possibilités d'évolution se fait avec beaucoup plus d'inertie : la proportion de ceux qui se sentent bloqués dans leur activité professionnelle diminue de 4 %. Pour une part, l'amélioration de la situation de l'emploi ne se traduit pas immédiatement par une augmentation des possibilités d'évolution dans les entreprises. Celles-ci s'adaptent avec un temps de retard. De plus, une partie de cette inertie dépend aussi des individus dont les représentations sont beaucoup moins plastiques que la réalité.

###### ***4.1.2 Forte élévation du niveau de formation initiale des adultes qui se présentent au CNAM***

Hormis cette amélioration de l'appréciation que les individus portent sur leur contexte professionnel, l'évolution la plus marquante au cours des cinq dernières années est certainement l'élévation du niveau de formation initiale des nouveaux visiteurs (tableau 4). Ce phénomène concerne aussi les inscrits à Paris et dans les centres régionaux (Wolber, 2001 ; Pottier 2001).

L'élévation du niveau de formation initiale des jeunes au cours des années 90 laissait augurer cette situation. Mais l'augmentation que nous observons ici concerne toutes les tranches d'âge jusqu'à 35 ans et plus. Il existe donc une demande de formation au niveau deuxième et troisième cycles qui concerne aussi bien des débutants que des salariés en activité depuis des années. La croissance du nombre d'ingénieurs et cadres parmi les visiteurs et les inscrits au CNAM ces dernières années confirme cette interprétation.

### 4.1.3 Croissance de la part des ingénieurs et cadres

La part des ingénieurs et cadres parmi les nouveaux visiteurs est passée de 27 % à 36 % entre 1997 et 2001 (tableau 4).

Aux deux dates, 45 % des ingénieurs qui se présentent sur le forum ont été promus en cours de vie active, les autres étaient ingénieurs dès leur entrée dans la vie active. Par contre, la part du nombre de cadres tertiaires promus en cours de carrière a diminué passant de 53 % en 1997 à 43 % en 2001. L'augmentation du nombre de cadres tertiaires parmi les visiteurs s'est donc faite à partir de jeunes plus diplômés qui ont débuté leur carrière comme cadres.

**Tableau 4 – Caractéristiques socio-démographiques des nouveaux visiteurs**

Niveau de diplôme obtenu en formation initiale	Ensemble des nouveaux visiteurs 1997	Ensemble des nouveaux visiteurs 2001
Bac ou moins	39 %	24 %
Bac+2	25 %	28 %
Bac+3 ou 4	20 %	30 %
Bac+5 et plus	16 %	18 %
<b>Âge</b>		
Moins de 25 ans	28 %	25 %
25 à 29 ans	38 %	38 %
30 à 34 ans	18 %	19 %
35 ans et plus	16 %	18 %
<b>Âge moyen</b>	30 ans	30,6 ans
<b>Taux de féminité</b>	41 %	43 %
<b>Taux de visiteurs de nationalité étrangère</b>	13 %	18 %
<b>Situation matrimoniale</b>		
Couples sans enfant	27 %	28 %
Couples avec enfant	17 %	16 %
Célibataires, etc.	56 %	56 %
<b>Situation professionnelle lors de la visite sur le forum</b>		
Emploi	81 %	84 %
Chômage	17 %	15 %
Inactif	2 %	1 %
<b>Profession lors de la visite sur le forum</b>		
Ingénieurs	8 %	11 %
Cadres	19 %	25 %
Techniciens	21 %	20 %
Autres professions intermédiaires	26 %	25 %
Employés	22 %	17 %
Ouvriers	4 %	2 %

Champs : actifs = individus en emploi ou en recherche d'un nouvel emploi.

Sources : enquêtes OEC de 1997 et 2001.

La part des techniciens et autres professions intermédiaires tertiaires reste stable. La part relative des employés a donc baissé.

Cette évolution de la structure des emplois va de pair avec celle des niveaux de formation initiale.

L'évolution des caractéristiques des auditeurs qui se présentent aux portes du CNAM paraît ainsi très dépendante du contexte économique. L'évolution de ce contexte a pour effet de diminuer assez nettement la part de chômeurs mais aussi de diminuer la part de ceux qui se présentent au CNAM parce qu'ils ont l'impression d'être menacés ou bloqués dans leur situation professionnelle.

Par ailleurs, les mouvements de grande ampleur qui concernent l'augmentation du nombre de diplômés du supérieur et la restriction des évolutions ascendantes poussent en formation continue un public beaucoup plus diplômé. C'est la même logique qui explique l'augmentation du pourcentage des cadres. Particulièrement dans le tertiaire, l'augmentation de nouveaux arrivants diplômés marque une modification des usages de la formation continue : de l'école de la deuxième chance, on passe à l'utilisation complémentaire de la formation continue et de la formation initiale.

**Tableau 5 – Typologie des parcours professionnels et projets des visiteurs (ou « mobiles »)**

Nouveaux visiteurs	1997	2001
<b>Accumulation de ressources</b> : individus bloqués dans un parcours professionnel plutôt stable, ils cherchent à évoluer dans le même domaine professionnel	12	30
<b>Gestion de carrière</b> : personnes dont le parcours professionnel est très ascendant. Ils veulent élargir leur domaine de compétence, évoluer dans leur fonction, sans forcément changer de catégorie socioprofessionnelle	27	28
<b>Promotion sociale</b> : personnes qui veulent progresser dans leur métier et changer de catégorie sociale	4	7
<b>Reconversion professionnelle volontaire</b> : personnes bloquées dans leur carrière professionnelle et pour cela elles anticipent par un changement d'activité	19	9
<b>Reconversion forcée</b> : par suite de difficultés rencontrées sur le marché du travail, licenciement, chômage long, ces personnes se trouvent contraintes de changer d'activité	23	8
<b>En danger professionnel</b> : ils sont en situation de précarité ou de chômage sur le marché du travail, mais ils n'ont pas encore trouvé d'issue sur le plan professionnel	4	4
<b>Recherche de son orientation professionnelle</b> : Certaines personnes cherchent leur voie au travers de la formation. D'autres viennent suivre une formation pour leur intérêt personnel.	10	14
<b>Total</b>	100%	100%
<b>Effectifs interrogés</b>	1564	1372

Note : Les étudiants et jeunes en recherche d'une insertion professionnelle sont exclus de ce tableau.

#### 4.2 L'évolution des mobiles des nouveaux publics

Toutefois, cette modification des caractéristiques du public ne nous dit rien sur ce qu'ils viennent chercher au CNAM. Par contre, nous avons vu que les mobiles dépendent en partie du contexte professionnel dans lequel les individus se trouvent et aussi des ressources qu'ils peuvent y puiser. En théorie, l'amélioration de la conjoncture que nous venons de constater et qui se traduit aussi par une élévation des ressources dont disposent les auditeurs (diminution du sentiment de blocage et de menace) est susceptible de modifier les raisons de s'adresser à la formation et donc les mobiles dans lesquelles ces raisons sont intégrées. C'est bien ce que nous avons pu observer au travers de deux enquêtes conduites en 1997, puis en 2001 auprès des nouveaux publics qui sont venus à la rentrée universitaire remplir un plan de formation.

Constatons d'abord que le pourcentage des auditeurs dans chacun des mobiles a évolué entre les deux enquêtes<sup>5</sup>. Quelques mobiles sont restés relativement stables : c'est le cas de la « gestion de carrière » et du « danger professionnel » ; d'autres ont crû légèrement : la « promotion sociale » et la « recherche d'orientation » ; le mobile « accumulation de ressources » a fortement augmenté de volume ; enfin les mobiles « reconversion forcée » et dans une moindre mesure la « reconversion volontaire » ont vu leurs effectifs fondre.

Ces évolutions peuvent se révéler plus complexes que ce qu'elles donnent à voir à première vue : on ne peut pas uniquement conclure de la baisse du volume de la population d'un mobile et de l'augmentation de la population d'un autre que le public de l'un est passé à l'autre. La stabilité d'un mobile peut être due à des mouvements d'entrée et de sortie équivalents. Une baisse de population peut aussi bien se traduire par un transfert d'un mobile vers un autre qu'un retrait de toute demande de formation. L'augmentation d'une population peut aussi être due à l'arrivée de nouveaux publics pour qui la formation n'avait pas de sens auparavant. C'est pourquoi ces évolutions doivent être analysées finement, non seulement en prenant en compte les chiffres (tableau 5), mais en tentant de comprendre

5. La répartition des nouveaux visiteurs dans les « mobiles » est nécessairement différente de celle des auditeurs interrogés après leur sortie du CNAM qui ont été présentés en première partie. La structuration de l'offre de formation du CNAM, les contraintes imposées par l'institution ont pour effet de filtrer très fortement le public entre la première visite d'information et l'inscription en formation. Par exemple l'augmentation du mobile promotion sociale à ces deux étapes (de 4 ou 7 % à 24 %) doit être mis en rapport avec la mission traditionnelle du CNAM qui rend particulièrement adéquats les formations offertes et ce type de mobile. Ajoutons que la formation par elle-même peut rendre crédible le mobile « promotion sociale » pour les auditeurs intéressés par une évolution ascendante mais qui n'étaient pas très sûrs de pouvoir y arriver, compte tenu de leur niveau de diplôme ou des contraintes qui freinaient leur investissement en formation.

les logiques que pourraient avoir les passages d'un mobile ou à un autre en fonction de l'amélioration de la conjoncture.

Nous allons donc prendre les mobiles les uns après les autres et tenter une première explication de son évolution ou de son absence d'évolution, pour ensuite tenter de dresser une carte générale des mouvements de population.

### *Évolution de chaque type de « mobiles » entre 1997 et 2001 (tableau 6)*

#### *Promotion sociale (7 %)*

C'est la catégorie « phare » du CNAM. Son archétype en est le technicien titulaire d'un DUT ou d'un BTS qui vient pour devenir ingénieur par la voie de la formation continue.

Sa proportion très réduite parmi les visiteurs du CNAM peut surprendre. Elle a faiblement évolué entre 1997 et 2000. Or, l'enquête de l'OEC conduite en janvier 1999 auprès de l'ensemble des sortants à Paris faisait apparaître une proportion d'auditeurs en « promotion sociale » de l'ordre de (24 %). Ceci veut simplement dire que très peu de visiteurs parviennent à se projeter dans le long terme avant l'entrée en formation. La conjoncture économique, leur environnement professionnel, les logiques de court terme dans lesquelles se situe tout l'environnement économique et social les en empêchent. Au bout d'une année passée au CNAM, un certain nombre d'auditeurs appartenant aux deux catégories précédentes vont décider de poursuivre la formation si leur expérience au CNAM se révèle positive et donc se mettre dans une dynamique nouvelle de « promotion sociale ».

À ce stade, les techniciens, les fonctions industrielles, les titulaires d'un BAC+2 en formation initiale sont sur-représentés dans ce groupe.

Le mobile « promotion sociale » semble ainsi assez peu sensible à la conjoncture ou plutôt présente une forte inertie à la conjoncture. L'amélioration de la conjoncture ou la dégradation de la conjoncture semble n'avoir que des effets à la marge. Bien sûr il est possible que, dans le futur, la société n'accorde plus aucune importance au prestige acquis dans la sphère professionnelle, enlevant toute pertinence à ce type de mobile. Mais même si cette évolution improbable survenait, plusieurs générations seraient certainement nécessaires avant de connaître sa disparition.

Toutefois, comme le mobile « promotion sociale » représente le mobile le plus ambitieux des mobiles centrés sur l'évolution ascendante, l'amélioration de la conjoncture peut expliquer qu'une faible partie des individus en gestion de carrière ou en reconversion volontaire, en cas d'amélioration du contexte économique, puissent se retrouver en promotion sociale.

#### *Gestion de carrière (28 %)*

Leur carrière professionnelle est particulièrement ascendante. Ils veulent poursuivre sur cette lancée. Mais ils se donnent des objectifs de court terme en mobilisant les opportunités qui se présentent. Cela leur est d'autant plus facile qu'ils se trouvent dans un environnement professionnel qu'ils jugent tout à fait favorable.

La part de cette catégorie dans l'ensemble des visiteurs est importante (28 %) et est restée stable depuis 1997.

Les niveaux de formation élevés, les ingénieurs et cadres sont sur-représentés dans ce groupe. Toutes les fonctions ou domaines professionnels sont présents.

Le volume de ce mobile est resté relativement stable. Toutefois, l'amélioration du contexte professionnel devrait en toute logique permettre à des individus en « accumulation de ressources » qui étaient dans une logique « attentiste » de s'engager dans des stratégies plus offensives et donc se retrouver en « gestion de carrière ». Par ailleurs nous avons fait l'hypothèse qu'une partie des individus en gestion de carrière a pu basculer en promotion sociale. Ces hypothèses demanderaient bien sûr confirmation mais de toute façon, on peut penser que les mouvements d'entrée et de sortie de ce mobile concernent un faible pourcentage d'individus.

### *Accumulation de ressources (30 %)*

Cette catégorie s'est accrue dans des proportions importantes entre 1997 et 2001 (de 12 à 30 %). Elle est bien le signe d'un élargissement important des opportunités professionnelles apparues au tournant de l'an 2000 dans une gamme très large de secteurs et de professions.

Toutes les professions et niveaux de formation initiale sont présents dans ce type. Il existe une légère sur-représentation des titulaires d'un bac+2.

Ce mobile a vu son importance augmenter dans des proportions fortes. Or nous avons fait l'hypothèse qu'une partie des individus s'est déplacée vers la gestion de carrière. Les mouvements sont donc peut-être encore plus importants que ce que ce pourcentage d'augmentation donne à voir. L'origine de ce nouveau public est très probablement à rechercher du côté du mobile reconversion volontaire. L'amélioration de la conjoncture pour des individus en recherche d'évolution rend en effet moins impératif le changement de profession et peut faire espérer que l'amélioration se poursuive et permette par la suite d'obtenir une évolution ascendante dans l'activité actuelle, ce qui rend beaucoup moins risqué le détour par la formation.

### *Reconversion volontaire (9 %)*

Leur parcours professionnel antérieur a été plutôt stable, voire ascendant. Mais ils se sentent bloqués dans leur situation. Ils anticipent sur des difficultés d'évolution de leur carrière et ils ont décidé de changer de profession ou de domaine professionnel. Un environnement professionnel peu favorable les incite à ce choix.

Avec l'amélioration de la conjoncture de l'emploi, cette catégorie très nombreuse en 1997 (19 %) s'est réduite de façon considérable en 2001 (9 %).

Des employés ou des cadres de fonctions tertiaires (commerce, vente), des personnels non titulaires de la fonction publique ou territoriale (enseignants, employés administratifs, etc.) sont sur-représentés dans cette catégorie.

Rappelons que la diminution de ce mobile semble directement lié à l'amélioration de la conjoncture qui permet aux individus d'adopter des mobiles d'accumulation de ressources et dans des proportions beaucoup plus marginales de promotion sociale.

### *Reconversion forcée (8 %) et danger professionnel (4 %)*

Leur parcours professionnel antérieur à la venue au CNAM est chaotique : beaucoup d'emplois, plusieurs périodes de chômage. Par suite de difficultés rencontrées sur le marché du travail (licenciement, fin de CDD), les premiers ont déjà fait le choix de changer de situation professionnelle (reconversion forcée). Les autres viennent chercher dans la formation un moyen d'écarter le « danger professionnel » dans lequel ils se trouvent (licenciement prévisible, chômage récent).

L'amélioration de la situation de l'emploi a considérablement réduit l'importance de cette catégorie qui est passée de 27 % des visiteurs en 1997 à 12 % en 2001.

Les fonctions tertiaires de commerce, vente, hôtellerie, tourisme et autres activités administratives non qualifiées sont sur-représentées dans cette catégorie.

Ces deux catégories ont vu leurs effectifs fondre. Comme il s'agit d'une gradation de la menace, on peut raisonnablement penser qu'une partie des individus en danger professionnel s'est retirée de la formation mais qu'ils ont été remplacés par d'autres qu'on aurait classés en 1997 dans la reconversion forcée. Mais la baisse de la population de ces mobiles ne se résume pas à ces mouvements internes à la catégorie. L'éloignement du sentiment de menace en toute logique rend l'usage de la formation moins pertinent : il s'agirait donc surtout d'un retrait de la formation.

Plus marginalement on peut aussi penser que ces individus qui étaient en situation d'urgence quand la conjoncture était plus dégradée peuvent maintenant prendre un peu plus de temps pour trouver une nouvelle activité : une faible partie se retrouverait alors en recherche d'orientation.

*Recherche de son orientation professionnelle (14 %)*

Leur parcours professionnel antérieur est plutôt stable. Ils ne sont pas du tout menacés dans leur situation professionnelle. Certains se disent bloqués. L'absence d'objectifs professionnels caractérise tout-à-fait ce groupe. Certains viennent chercher dans la formation des pistes de réorientation professionnelle. D'autres viennent suivre une formation pour leur « intérêt personnel ».

Cette catégorie peu nombreuse s'est légèrement accrue : 10 % en 1997 et 14 % en 2001.

Les employés ou professions intermédiaires de certaines fonctions tertiaires (commerce, tourisme, etc.) sont légèrement sur-représentés dans cette catégorie.

Ce mobile a vu son importance augmenter un peu. Sans qu'on puisse quantifier la provenance, mais de toute façon cela reste des flux marginaux, cette augmentation trouve son origine dans l'arrivée d'individus qu'on aurait trouvé 4 ans auparavant dans le mobile « reconversion forcée », ou même dans des publics qui hésitaient à venir en formation.

On peut ainsi résumer les évolutions des mobiles.

**Tableau 6 – Évolution des mobiles entre 1997 et 2001**

de ---→ à	Promotion sociale	Gestion de carrière	Accumulation de Ressources	Reconversion professionnelle volontaire	Reconversion forcée	En danger professionnel	Recherche de son orientation	Retrait de la formation
Promotion sociale								
Gestion de carrière	+							
Accumulation de ressources		+						
Reconversion professionnelle volontaire	+		+++					
Reconversion forcée							+	+++
En danger professionnel								+
Recherche de son orientation								
Retrait de la formation							+	

On peut alors tenter de répondre à la question de la stabilité des mobiles. Certains mobiles peuvent être décrits comme des mobiles structurels (ou à évolution très lente) : le changement de contexte professionnel n'influe qu'à la marge sur le volume des auditeurs qui y sont classés. Deux des repères polaires semblent avoir cette caractéristique : le mobile « promotion sociale » (pôle de l'évolution ascendante) et le mobile recherche de l'orientation (pôle de l'activité professionnelle).

Par ailleurs la catégorie « évolution ascendante » regroupant les mobiles « promotion sociale », « gestion de carrière », « accumulation de ressources » et « reconversion volontaire » est dans l'ensemble une catégorie structurelle. Les mouvements d'un mobile à un autre se font quasiment à l'intérieur de la catégorie. En particulier, les échanges entre les mobiles « reconversion volontaire » et « accumulation de ressources » se montrent sensibles aux variations de la conjoncture.

Enfin la catégorie centrée sur l'emploi, constituée des mobiles « reconversion forcée » et « danger professionnel » se révèle très fragile. La formation n'a de sens pour les individus classés ici que de manière tout à fait accidentelle en fonction de la pression que le milieu professionnel exerce sur eux.

La question de savoir si les catégories utilisées ici, mais Claude Dubar avait les mêmes interrogations à propos de ses formes identitaires, sont structurelles ou conjoncturelles ne reçoit pas de réponse simple.

Pour certains types de mobiles (la promotion sociale et la recherche d'orientation), la formation représente toujours un moyen adéquat pour atteindre les finalités visées par les auditeurs : l'aspect structurel prime. Par contre, la précision dans la formulation des objectifs professionnels comme la nature et l'amplitude des parcours de formation peuvent pour certains des mobiles (gestion de carrière, accumulation de ressources et surtout reconversion volontaire) fluctuer en fonction du contexte, permettant ainsi aux individus de changer de mobile tout en restant polarisés sur le même type de carrière, c'est-à-dire sur une catégorie de mobiles orientés dans la même direction. La relation à la formation est ainsi structurelle pour les carrières centrées sur l'évolution ascendante et sur l'activité professionnelle, car les objectifs visés par les individus au moyen de la formation sont des objectifs de transformation.

Pour d'autres mobiles, c'est-à-dire ceux qui sont orientés vers l'emploi, la formation n'a de sens pour les individus qu'en regard des problèmes plus ou moins criants qu'ils rencontrent dans leur situation professionnelle. Les mobiles ont une composante conjoncturelle car ils visent à réparer un problème dont l'existence dépend du contexte et non de l'individu. Ce sont alors des objectifs de réparation et non de transformation.

## Conclusion

À l'issue de ce travail d'étape, rappelons-le, nous pouvons alors mesurer l'apport que peut représenter la notion de carrière dans l'analyse des parcours de formation de nos auditeurs.

La déclinaison de cette notion en trois dimensions (emploi, activité professionnelle, évolution ascendante) permet de distinguer assez radicalement les mobiles et surtout de comprendre les mouvements d'augmentation et de diminution qui les touchent.

L'articulation des ressources détenues avec le recours à la formation est forte quand la carrière est orientée vers *l'emploi*. Ce sont les ressources négatives du domaine professionnel qui, en occultant toutes les autres ressources détenues par les individus (le niveau de diplôme par exemple), donnent un rôle central à la formation. Toutefois, cette liaison est temporellement instable, elle est créée dans l'urgence et sans intégration dans des finalités plus larges. De ce fait, le lien que l'individu a avec la formation est un lien lâche qui ne peut résoudre durablement les problèmes d'emploi des individus.

Quand la carrière est orientée vers *l'activité professionnelle*, la nature des ressources détenues par les individus et leur contexte professionnel ne jouent aucun rôle statistique. Seule l'absence d'intérêt de l'individu pour l'activité, c'est-à-dire une relation tout à fait singulière, faiblement explicable par des variables objectives, qui est au cœur du mobile orientation professionnelle explique le recours à la formation.

Dans des carrières tournées vers *l'évolution ascendante*, la nature des ressources (ou leur absence) et le contexte professionnel des auditeurs n'expliquent le recours à la formation que par le détour explicatif que constitue le mobile. On constate en effet une concordance relativement forte entre le mobile des auditeurs, le contexte professionnel où se déroule l'activité et les ressources dont les auditeurs peuvent disposer. C'est cette congruence qui permet autant de comprendre les objectifs professionnels poursuivis par les individus que les objectifs et les étapes des parcours de formation.

Pour conforter cette hypothèse, il conviendra d'attendre la réinterrogation des individus qui ont fait l'objet des enquêtes que nous avons mobilisées dans le cadre de cet article.

**Mario Correia**

Laboratoire Georges Friedmann - Université Paris 1

16, Boulevard Carnot, 92 340 Bourg-la-Reine

E-mail : correia@cnam.fr

**François Pottier**

CNAM, Direction des études. Observatoire des études et carrières

292, rue Saint-Martin, 75 003 Paris

E-mail : pottier@cnam.fr



## Bibliographie

- Boltanski L. et Thevenot L. (1991), *De la justification ; les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- Bourdieu P. (1987), *Choses dites*, Éditions de Minuit.
- Bourdieu P. (1992), *Réponses*, Seuil.
- Caspar P., Afriat C. (1988), *L'investissement intellectuel*, Economica, 1988.
- Charlot G., Sandoval V. (1995), Deux salariés sur trois ont changé d'entreprise au cours de leur quinze premières années de carrière, *Premières synthèses Darès*, n° 86-4, mai.
- Chenu A. (1990), *L'archipel des employés*, Insee Études.
- Correia M. (1994), *Les mobiles des trajectoires individuelles : du jugement sur la justice à la recherche d'une nouvelle légitimité sociale*, Thèse de doctorat en sociologie.
- Correia M. (2002), Les changements de mission des dispositifs de formation continue au prisme de l'initiative individuelle. Contribution du 21 mars aux séminaires de la Darès Droit de la formation professionnelle.
- Correia M., Jantet A. (2001), Peur du chômage, fonctionnariat et coopération, Contribution au 3<sup>ème</sup> Colloque international de psychodynamique et psychopathologie du travail, 1<sup>er</sup>, 2, 3 février.
- Correia M., Lenel P., Leroux N. (1999) (dir.), Entre désinvestissement, promotion et mobilité diagonale : le cas des « surdiplômés » du Ministère de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme, Rapport pour le Ministère de l'équipement, du logement, des transports et du tourisme.
- Correia M., Pottier F. (1998), Peut-on construire des explications compréhensives du point de vue quantitatif, In : A. Degenne, F. Stoeffler-Kern, P. Werquin, *Cheminevements de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle*, Céreq, Documents séminaires, n° 141, p. 71-87.
- Correia M., Pottier F. (1998), Comment construire une typologie quantitative d'idéaux-types ? Contribution à la journée d'études du 22 juin 1998 du laboratoire Printemps, CNRS, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines.
- Correia M., Pottier F. (1999), Variables objectives et perceptions subjectives : des éclairages complémentaires pour comprendre les projets professionnels, In : Degenne A., Lecoutre M., Lièvre P., Werquin P., *Insertion professionnelle et identification de processus*, Céreq, Documents séminaires n° 142, p. 73-92.
- Correia M., Laporte R., Pottier F. (1999), *Parcours professionnel et usage de la formation des anciens auditeurs du CNAM*, Document de travail de l'OEC, CNAM, décembre.
- Correia M., Pottier F. (2000), La formation tout au long de la vie : progression professionnelle ou adaptation aux contraintes, *Formation Emploi* n° 71, La documentation Française, juillet-septembre.
- Correia M., Pottier F. (2002), *De la promotion sociale à la formation tout au long de la vie : l'évolution des parcours des adultes en formation au CNAM*, ouvrage collectif à paraître.
- Dadoy M. (1987), La notion de qualification chez Georges Friedmann, *Sociologie du Travail*, n° 1/1987.
- Desmarez P. (1986), *La sociologie industrielle aux États-Unis*, A. Colin.
- Dubar C. (1999), De la deuxième chance au co-investissement : brève histoire de la promotion sociale, In : Dubar C. et Gadéa, C. (eds), *La promotion sociale en France*, Presses universitaires du Septentrion, sociologie, p. 227-238.
- Faivret J.-Ph., Missika J.-L., Wolton D. (1980), Le tertiaire introuvable, In : CFTD, *Le tertiaire éclaté*, Seuil.

- Germe J.-F., Pottier F. (1998), Trajectoires professionnelles et formation. Se préparer à une profession ou s'adapter au marché, In : *Mélanges en l'honneur du professeur Jean Vincens*, Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse.
- Hughes E. (1967), *Men and their work*, Glencoe, The free Press, 2<sup>e</sup> éd.
- Lesne M. (1984), *Lire les pratiques de formation d'adultes*, Paris, Edilig.
- Maruani M., Reynaud E. (1993), *Sociologie de l'emploi*, La découverte, 1993.
- Nicole-Drancourt N., Roulleau-Berger L. (1995), *L'insertion des jeunes en France*, Paris, PUF.
- Podevin G. (1999), Formation-promotion sociale et professionnelle : un lien démocratique rompu ? In : Dubar C., Gadéa C. (éds) (1999), *La promotion sociale en France*, Presses Universitaires du Septentrion.
- Pottier F. (2001), Inscription et niveau en hausse, *Théma*, n° 4, CNAM, décembre.
- Weber M. (1971), *Économie et société*, Paris, Plon, tome 1.
- Wolber O. (2001), *L'évolution des effectifs du CNAM Paris au cours de la décennie 90*, Document de travail de l'OEC, avril.
- Schwartz O. (1990), *Le monde privé des ouvriers*, PUF.



# La formation postsecondaire : entre projet et incident de parcours

Jean-François Gazeau

Dans la confrontation entre offre et demande d'emploi, compte tenu de l'état du marché et nonobstant les conceptions retenues de la qualification (L. Tanguy, 1986), les difficultés d'accès à l'emploi apparaissent souvent liées à l'insuffisance de la formation et/ou de l'expérience, et pèsent préférentiellement sur les jeunes classes d'âge peu qualifiées. D'où un certain engouement des pouvoirs publics pour des politiques d'accès à l'emploi, particulièrement orientées vers les jeunes, notamment en termes d'insertion professionnelle et de formation postsecondaire (cf. J. Rose, 1998).

## 1. Dispositif et matériel d'enquête

Le présent exposé s'essaie à contextualiser la formation postsecondaire à partir d'une enquête conduite à la demande de – et en partenariat avec – l'ANPE et la DIIJ<sup>1</sup>, et réalisée par téléphone (Institut Louis Harris) fin 1998, courant 1999. L'enquête porte sur l'accès à l'emploi et l'insertion professionnelle de 1002 jeunes gens alors âgés de 18 à 25 ans, de niveaux V, Vbis et VI, dont le calendrier remémore, depuis leur sortie de l'école, une suite de situations d'emploi, de chômage, d'inactivité, de formation postsecondaire, voire encore de service national, accomplies sans ordre a priori et avec des durées très variables.

Certaines de ces situations sont documentées, parce que leur rang ou leur durée illustre les parcours ; il en est ainsi de la situation qui est actuelle (au moment de l'enquête), de la plus longue et/ou de la dernière (avant l'actuelle), et parfois de la première ; la documentation s'attache à décrire la situation, les démarches accomplies pour y parvenir (emploi et formation), pour en sortir ou pour changer d'emploi (chômage, formation, emploi), de même que les moments d'entretien d'embauche.

Le champ d'étude est donc réduit par rapport au thème structurant des journées « **Formation tout au long de la vie et carrières en Europe** ». Les sujets observés n'en sont qu'à leur début de « carrière », et leur expérience du marché du travail est brève, quoique déjà rugueuse.

## 2. La formation, choix contraint

Les quelque 1000 jeunes gens de l'enquête expriment fortement qu' « *il faut tout faire pour avoir un emploi stable* » (82 %). Le « *tout* » de l'expression implique pourtant assez peu la formation puisqu'ils sont moins nombreux à y avoir investi ou à y investir encore, en tout cas à lier l'accès à l'emploi à un savoir-faire professionnel. Pour 38 % d'entre eux seulement, « *continuer à se former* » permet de « trouver un vrai emploi » ; ils sont encore moins nombreux (16 %) à penser qu' « *avoir des diplômes* » est vraiment le plus important pour « trouver un vrai emploi », indépendamment de leur situation (en emploi ou non), de leur niveau scolaire, ou ... de leur passage par une formation postsecondaire.

---

1. Nous remercions l'Agence Nationale pour l'Emploi et la Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes d'avoir mis les données à la disposition du LASMAS-IdL et d'avoir ainsi permis ce travail.

Leur faible goût pour la formation, acquise ou à compléter, témoigne sans doute d'une certaine résignation et entérine un état, de fait, assez peu propice à l'emploi pour nombre d'entre eux : 25 % de l'échantillon n'ont aucun diplôme, sans que la part de l'immigration puisse exonérer la défaillance du système éducatif français (40 % chez les sujets d'origine étrangère, mais 23 % encore chez les sujets nés de parents français).

En effet, ces jeunes gens sont, au moment de l'enquête, à plus de 40 % hors emploi, davantage les femmes que les hommes (respectivement 54 % et 32 %) ; les proportions homologues du temps passé hors emploi depuis leur sortie scolaire indiquent que le phénomène est non pas conjoncturel mais durable. Il touche préférentiellement les moins bien dotés scolairement.

**Taux de non-emploi par sexe et niveau scolaire au moment de l'enquête**

	Sans diplôme	BEPC seul	CAP ou BEP	Total
Hommes	47,5 %	38,0 %	25,2 %	32,1 %
Femmes	67,2 %	61,7 %	47,0 %	54,1 %
<b>Ensemble</b>	<b>56,5 %</b>	<b>47,5 %</b>	<b>34,2 %</b>	<b>41,4 %</b>

Le nombre de jeunes gens accédant à une formation, qu'elle soit la plus longue (avant l'enquête) ou actuelle (au moment de l'enquête), est de 222. L'effectif peut paraître d'autant plus important qu'il porte sur une plage de temps assez réduite (depuis la sortie de scolarité jusqu'à 25 ans maximum), mais il concerne des niveaux de qualifications en dessous du baccalauréat, plus susceptibles d'y avoir recours.

Au demeurant, cet effectif pose évidemment des limites à l'analyse de la formation dans les parcours d'insertion professionnelle. S'il ne faut sans doute pas attendre d'une petite enquête (en effectif et en durée d'observation) qu'elle vienne ébranler le fondement des politiques en la matière, elle permet néanmoins, dans ce qu'elle donne à voir, de poser quelques questions sur la transcription du principe dans la réalité.

Les entrées en formation postsecondaire sont grosso modo à la mesure de la désaffiliation scolaire. Les titulaires d'un diplôme technique ou professionnel ne sont que 17 % à accéder à une telle formation, contre 30 % chez les autres, parmi lesquels les titulaires du seul BEPC y sont moins réfractaires que les sans diplôme, notamment chez les femmes.

**Taux d'accès à une formation postsecondaire par sexe et niveau scolaire**

	Sans diplôme	BEPC seul	CAP ou BEP	Total
Hommes	22,6 %	22,5 %	16,3 %	18,5 %
Femmes	33,8 %	57,5 %	19,1 %	27,1 %
<b>Ensemble</b>	<b>27,3 %</b>	<b>36,4 %</b>	<b>17,4 %</b>	<b>22,2 %</b>

Dans la très grande majorité des cas, 89 %, aucun emploi ne vient en concurrence de l'entrée en formation ; de même, 83 % des entrants en formation se déclarent alors demandeurs d'emploi. Le choix ainsi parfaitement contraint – demandeurs d'emploi sans emploi en vue, dans 73 % des cas, sans grande variation selon les zones à risques de chômage (Y. Grelet et al, 1997) –, comme pour combler un vide, explique sans doute en bonne part les réponses sur ce qui est attendu de la formation, ainsi que les modalités d'accès et de recherche.

L'objectif principal en suivant la formation est majoritairement (54 %) d'acquérir ou de diversifier une qualification, des compétences, ou encore (43 %) simplement de trouver un emploi ou de toucher un salaire. Les non-diplômés sont plus portés vers la deuxième proposition, sans différence de sexe. La recherche d'un futur emploi pendant la formation est assez fréquente, environ 40 % des cas, et les femmes y sont moins portées quand elles disent vouloir acquérir ou diversifier leur qualification. Les moyens mis alors en œuvre, essentiellement des candidatures spontanées, mais aussi des recours aux organismes d'aide à l'emploi, délaissent le recours aux relations de l'entourage personnel, à la différence des moyens décrits qui ont permis de trouver un emploi (cf. Gazeau).

La volonté de majorer ses propres atouts pour mieux s'insérer professionnellement peut se décliner en stratégies de précaution ou de réparation. La position de la formation postscolaire dans le parcours, notamment par rapport aux périodes de chômage, illustre assez bien ce partage. Plus de la moitié des formations (documentées) sont entreprises alors que le parcours comporte déjà au moins une période de chômage. L'intention de remédier à des difficultés rencontrées à travers le chômage paraîtrait ainsi assez bien affirmée si, dans le même temps, les trois quarts des jeunes ayant eu à connaître le chômage n'avaient échappé à cette possibilité.

Pourtant les circonstances d'antériorité du chômage influent sur les moyens d'accès à la formation. On distingue deux réseaux qui approvisionnent l'information en la matière : le capital personnel compris comme son entourage proche (famille ou amis) ou relevant de son expérience (école, ancien employeur, armée, annonces ou organisme de formation), et l'environnement institutionnel d'aide à la recherche d'emploi (Agence Nationale pour l'Emploi, Mission Locale-Permanence d'Accueil d'Information et d'Orientation). Ces deux réseaux s'excluent mutuellement, sinon dans la réalité, au moins dans les réponses (réponse unique). Le réseau personnel est le plus pourvoyeur avec 54 % des informations qui y transitent, un peu plus préféré par les hommes et davantage usité dans les stratégies de précaution. À l'opposé, le recours à l'institutionnel est un plus fréquent en cas de réparation, alors que la désinsertion professionnelle se fait menaçante. Si formation il y a, elle résulte donc le plus souvent d'une nécessité ressentie et/ou d'une menace, dans le cadre d'un choix contraint (cf. ci-dessus).

Notons le renversement du poids des interventions entre l'ANPE et les ML-PAIO ; l'ANPE recueille la plupart des démarches vers ces organismes quand il s'agit de sortir du chômage (le plus long) ou, plus généralement, de trouver un futur emploi, mais l'information sur la formation provient surtout des ML-PAIO quand elle vient des organismes (90 vs 19), conformément à leurs missions. Malgré la faiblesse des effectifs, quelques variations géographiques, selon les zones à risque de chômage ou selon les régions, laissent entrevoir des disponibilités différenciées de ces organismes.

### **3. Place de la formation postscolaire dans les parcours**

On a vu que le risque de chômage est en relation avec le niveau scolaire, et que l'accès à la formation postscolaire est relié et au niveau scolaire et à l'expérience ou à la crainte du chômage. Ainsi, si la formation postscolaire tend à compléter un bagage pour mieux se placer sur le marché du travail et disposer de meilleurs atouts dans l'accès à l'emploi, il convient de s'interroger sur les effets d'une telle démarche. On peut sans doute considérer que l'illustration d'une formation postscolaire performante repêcherait du chômage ou réduirait le risque d'y (re)tomber, ... sous réserve que la dynamique de l'offre d'emploi s'ajuste, le cas échéant, aux nouvelles données individuelles.

À défaut de pouvoir comparer le bagage scolaire à la sortie de l'école et le bilan de compétences après un cycle de formation, il reste à considérer les situations ultérieures, prises comme décrivant au moins en partie les effets de la formation : sont-elles cohérentes avec les présupposés des politiques publiques relatives à la formation, et avec les attentes des personnes en termes de bénéfices sur le marché du travail ?

L'ordre des séquences est un indicateur indispensable pour analyser ces bénéfices éventuels, dans une démarche comparative « avant – après ». Pour baliser les parcours individuels, variables à l'infini, on retiendra ici les seules situations documentées comme les plus longues ; les parcours sont triés selon les positions respectives de la formation la plus longue et du chômage le plus long.

Pour mesurer un impact éventuel, il convient donc de ne considérer que les périodes de formation pourvues d'un « après-formation » ; le critère des effets de la formation pourrait être la situation à l'issue de la formation, ou un, ou deux an(s) après la période, ou encore la situation au moment de l'enquête. Bien que celle-ci implique des délais hétérogènes, nous la retenons ... pour l'instant.

### Situations au moment de l'enquête, selon les positions respectives de la formation et du chômage

Parcours	Situation actuelle				
	Formation	Chômage	Inactivité	Emploi	Total
.....]	10	142	30	262	444
..... F..]	5	19	5	30	59
..... C..]	27	91	24	231	373
... C.F..]	5	26	2	38	71
... F.C..]	6	17	6	26	55
<b>Ensemble</b>	<b>53</b>	<b>295</b>	<b>67</b>	<b>587</b>	<b>1002</b>

N.B. : Les combinaisons sont données ici en chaîne de caractères, où ne figurent en clair que la Formation et le Chômage dans leur ordre, les points servant de joker.

Parmi les 185 jeunes gens ayant suivi une formation, la moitié sont en emploi au moment de l'enquête. La proportion homologue est de 60 % pour ceux qui n'ont pas suivi une telle formation. Le passage par la formation tend à détourner de l'emploi actuel, le chômage suivi de formation grossissant le chômage, la formation suivie de chômage ou le chômage seul conduisant vers la formation.

L'écart brut ci-dessus (50,8 % vs 60,3 %) est significatif et ne plaide pas pour une contribution avérée de la formation postscolaire à l'accès à l'emploi d'autant que, à des niveaux différents, il est commun à chaque sexe. La différence serait moindre si l'on écartait ceux qui n'auraient pas eu le loisir d'envisager une telle formation (en emploi dès la sortie de l'école, seule situation connue), mais ce serait négliger la possibilité d'une formation postscolaire en première position (il y en a 45).

Tiendrait-il à une différence des acquis initiaux scolaires entre les deux sous-groupes ? En fait, à formation initiale équivalente, les écarts sont de même sens. Il n'y a que les mieux dotés (BEPC + diplôme technique) pour qui la formation postscolaire ne pénalise pas l'accès à l'emploi.

Le repêchage est mesuré, ici, par la proportion de personnes en emploi au moment de l'enquête, parmi celles dont la formation postscolaire la plus longue est postérieure au chômage le plus long. La proportion de 53,5 % (38/71) figure un succès mitigé du repêchage, plus assuré chez les plus diplômés.

### Emploi actuel et chômage après la formation

	N	Ensemble %	Hommes %	Femmes %	Sans Diplôme %	CAP ou BEP %
<b>Après Formation postscolaire</b>	185					
<b>Protection</b> (après « ....F... ? »)	185					
% en emploi actuel		50,8	59,8	42,9	35,0	64,1
% ayant connu le chômage		61,1	52,9	68,4	75,0	53,3
<b>Repêchage</b> (après « ..C..F.. ? »)	71					
% en emploi actuel		53,5	52,8	54,3	43,5	61,1
<b>Sans Formation postscolaire</b>	817					
% en emploi actuel		60,3	69,4	46,8	46,1	66,1
% ayant connu le chômage		63,0	56,7	72,5	73,6	60,5

N.B. : Les pourcentages ci-dessus sont indicatifs eu égard aux faibles effectifs relatifs à la formation. Sur une même ligne, tous les écarts homme/femme et entre niveaux extrêmes sont significatifs, sauf sur la ligne « repêchage ».

La protection concerne, ici, toutes les périodes de formation, qu'elles soient ou non précédées de chômage ; elle est claire dans tous les cas où la formation emboîte le pas de la scolarité. Deux indicateurs peuvent être utiles : d'abord la proportion de ceux qui sont en emploi au moment de l'enquête ; ensuite la proportion de ceux qui n'ont pas été épargnés par le chômage (le plus long ou non) après leur formation.

Les scores d'emploi actuel après formation sont tous inférieurs au niveau homologue hors formation postsecondaire, bien que l'écart ne soit significatif que pour les hommes. Les sans diplôme sont plutôt en moins bonne position, alors que la situation est égale pour les mieux dotés. La rencontre avec le chômage après la formation est, en apparence, équivalente à ce que connaissent ceux qui n'ont pas suivi une telle formation. En apparence parce que, au prorata des délais, le risque est en fait majoré.

Ainsi, sauf pour les mieux dotés scolairement, les meilleures chances d'être en emploi actuel sont offertes à ceux qui ne sont pas passés par une formation, mais si formation il y eut, mieux vaut qu'elle fût de repêchage pour les plus précarisés (femmes ou sans diplôme) que de protection (hommes).

Les scores de chômage postérieur à la formation sont généralement inférieurs (parfois de peu) aux scores homologues hors formation postsecondaire, les mieux diplômés accentuant la tendance. Cet indicateur vient moduler les observations précédentes, sous la réserve que le temps d'exposition au risque soit comparable.

Les hommes ou les plus diplômés sont mieux protégés (au sens ci-dessus) quand ils ont « entendu parler de la formation » dans leur propre entourage plutôt que par le réseau institutionnel incident. Sans doute faut-il voir là que la mobilisation de ressources personnelles, qu'elle soit spontanée ou activée, est plus exigeante et engendre une plus grande motivation.

#### 4. Évaluation de la formation postsecondaire et problèmes méthodologiques

L'examen des effets de la formation à l'aune de la situation actuelle introduit le biais de délais après formation très inégaux. S'il convient d'égaliser ces délais (notons qu'il s'agit d'égaliser les délais après la formation postsecondaire, la durée d'observation jusqu'à cette formation et la durée de celle-ci pouvant varier fortement), on se heurte à un inconvénient non négligeable : ce que l'on gagne en méthode, on le perd en effectif puisque celui-ci fond à mesure que le recul grandit.

La question se formule de la même manière : à l'issue de leur formation, ou tant de temps après, les jeunes sont-ils, sur le marché du travail, en meilleure situation qu'auparavant ou non ? Éventuellement, sont-ils en moins mauvaise situation par rapport aux autres ? La formulation des questions, du fait des sélections comparatives, entraîne des réductions plus ou moins drastiques des effectifs concernés.

##### 4.1 Première approche

Considérons l'emploi, opposé au non-emploi, comme critère d'analyse ; nous disposons de quatre moments d'observation : à la sortie de l'école (moment « a »), la formation postsecondaire (moment « b »), puis à la sortie de la formation (moment « c »), puis un an après (moment « d »). Seuls 129 sujets offrent un tel recul. Ces moments sont aussi aléatoires dans les parcours que le moment de l'enquête. Entre les situations initiale et terminale, non seulement la formation s'intercale, mais d'autres situations peuvent aussi survenir, entre « a » et « b », sauf si la formation succède immédiatement à la scolarité, et entre « c » et « d ». En dépit de cette réserve, la situation s'améliore globalement entre les moments « a » et « d » : respectivement 24,8 % sont en emploi en « a », 38,8 % en « c » et 50,4 % en « d ».

Mais cette progression est-elle entièrement imputable à la seule formation postsecondaire ? Dans la population de référence des personnes dont la situation est connue deux ans après leur sortie d'école (n=551), des calculs semblables indiquent des taux d'emploi de 52,6 % à la sortie de l'école, 60,6 % un an après, puis 68,2 % deux ans après. Même si la progression est plus spectaculaire chez ceux qui passent par la formation, on ne saurait exclure un effet d'ancienneté ou de rodage dans l'accès à l'emploi, qu'il y ait ou non formation dans l'intervalle.



Au demeurant, ces évolutions en masse peuvent occulter des mouvements internes plus ou moins importants.

#### 4.2 Diversité de l'après formation

L'examen des suites de la formation montre la diversité des parcours événementiels selon les bagages scolaires et le sexe. Faisons un sort au service national, considéré par la suite comme emploi, au sens où il rend momentanément indisponible sur le marché du travail pour des raisons extérieures, c'est-à-dire indépendamment de la volonté des sujets. L'ancrage progressif s'établit dans l'emploi, 50 dès la sortie de la formation, 69 un an après, au prix d'un *turn-over* favorable assez important, et malgré l'assiduité des femmes dans le non emploi.

##### Emploi en sortie de formation et un an après

		Emploi un an après la formation						Total
		Hommes		Femmes		Ensemble		
		Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	
Emploi en sortie de formation	Non	19	11	35	14	54	25	79
	Oui	3	27	3	17	6	44	
Total		22	38	38	31	60	69	129

Les enchaînements « emploi – emploi » et « non-emploi – non-emploi » représentent des parcours bien typés. Des parcours moins stables, d'effectifs d'ailleurs assez réduits, on peut privilégier la dernière borne « d », et admettre que la séquence « non-emploi – emploi » représente un parcours ascendant et équivaut à la séquence « emploi – emploi », malgré un épisode présumé accidentel de non-emploi ; et que, par symétrie, la séquence « emploi – non-emploi » représente un parcours déclinant et s'apparente à la séquence « non-emploi – non-emploi », malgré un épisode présumé accidentel d'emploi. On ne dispose plus dès lors que de deux catégories issues, ci-dessous ventilées selon le bagage scolaire et le sexe.

##### Bagage scolaire et suites de la formation postsecondaire

	Hommes		Femmes		Ensemble
	Emploi « continu »	Non emploi « continu »	Emploi « continu »	Non-emploi « continu »	
Sans diplôme	8	11	8	20	47
BEPC	4	3	8	6	21
CAP	17	6	6	6	35
BEP	9	2	9	6	26
Total	38	22	31	38	129

La formation postsecondaire débouche plus d'une fois sur deux sur de l'emploi « continu », mais différemment selon le sexe et le diplôme scolaire. En effet, les femmes sans diplôme restent le plus souvent sans emploi après (20 vs 8) ; les hommes diplômés d'un CAP ou d'un BEP restent rarement sans emploi (8 vs 26) ; entre ces cas extrêmes, les autres (hommes sans diplôme ou titulaires du BEPC, et femmes titulaires au moins du BEPC) se partagent par moitié entre non-emploi et emploi « continus » (35 vs 32). À se fier aux extrêmes, les issues heureuses vont donc de préférence à ceux qui sont déjà les mieux dotés au départ, et les issues malheureuses à celles qui sont sans diplôme. Sur l'ensemble, les démarches éventuellement accomplies pendant la formation pour un futur emploi ne font aucune différence.

### 4.3 Parcours avant/après formation

L'examen des parcours entre sortie scolaire et entrée en formation est plus délicat, du fait de durées d'observation fort inégales. Il faut déjà écarter ceux d'entre eux (n = 32) qui ont suivi cette formation dès leur sortie de l'école, et pour qui la comparaison est impossible. Quant aux 97 autres, dont on sait que la situation dès la sortie de l'école est autre que la formation (la plus longue), certains entament leur formation postsecondaire dans l'année qui suit, d'autre plus d'un an après ; le nombre de bornes d'observation n'est donc pas le même.

Cependant, en respectant les conventions précédentes (parcours ascendants et déclinants), et au risque de schématiser à outrance, on peut distinguer les parcours de maintien entre avant et après (61 sur 97), et ceux de déclin (10) ou de regain (26). Il en ressort que la formation paraît profitable pour un quart seulement de l'effectif.

**Bagage scolaire et types de parcours avant/après formation postsecondaire**

	Hommes CAP ou BEP	Femmes sans diplôme	Autres	Total
Maintien en emploi	14	1	11	26
Parcours déclinants	2	2	6	10
Parcours ascendants	7	5	14	26
Maintien en non emploi	2	13	20	35
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>51</b>	<b>97</b>

Les différents parcours se répartissent encore très différemment selon sexe et bagage scolaire : la formation entérine le plus souvent des positions acquises, et les quelque parcours ascendants ou déclinants sont distribués de façon égale, sans effet de rattrapage des moins favorisés ni de préférence pour les mieux dotés.

### 4.4 Parcours d'emploi avec formation et sans formation

L'évaluation interne des parcours passant par la formation postsecondaire n'est donc pas très encourageante. La comparaison de ces parcours avec les parcours homologues hors formation est-elle plus prometteuse ?

Pour homogénéiser les conditions de comparaison, on considère les situations en sortie d'école (moment « a »), puis deux ans et trois ans après (moments « c » et « d »), manière de ménager un « trou » (moment « b ») correspondant à celui de la formation.

Les risques relatifs au non-emploi après la formation, quelles qu'en soient ses raisons (chômage surtout, mais aussi replis domestiques et ... formation), restent supérieurs à ce qu'ils sont sans formation, comme si les niveaux scolaires et les situations antérieures bridait les avenirs.

**Taux d'emploi (= emploi ou service national) selon les différents moments**

	Moments :	a	b	c	d
		Sortie d'école	Formation	Sortie de formation	1 an après formation
Avec formation postsecondaire	<b>n = 129</b>	26,4 %	----	38,8 %	53,5 %
		Sortie d'école	« trou »	2 ans après sortie école	3 ans après sortie école
Sans formation postsecondaire	<b>n = 416</b>	57,0 %	----	75,2 %	71,4 %

Peut-on voir néanmoins dans la progression globale des taux d'emploi après la formation, par rapport au taux en sortie de scolarité, l'amorce de meilleurs lendemains ? Leur progression intervient alors que, dans le même temps, c'est-à-dire trois ans après la sortie de l'école, le taux d'emploi hors

formation marque le pas, après avoir bénéficié, au moment « c », d'une situation en cours, c'est-à-dire « à cheval » sur la borne.

#### 4.5 Modélisations

Si l'on met en lice dans la course à l'emploi tous les sujets dont on connaît la situation en « d », qu'ils aient suivi ou non une formation postscolaire, en prenant comme référence une population d'hommes titulaires d'un CAP ou d'un BEP, en emploi à la sortie de l'école et sans formation postscolaire, la probabilité d'être en emploi au moment « c », diminue surtout du fait de n'avoir pas été en emploi au moment « a », à la sortie de l'école, mais aussi, en ordre décroissant, du fait d'être une femme, d'avoir suivi de formation postscolaire et enfin de n'être pas titulaire d'un diplôme technique ou professionnel.

##### Emploi en « c »

(Référence = hommes titulaires d'un CAP ou d'un BEP, en emploi à la sortie de l'école et ne passant pas par une formation postscolaire)

	Chi-Square	Pr > ChiSq	Odds Ratio Est
Hors emploi en « a »	44.21	***	0.222
FEMME	31.53	***	0.298
Avec formation post-scol.	24.52	***	0.305
Ni CAP ni BEP	11.58	***	0.478

\*\*\*, \*\*, ns : respectivement significatif aux seuils 0.001, 0.01, non significatif.

	Effectif	Taux d'emploi en « c »
Référence	102	93,1 %
Hors référence	443	60,5 %

La probabilité d'être en emploi au moment « d » est sensible à trois des mêmes facteurs (situation en « a », sexe et diplôme), dont l'influence est d'ailleurs plus ou moins nivelée, et qui évacuent le facteur formation postscolaire. Outre que les facteurs retenus ont une bonne valeur prédictive de l'entrée en formation, la mise à l'écart de ce dernier facteur indique que la soudure entre fin de formation et retour sur le marché du travail fut plutôt délicate, même si elle paraît désormais en partie résorbée. Le poids de la situation initiale s'estompe logiquement du fait de son ancienneté accrue. Lorsqu'on remplace la situation du moment « a » par celle du moment « c » plus proche, ce nouvel événement-origine occulte à nouveau le passage par la formation et surdétermine la situation en « d ».

##### Emploi en « d »

(Référence = hommes titulaires d'un CAP ou d'un BEP, en emploi au moment « c » et n'étant pas passé par une formation postscolaire)

	Chi-Square	Pr > ChiSq	Odds Ratio Est
Hors emploi en « c »	96.41	***	0.092
Ni CAP ni BEP	13.49	***	0.435
FEMME	9.45	**	0.498
Avec formation post-scol.	0.86	ns	

\*\*\*, \*\*, ns : respectivement significatif aux seuils 0.001, 0.01, non significatif.

	Effectif	Taux d'emploi en « d »
Référence	141	92,9 %
Hors référence	404	58,2 %

Un an après, les sujets sortis de formation retrouvent, sur le marché du travail, des chances équivalentes aux autres, entendons qu'elles sont proportionnées à leurs attributs ou à leur précédent (sexe, diplôme et emploi à la sortie de l'école), après qu'ils aient essuyé, dès la sortie de leur formation postscolaire, un déficit sensible de leurs chances. Quand s'estompent les effets

dépressionnaires de cette formation postscolaire, il s'agit moins d'un regain de l'emploi que d'un retour à la « normale », bénéficiant d'une balance avantageuse des parcours ascendants sur les parcours descendants, et en dépit d'une propension marquée au maintien hors emploi.

Indépendamment de toute autre considération, le croisement des situations « c » et « d » résulte d'un schéma probabiliste qui fait intervenir tout un système d'opportunités d'emploi, de délai pour le trouver et de durée de l'emploi, avec les complications dues aux discontinuités éventuelles des différentes périodes. Le schéma, qui distribue les situations homologues d'emploi pour les sujets ayant échappé à la formation donne une base comparative tout indiquée, en dépit de leur avantage d'être « à cheval » en « c ».

Posons qu'une formation neutre laisserait l'emploi à la merci des seuls attributs individuels. En appliquant aux effectifs des sujets sortis de formation les matrices homologues « c \* d » hors formation selon le sexe, le diplôme et la situation en sortie d'école, on obtient les effectifs attendus ci-dessous.

En emploi aux moments « c » et « d »

Après Formation					Attendus selon « Sans Formation »				
		en « d »		Total			en « d »		Total
		non	oui				non	oui	
En « c »	non	54	25	78	En « c »	non	41	9	50
	oui	6	44	46		oui	14	65	79
Total		60	69	129	Total		55	74	129

La répartition marginale observée en « d » n'est en effet pas très différente de celle qui est attendue alors que la répartition marginale en « c » est très désavantagée. Les maintiens en emploi sont sous-représentés, les maintiens hors emploi et, surtout, les parcours ascendants sont plus nombreux qu'attendu. Si les titulaires d'un BEP échappent à ce marasme, les titulaires d'un CAP sans emploi en « c » et « d » sont excédentaires.

## 5. Questions

Ainsi, la formation postscolaire ne restaure les conditions d'accès à l'emploi qu'au prix de son propre effacement. Si elle représente une tentative de comblement ponctuel d'un manque individuel (de travail et parfois de compétence, choix contraint) et un temps d'investissement (perspective d'acquisition de compétences), son rendement s'analyse plus comme l'effet d'une opération dilatoire que comme un investissement productif, du moins dans ce que l'enquête éprouve, concernant des bagages scolaires en dessous du baccalauréat.

Cet échec relatif dans l'ajustement au marché du travail interroge les politiques chargées de favoriser l'accès à l'emploi. Le principe de la formation postscolaire, qu'elle tende à rattraper des défaillances du système scolaire général, à en prolonger ou à diversifier les acquis, n'est évidemment pas récusable en soi ; mais les résultats ne sont pas convaincants dans cette enquête. Même si, rappelons-le, la faiblesse des effectifs étudiés et le manque de recul lèsent sans doute l'évaluation d'effets peut-être plus prometteurs mais trop différés de la formation postscolaire, les constatations posent question.

On peut imaginer que la mise en œuvre du principe est défaillante et/ou que les intentions affichées sont brouillées par d'autres préoccupations et/ou que persiste une dysharmonie entre offre et demande d'emploi.

Il n'est pas exclu que, en dépit de ses stages en entreprise, une formation postscolaire de type scolaire soit mal indiquée pour des sujets qui étaient le plus souvent en désaffiliation scolaire. On peut supputer, sans pouvoir le vérifier dans l'enquête, que des formations sont plus porteuses que d'autres ; leur attrait relèverait des mêmes antécédents personnels que le fait de trouver ou de rester en emploi ;

à l'opposé, les formations les moins porteuses s'apparenteraient à des stages-parkings, réservés aux candidats déjà les moins favorisés.

Car il n'est pas exclu non plus que la logique individuelle, invitée à combler des déficits personnels par un investissement présumé réparateur, pèse moins qu'une raison d'état, invoquant sans doute de louables intentions, mais tendue d'abord au soulagement de statistiques inconfortables (cf. « Un gros coup de gomme sur les statistiques du chômage », *Le Canard Enchaîné*, 6 mars 2002).

En dernier ressort, l'embauche ou non relève d'un employeur souverain, peu perméable à des stratégies d'insertion professionnelle, individuelles ou collectives, qui ne répondraient pas strictement à sa logique propre et/ou à ses besoins du moment.

**Jean-François Gazeau**  
Lasmus-Institut du Longitudinal  
IRESCO, 59 rue Pouchet 75849 Paris cedex 17  
Tél. : 01 40 25 11 13 ; Fax : 01 40 25 12 47  
E-mail : gazeau@iresco.fr

## **Bibliographie**

Rose J. (1998), *Les jeunes face à l'emploi*, Desclée de Brouwer.

Tanguy L. (ed.) (1986), *L'introuvable relation formation-emploi, un état des recherches en France*, La Documentation Française.

Grelet Y., Robert T., Timotéo J., (1997), *Typologie des zones d'emploi sensibles aux risques de chômage*, Les Dossiers de la DARES, n° 3-4, octobre.

Gazeau J.-F., Accès à l'emploi : démarches, relations et subjectivité, Cahiers de la MRSH, Caen (à paraître).

## Promotion ou insertion ? Les jeunes ouvriers face à la « formation tout au long de la vie »

Tristan Poullaouec

Pour tenter d'y voir plus clair dans les interrogations sur l'objectif de « formation tout au long de la vie », on examinera la position et les attitudes des jeunes ouvriers en début de vie active face à la grande variété des dispositifs de formation. C'est peut-être au sein du monde ouvrier que se posent aujourd'hui de la manière la plus cruciale les questions qui hantent les débats sur la formation. Les ouvriers sont souvent en première ligne des restructurations économiques dans des secteurs où la compétitivité se joue de plus en plus sur la qualité du « capital humain ». Ils sont également les plus touchés par le chômage de masse et par les difficultés d'insertion professionnelle, problèmes dont on voit souvent le remède dans l'amélioration de la formation. Enfin, outre ces questions de compétitivité économique et d'emploi, le rapport des jeunes ouvriers à la formation est emblématique de la transformation en cours du groupe ouvrier. Si les scolarités des enfants d'ouvriers se sont améliorées, ceux-ci restent encore les moins bien dotés en capital scolaire nécessaire pour affronter le marché du travail. Les aspirations ouvrières à la promotion sociale par la voie scolaire sont devenues très fortes (Terrail, 1997) et peuvent impliquer aujourd'hui un certain refus de l'héritage ouvrier légué par la génération précédente (Beaud et Pialoux, 1999).

Nous nous proposons donc d'explorer les raisons et les effets de l'accès inégal des jeunes ouvriers aux différents types de formation professionnelle continue. Les jeunes ouvriers que nous avons retenus dans le champ de cette étude sont des jeunes sortis du système éducatif en 1992, quel que soit leur parcours scolaire ou leur origine sociale, qui sont classés comme ouvriers (en emploi ou non) en 1997. Cinq années après la fin des études ne suffisent pas à juger des effets de « la formation tout au long de la vie », mais cette durée permet d'approcher au plus près l'influence de la socialisation scolaire sur les débuts de la vie active. Les premiers pas sur le marché du travail nous semblent une bonne fenêtre d'observation pour comprendre la redéfinition des aspirations des jeunes confrontés à la conversion de leurs titres scolaires en position professionnelle. Deux types de formation sont l'occasion de juger du poids de la formation initiale sur le commencement de la trajectoire professionnelle : les formations en cours d'emploi décidées par l'employeur d'une part, et les formations hors emploi organisées par des institutions très diverses (CNAM, GRETA, AFPA, Chambre de commerce, organisme privé, etc.) d'autre part.

Si beaucoup de jeunes commencent leur vie active par des métiers ouvriers, ce point de départ est diversement valorisé selon notamment le parcours scolaire et l'anticipation du destin social probable. Nous faisons l'hypothèse que l'investissement des jeunes ouvriers dans des formations décidées et financées par l'employeur a partie liée avec un rêve d'arrachement au travail ouvrier, une stratégie d'évitement des positions ouvrières. Les jeunes ouvriers en quête de formation sont-ils principalement des victimes d'un déclassement (scolaire ou social) cherchant à compenser la dévaluation de leurs titres scolaires ? Quant aux jeunes ouvriers demandeurs d'emploi, ils sont souvent visés par les dispositifs d'insertion professionnelle par la formation. Peut-on y voir une seconde chance pour ces jeunes ouvriers peu diplômés ou complètement démunis de bagage scolaire ? Ne s'agit-il pas au contraire fondamentalement d'une socialisation « préprofessionnelle », se substituant à l'apprentissage sur le tas du travail et prolongeant la socialisation scolaire dans l'attente indéterminée d'un vrai travail ?

Pour comprendre ces articulations entre socialisation scolaire et socialisation professionnelle dans les différents dispositifs de formation suivis par les jeunes ouvriers, nous proposons une exploitation secondaire de l'enquête Génération 92 réalisée par le Céreq en 1997 (et accessoirement de l'enquête FQP réalisée par l'INSEE en 1993, voir l'encadré). Nous traiterons dans un premier temps des formations organisées par l'employeur au cours d'une séquence d'emploi puis dans un second temps des formations postsecondaires hors emploi « à l'initiative » des travailleurs. Pour ces deux situations, nous examinerons certains déterminants de l'accès différencié des jeunes ouvriers à la formation et nous évaluerons l'impact de ces formations sur les débuts de la trajectoire professionnelle.

#### Encadré

Pour une présentation globale de l'enquête Génération 92, on se reportera au dossier de *Formation Emploi* qui lui est consacré (n°73, janvier - mars 2001). Nous avons isolé dans cette enquête auprès des sortants du système éducatif en 1992 la population des jeunes classés dans le groupe socioprofessionnel des ouvriers en mars 1997. L'enquête permet d'étudier deux types de formation. Le questionnaire renseigne d'abord sur les formations longues d'au moins 300 heures (soit environ 2 mois à temps plein) suivies après 1992 en dehors d'un emploi, d'un contrat d'apprentissage ou de qualification. Il s'agit donc dans ce premier type de formation renseigné dans l'enquête des formations postsecondaires d'au moins deux mois ou équivalent à un congé individuel de formation. Ces formations externes à l'entreprise peuvent être considérées comme relevant de « l'initiative des salariés ». Dans la seconde partie du questionnaire consacrée aux différentes séquences d'emploi qu'a connues l'enquêté entre la fin de ses études et 1997, un module renseigne spécifiquement sur la formation souvent plus courte organisée par l'employeur, qu'il s'agisse d'un stage ou d'un complément de formation, financé ou organisé par lui. Seuls les salariés à la date d'enquête ou les enquêtés ayant été salariés pendant plus de 6 mois par le passé sont interrogés sur cet effort de formation des entreprises. Les emplois en contrat d'apprentissage ou de qualification sont là aussi hors champ de questionnement. Cette restriction du champ de la population enquêtée est sans doute regrettable, étant donné que les contrats d'apprentissage et les contrats de qualification constituent précisément des dispositifs alliant la formation professionnelle et l'emploi en débuts de carrière.

Nous avons également exploité ponctuellement les données relatives aux formations pour adultes dans l'enquête FQP de 1993, en nous limitant aux jeunes actifs de moins de 30 ans à la date d'enquête. Des nombreux renseignements de cette enquête, nous avons retenu le secteur d'activité économique de l'établissement employeur pendant la formation continue, les intitulés des formations suivies, les conséquences qu'elles ont eues sur l'emploi, la qualification ou le travail quotidien.

## 1. La formation comme instrument de promotion des jeunes ouvriers en emploi ?

### 1.1 Des formations courtes directement utiles sur le poste de travail

Avant d'expliquer les disparités d'accès aux formations en emploi, décrivons un peu leurs modalités d'après l'enquête Génération 92, en nous restreignant à la population des jeunes ouvriers en mars 1997 (voir l'encadré). Ces formations sont courtes, d'une durée effective de deux mois au plus dans 82 % des cas. Interrogés sur la fonction assignée à la formation suivie (plusieurs réponses étaient possibles), les jeunes ouvriers avancent d'abord l'apprentissage des techniques et du poste de travail,

et bien plus rarement une préparation à la mobilité professionnelle. Dans la majorité des cas, la formation avait pour objectif de former le jeune ouvrier à une technique (64,2 %), de l'adapter à son poste de travail (53,5 %). Seule une petite minorité a vu dans la formation une fonction de remise à niveau (17,6 %), de préparation à un autre emploi (10,9 %) ou à un concours (4,4 %). Des données relatives aux jeunes ouvriers de moins de 30 ans en 1993 vont dans le même sens (enquête FQP 1993). Là aussi, les domaines des formations continues financées par l'employeur ressortent majoritairement des techniques industrielles (51,2 %), et près d'une fois sur deux (48,4 %), la formation a duré moins d'une semaine à temps plein. Il s'agit donc pour l'essentiel de formations courtes à des savoirs techniques directement utilisables sur le poste de travail.

## 1.2 Un accès à la formation très variable selon les établissements employeurs

Quels sont maintenant les employeurs qui ont organisées ces formations continues ? Se focaliser sur les jeunes ouvriers face à la formation professionnelle continue en privilégiant l'examen de l'articulation entre la socialisation scolaire et la socialisation professionnelle ne doit pas pour autant minorer l'importance des logiques sectorielles ou d'entreprise dans l'explication des inégalités d'accès à la formation professionnelle continue, qui est d'abord une « offre » des employeurs avant d'être une « demande » des salariés. La formation continue est souvent implicitement assimilée à une opportunité dont il faut s'emparer, ce qui laisse dans l'ombre le tri effectué par l'employeur parmi ses salariés dans sa politique de formation. Comme la qualification, la formation en entreprise est un rapport social conflictuel entre certains besoins techniques et des jugements sociaux sur ses bénéficiaires potentiels. Si tant est qu'on puisse décomposer l'influence des différents facteurs explicatifs, il apparaît que « ce ne sont pas les facteurs individuels liés au passé scolaire ou professionnel des adultes, mais les facteurs structurels liés aux caractéristiques et aux politiques des organisations qui ont pesé le plus lourd sur les chances d'accès à la formation professionnelle continue » (Dubar, 2000).

Ainsi, il importe de rappeler que les différents secteurs d'activité économique se différencient nettement du point de vue de l'offre de formation continue. L'exploitation de l'enquête FQP de 1993 montre que les établissements finançant des formations continues à leurs jeunes salariés (de moins de 30 ans en 1993) appartiennent principalement aux secteurs tertiaires (ils représentent 74,3 % d'entre elles). Cette prépondérance n'est pas seulement le reflet de la répartition de l'emploi par secteur (le tertiaire ne regroupe que 55,8 % des emplois des jeunes actifs de moins de 30 ans). Plus précisément, et en se limitant à la population des jeunes ouvriers en 1997 (enquête Génération 92), c'est chez les ouvriers des secteurs de l'industrie automobile, des transports et des administrations que l'on compte les plus forts taux d'accès à une formation continue organisée par l'entreprise. À l'inverse, les jeunes ouvriers de l'industrie agro-alimentaire, de la construction, des services aux particuliers ou encore des industries de biens de consommation ont parmi les plus faibles taux d'accès à la formation continue (tableau 1). En outre, les différences de taille des établissements employeurs se combinent à ces variations sectorielles, une entreprise pouvant plus difficilement offrir une formation à ses salariés quand elle est de petite taille. Le taux d'accès des jeunes ouvriers de 1997 à une formation organisée par l'employeur passe ainsi de 11,7 % quand l'établissement employeur compte au plus 10 salariés à près du triple (32,5 %) quand il emploie plus de 200 salariés.



**Tableau 1 – Taux d'accès des jeunes ouvriers à une formation continue organisée par l'employeur et durée de la formation selon le secteur d'activité économique**

	Part des ouvriers ayant suivi une formation continue organisée par l'employeur (en %)
Agriculture, sylviculture, pêche	9,7
Industries des biens de consommation	11,9
Construction	12,8
Services aux particuliers	13,3
Industries agricoles et alimentaires	15,6
Services aux entreprises	20,6
Éducation, action sociale, santé	21,3
Commerce	21,9
Industries des biens intermédiaires	23,1
Activités financières et immobilières	24,0
Industries des biens d'équipements, énergie	28,0
Transports	31,2
Administration	33,3
Industrie automobile	33,4
<i>Tous secteurs confondus</i>	20,5

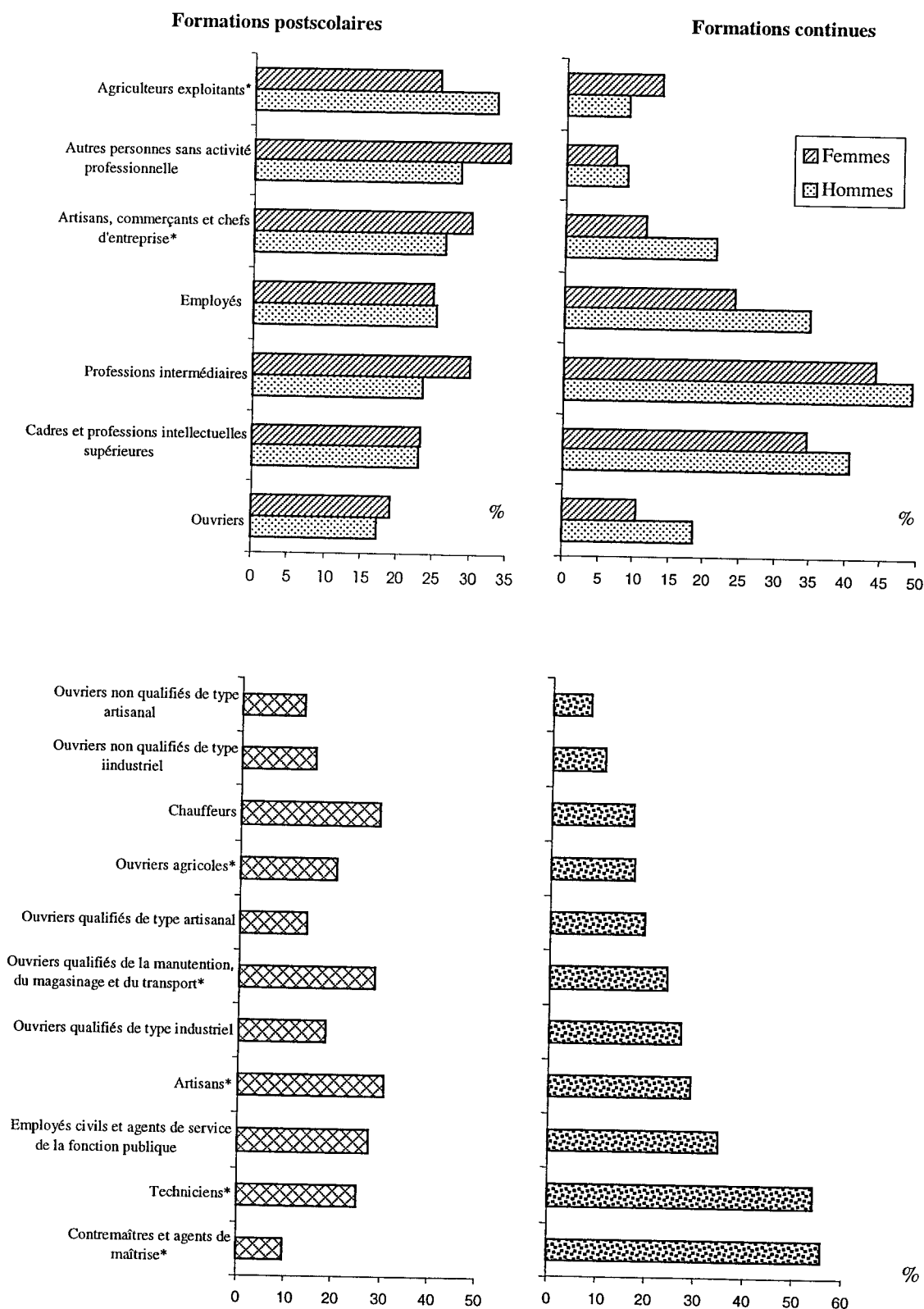
Champ : Jeunes sortis du système éducatif en 1992, ouvriers en mars 1997. Source : Enquête Génération 92, Céreq. Les secteurs sont classés par taux d'accès croissant à une formation.

### 1.3 La formation va à la formation

Nous n'analysons pas plus avant ces variations (selon le degré de modernisation technologique, la concentration du secteur, la politique de formation, etc.) entre entreprises pour comprendre les inégalités face à l'accès à la formation (et quand on y accède, face à la durée de formation). Il s'agit ici de remonter le parcours scolaire pour comprendre l'accès à la formation professionnelle. Le système scolaire exerce une emprise croissante sur les trajectoires sociales, et notamment sur les mécanismes d'insertion des jeunes sur le marché du travail. L'analyse des relations entre la formation initiale et l'accès à des formations professionnelles continues en emploi confirme ces effets durables du parcours scolaire sur les débuts de carrière. En matière d'accès à une formation professionnelle continue, force est de constater en première approche que « la formation [en cours de vie active] va à la formation [initiale] » (Gahéry, 1998, cité par Brucy et Ropé, 2000). En règle générale, plus on a un niveau de formation initiale élevé, plus on a de chances de suivre une formation pour adultes. Les formations professionnelles pour adultes prolongent et renforcent ainsi les avantages liés aux meilleures formations initiales plus qu'elles ne compensent les handicaps liés à leur insuffisance.

Ce redoublement des inégalités de formation explique aussi bien les inégalités d'accès à la formation continue entre les groupes sociaux (graphique) qu'au sein du groupe ouvrier (tableau 2). Les jeunes ouvriers qui ont suivi des formations initiales menant à des diplômes professionnels ou technologiques supérieurs ou égaux au baccalauréat (notamment les baccalauréats professionnels, les BTS ou les DUT) ont les taux d'accès à des formations organisées par l'employeur les plus élevés. Or ces diplômes ont été créés initialement non pas pour former des ouvriers mais des travailleurs appelés à occuper des positions sociales supérieures dans l'entreprise (des techniciens pour les bacs professionnels industriels par exemple). Nous pouvons donc supposer de la part de ces jeunes une stratégie de lutte contre le déclassement scolaire se traduisant par un investissement sur les formations offertes par l'entreprise, pour s'arracher à la condition ouvrière. Cette attitude se comprend d'autant mieux qu'à l'origine du choix de poursuivre en bac professionnel après un BEP se trouve souvent la volonté de s'évader des positions ouvrières (Eckert, 1999). L'attitude par rapport à la formation nous semble être un révélateur de la projection de soi dans l'avenir.

## Taux d'accès des jeunes de moins de 30 ans aux formations pour adultes selon le sexe et le milieu social en 1993



Lecture : Près de 20 % des femmes ouvrières de moins de 30 ans en 1993 ont suivi une formation post-scolaire.

\* Ces % sont des indices pouvant varier significativement, car concernant des effectifs peu nombreux.

Champ : Jeunes actifs de moins de 30 ans.

Source : Enquête FQP 1993, Insee.

**Tableau 2 – Taux d'accès des jeunes ouvriers à une formation continue organisée par l'employeur et à une formation post scolaire hors emploi selon le niveau de sortie du système scolaire**

Part en % des ouvriers ayant suivi	Une formation continue organisée par l'employeur	Une formation post scolaire hors emploi
SES, CPPN	8,3	31,4
5°, 4°, 3°	10,9	26,3
CAP non diplômés	11,6	15,3
1 <sup>ère</sup> année CAP-BEP	14,1	23,7
BEP non diplômés	16,6	19,4
CAP diplômés	16,9	9,6
BEP diplômés	18,1	12,9
BT, Bacs Technologiques non diplômés	21,4	19,0
Bacs Généraux non diplômés	24,2	33,7
2 <sup>nde</sup> , 1 <sup>ère</sup>	25,4	33,8
BT, Bacs Technologiques diplômés	26,3	18,1
Bacs Généraux diplômés, DEUG diplômés ou non, Bac + 3 et +	27,0	31,3
Mention complémentaire au CAP/BEP	27,9	9,7
Bacs Professionnels non diplômés	31,8	15,4
Bacs Professionnels diplômés	35,8	9,2
BTS ou DUT diplômés ou non, Post DUT	41,2	17,9
Selon la classification des formations initiales en niveaux :		
Niveau VI	8,0	30,3
Niveau V bis	13,1	24,8
Niveau V	17,7	13,8
Niveau IV secondaire	29,5	17,0
Niveau IV supérieur	30,6	33,3
Niveaux I, II et III	39,7	17,8
Total	20,2	18,0

Champ : Jeunes sortis du système éducatif en 1992, ouvriers en mars 1997. Source : Enquête Génération 92, Céreq. Les niveaux de sortie du système éducatif sont classés par taux d'accès croissant à une formation.

Cette lecture est notamment guidée par des recherches déjà anciennes sur le rapport des jeunes ouvriers à la promotion sociale par la formation. Cherchant à cerner le profil des jeunes ouvriers s'engageant dans des projets de promotion le long de la hiérarchie industrielle (accès à la maîtrise ou à des postes de technicien) à la fin des années 1950, une enquête quantitative soulignait déjà le clivage entre les jeunes ouvriers professionnels des grandes entreprises, issus de leurs écoles professionnelles ou des centres d'apprentissage, et les jeunes ouvriers spécialisés, des grandes ou petites entreprises, privés de formation professionnelle initiale (Maupéou, 1963). Les projets de promotion par la formation étaient bien plus fréquents chez les premiers, qui concentraient alors un ensemble d'attitudes propres à cette nouvelle fraction de la jeunesse ouvrière dans ces générations : une ambition sociale indissociable d'un désir de ne pas se fixer trop vite professionnellement et d'une croyance dans l'efficacité d'un effort scolaire personnel.

#### 1.4 La formation pour quitter la condition ouvrière ?

Quelques renseignements dans l'enquête Génération 92 permettent d'étayer cette piste pour comprendre la situation des années 1990. Le constat objectif du lien entre le niveau de formation initiale et l'accès à la formation continue suggère déjà que les salariés qui suivent une formation continue ont des perspectives de carrière plus favorables grâce à leur bagage scolaire que ceux qui n'en suivent pas (ou réciproquement, que le fait d'avoir de bonnes perspectives de carrières favorise l'engagement dans une formation). Le regard porté sur les cinq premières années de la trajectoire professionnelle, l'évaluation du chemin parcouru comme du point d'arrivée et la projection dans l'avenir imposés par le questionnaire fournissent des indices de l'image de soi que se sont formée ces jeunes ouvriers et de leurs attitudes face à leur propre avenir professionnel (tableau 3). Les

différences de pourcentage d'accès à la formation selon l'opinion déclarée sont certes assez faibles, mais toutes vont dans le même sens. Sans que l'on puisse y lire directement des liens de causes à effet entre ces dispositions et l'accès à des formations organisées par l'employeur, ce tableau donne à voir que l'appréciation heureuse du parcours effectué, l'acceptation de la position atteinte et l'anticipation optimiste de l'avenir sont liées positivement à des taux d'accès à des formations continues supérieurs à la moyenne. À l'inverse, ceux qui déclarent avoir eu un parcours plutôt difficile, ceux qui ne sont pas satisfaits de leur situation et ceux qui sont pessimistes sur la suite de leur trajectoire ont moins souvent suivi ces formations continues.

**Tableau 3 – Les opinions sur le parcours professionnels et le suivi de formation postsecondaires ou professionnelle**

Selon la réponse à la question, part en % des ouvriers ayant suivi :		
	Une formation continue organisée par l'employeur	Une formation post scolaire hors emploi
Si vous considérez votre parcours depuis la fin de vos études en 1992, vous diriez que votre parcours a été :		
Plutôt facile	23,0	11,4
Plutôt difficile	17,5	23,5
Opinion sur la situation actuelle. Vous diriez : ma situation professionnelle actuelle ...		
... me convient	21,9	15,7
... ne me convient pas	16,7	21,7
Opinion sur la formation initiale. Vous diriez que : ma formation initiale a été plutôt ...		
... un atout	21,5	17,2
... un handicap	14,4	23,6
Si la formation initiale est considérée comme un handicap. C'est parce que votre formation initiale était :		
... Trop faible	11,0	20,2
... Trop générale	16,1	27,1
... Trop pointue, trop spécifique	16,9	24,7
Vous diriez que votre priorité a plutôt été :		
De faire carrière	23,7	18,0
De gagner correctement votre vie	18,0	18,1
Ou de ménager votre vie hors travail	20,3	17,5
Comment voyez-vous votre avenir professionnel ? Vous êtes plutôt ...		
... inquiet pour votre avenir professionnel	17,0	20,5
... optimiste pour votre avenir professionnel	22,3	16,1
Envisagez-vous de vous mettre à votre compte ?		
Oui	17,8	19,9
Non	21,6	16,8
NSP (ne sait pas)	8,2	20,6
Pour progresser professionnellement, pensez-vous que vous devrez : changer plusieurs fois d'entreprise		
Oui	18,1	20,7
Non	22,1	15,3
Pour progresser professionnellement, pensez-vous que vous devrez : reprendre des études		
Oui	23,7	22,9
Non	17,8	14,4
Qu'est-ce que c'est pour vous travailler ?		
Une nécessité à laquelle il faut bien se soumettre	18,4	17,2
C'est réaliser ses ambitions	22,5	18,3
C'est une manière de se faire plaisir	18,4	19,2
Total	20,2	18,0

Champ : Jeunes sortis du système éducatif en 1992, ouvriers en mars 1997. Source : Enquête Génération 92, Céreq.

Dans la même optique, on peut relier le rapport subjectif entretenu par les jeunes ouvriers à leur formation initiale aux chances d'accès à ces formations internes à l'entreprise (tableau 4). Questionnés successivement sur plusieurs motifs d'arrêt de leurs études, ceux qui sont devenus ouvriers cinq ans après leur sortie du système scolaire déclarent fréquemment avoir été lassés de faire des études et avoir eu besoin de travailler (c'est le cas pour 55,9 % et 52,1 % d'entre eux respectivement), mais la raison qui rassemble le plus est l'envie de travailler (87,0 %), et plus rarement le sentiment qu'ils ne réussiraient pas au-delà (29,9 %). Lorsqu'on croise la réponse à ces questions avec les chances d'accès à une formation continue interne à l'entreprise, on observe une liaison (de faible ampleur mais positive là encore) entre une envie ou un besoin moins pressant de travailler à la fin des études et l'engagement dans ces formations. Tout se passe comme si les jeunes ouvriers inclinant le moins à l'installation par le travail à la fin de leurs études étaient aussi les plus disposés à la formation, qui fonctionne peut-être comme une manière de remettre à plus tard la fixation professionnelle.

**Tableau 4 – Les motifs d'arrêt des études et le suivi de formations**

Raisons pour lesquelles l'individu a arrêté ses études	Selon la réponse à la question, part en % des ouvriers ayant suivi :	
	une formation continue organisée par l'employeur	une formation post scolaire hors emploi
« Vous étiez lassé de faire des études »		
Oui	20,0	16,7
Non	20,5	19,6
« Vous ne pensiez pas réussir au delà »		
Oui	18,6	19,7
Non	20,9	17,2
« Vous aviez envie de travailler »		
Oui	19,7	16,8
Non	23,7	25,5
« Vous aviez besoin de travailler »		
Oui	18,1	18,5
Non	22,5	17,3

Champ : Jeunes sortis du système éducatif en 1992, ouvriers en mars 1997. Source : Enquête Génération 92, Céreq.

### 1.5 Formation et lutte contre le déclassement

Pour mieux cerner l'effet de la formation initiale sur l'investissement des jeunes ouvriers dans la formation continue, on peut différencier les ouvriers qualifiés des ouvriers non qualifiés. On sait que les taux d'accès des ouvriers qualifiés à ces formations sont supérieurs à ceux des ouvriers non qualifiés (tableau 5). À niveau de formation initiale égal, les ouvriers qualifiés ont toujours plus souvent suivi une formation continue que les ouvriers non qualifiés. Mais à qualification égale, les taux d'accès à la formation continue augmentent plus fortement encore avec la formation initiale. Parmi les ouvriers qualifiés, les jeunes ouvriers bacheliers diplômés de l'enseignement supérieur (de niveau I, II ou III) ont ainsi très souvent suivi des formations continues (près d'un sur deux, soit presque deux fois plus que l'ensemble des ouvriers qualifiés). Les jeunes ouvriers qualifiés de niveau IV (qui ont été jusqu'en terminale sans décrocher le bac ou dans l'enseignement supérieur sans en sortir diplômés) s'engagent également plus souvent que les autres dans des formations continues.

Le sentiment d'occuper une position sociale ne correspondant pas aux espérances placées dans le titre scolaire est une dimension essentielle des débuts de la socialisation professionnelle, qui peut expliquer l'engagement plus fréquent des jeunes ouvriers ayant suivi des études longues dans des formations continues. Si ceux-ci vont en formation pour échapper à un destin d'ouvrier, c'est aussi probablement parce que leur expérience scolaire relativement réussie les encourage à lutter pour monter plus haut dans l'entreprise. La maîtrise de savoirs scripturaux acquis lors du séjour prolongé

dans l'institution scolaire les incitent à prétendre aux postes de techniciens ou de cadres. A contrario, les jeunes ouvriers de niveau VI à V (sans aucun diplôme ou détenteurs d'un CAP ou d'un BEP) ont toutes chances d'avoir connu un échec scolaire. Et cet échec scolaire décourage la tentation de se lancer dans une entreprise de promotion sociale par la voie de la formation. La dévalorisation scolaire entraîne une dévalorisation de soi qui limite durablement la possibilité de se projeter dans un avenir hors des positions ouvrières.

**Tableau 5 – Taux d'accès des jeunes ouvriers à une formation continue organisée par l'employeur selon la position professionnelle, le niveau de sortie du système scolaire et la catégorie socioprofessionnelle du père**

	Part des ouvriers ayant suivi une formation continue organisée par l'employeur (en %)
Ouvriers Non Qualifiés (ONQ)	15,7
Ouvriers Qualifiés (OQ)	25,3
ONQ de niveaux vbis et VI	9,1
ONQ de niveau V	14,1
OQ de niveaux vbis et VI	16,5
OQ de niveau V	21,1
ONQ de niveau IV	24,3
ONQ de niveau I, II ou III	29,7
OQ de niveau IV	34,9
OQ de niveau I, II ou III	47,8
Ouvriers Non Qualifiés	15,7
Père agriculteur	10,2
Père ouvrier	14,2
Père employé	17,9
Père cadre supérieur	18,5
Père artisan, commerçant ou chef d'entreprise	18,8
Père profession intermédiaire	25,9
Ouvriers Qualifiés	25,3
Père ouvrier	23,9
Père employé	24,8
Père artisan, commerçant ou chef d'entreprise	25,2
Père agriculteur	28,1
Père cadre supérieur	30,5
Père profession intermédiaire	30,7

Champ : Jeunes sortis du système éducatif en 1992, ouvriers en mars 1997. Source : Enquête Génération 92, Céreq. La catégorie socioprofessionnelle du père est celle qu'il occupait à la fin des études de son enfant.

### 1.6 Les effets à court terme de la formation : peu de promotions, peu de certifications

Si l'on cherche maintenant à évaluer les conséquences d'un passage en formation continue organisée par l'employeur, il apparaît qu'elle n'améliore pas beaucoup la situation des jeunes ouvriers du point de vue de leur carrière professionnelle (exploitation de l'enquête FQP de 1993, population des jeunes ouvriers de moins de 30 ans). Formation rime de moins en moins avec promotion (Podevin, 1999). Moins d'une fois sur cinq seulement, la formation a débouché sur une mobilité professionnelle (à l'intérieur de la même entreprise ou dans une autre). Et dans la grande majorité des cas, la formation n'a pas permis l'obtention d'un autre emploi. Elle a entraîné certes la plupart du temps (72,6 %) une position ou qualification supérieure, mais qui ne se traduit pas par une augmentation de salaire (il est resté le même dans 79,1 % des cas). Les conséquences notables sont avant tout dans les conditions de travail quotidiennes. Seulement 5,1 % des jeunes ouvriers déclarent que la formation n'a eu aucun effet sur le travail. Pour un tiers d'entre eux, les conditions de travail se sont améliorées, à travers notamment la meilleure connaissance des outils de travail. 27,9 % des jeunes ouvriers répondent que leurs responsabilités ont augmenté.

Quelques années plus tard, la situation n'a guère changé. Dans l'enquête de 1997 sur les sortants du système éducatif en 1992 (Génération 92), les jeunes ouvriers ayant suivi des formations continues organisées par l'employeur n'ont pas obtenu de certification à leur issue (dans 84,2 % des cas). Près de neuf fois sur dix, ils sont restés sur le même emploi. Ils notent eux aussi certains changements dans les contenus de leur activité (pour 35,4 % d'entre eux), et une augmentation des responsabilités (pour 39,7 % d'entre eux). Mais leur salaire a également stagné (79,7 % des cas), alors que la formation continue devrait selon toute logique augmenter leur productivité. Sans doute faudrait-il quelques années de suivi supplémentaire pour évaluer à plus long terme l'impact des formations sur les carrières de ces jeunes ouvriers. En outre ne sont abordées ici que les formations les plus courtes, les formations longues (obtenues grâce à un congé individuel de formation) étant écartées du questionnement sur la formation en entreprise. Mais de ce premier bilan on peut déjà conclure que ces formations internes à l'entreprise ne font le plus souvent qu'adapter l'ouvrier à son poste de travail sans répondre aux espoirs de mobilité professionnelle. Elles ne constituent guère une préparation à la mobilité professionnelle, dont on peut penser pourtant qu'elle devrait être une des missions de la formation tout au long de la vie. La formation est avant tout un investissement en capital humain de la part de l'employeur.

Avant de passer aux formations postsecondaires hors emploi, revenons sur les déterminants de l'accès des jeunes ouvriers aux formations organisées par l'employeur. Une analyse statistique raisonnant « toutes choses égales par ailleurs » (c'est-à-dire contrôlant l'efficacité propre de chacune des variables prises en compte dans le modèle de régression) permet de soumettre à la pesée comparée l'influence spécifique de différents facteurs (tableau 6). Il ne faut certes pas perdre de vue que ces raisons n'agissent jamais isolément dans la réalité sociale, et ne pas donner non plus trop d'importance à des situations trop improbables (ainsi s'interroger sur les facteurs d'accès à la formation organisée par l'employeur pour une fille de cadre supérieur possédant un diplôme de niveau bac + 2 et travaillant comme ouvrière dans une grande entreprise de plus de 200 salariés serait d'un intérêt limité pour notre questionnement). Sous ces réserves, cette analyse confirme le rôle prépondérant du parcours scolaire et de la taille de l'entreprise (seul indice que nous ayons retenu des facteurs explicatifs tenant aux caractéristiques de l'employeur), les coefficients associés étant les plus élevés de la colonne. Elle fait apparaître l'importance ensuite des rapports sociaux de sexe dans l'accès à la formation, dimension que nous avons mis entre parenthèses par manque de temps et de place. Une analyse plus fouillée devrait chercher l'origine de cette inégalité sexuée d'accès à la formation dans les handicaps liés au travail à temps partiel et aux contraintes familiales subies par les jeunes ouvrières (Fournier, 2001).

Les autres paramètres introduits dans le modèle ont des influences moindres. Une fois contrôlé le niveau de diplôme, on remarque tout de même que l'origine sociale continue de différencier les jeunes ouvriers dans l'accès à la formation continue. Les jeunes ouvriers issus des classes moyennes ou supérieures recourent nettement plus souvent à la formation continue pour atteindre une position sociale plus conforme aux projets qu'ils se sont formés dans leur milieu familial d'origine (tableau 5). En particulier, on peut penser que les fils de cadres supérieurs ou des professions intermédiaires qui se sont retrouvés ouvriers à la suite sans doute d'un échec scolaire utilisent davantage la formation proposée par l'entreprise comme instrument de promotion sociale pour rattraper la position et la trajectoire sociale dont ils ont dévié. Nous avons aussi tenté de tenir compte dans cette analyse de certaines questions d'opinion, dont la régression logistique atteste l'influence. Le sentiment d'être handicapé par son bagage scolaire au cours des premiers pas sur le marché du travail est ici nettement corrélé à un moindre accès à la formation continue. La conviction que la progression professionnelle passe par la reprise d'études va au contraire de pair avec de meilleures chances d'accès à une formation continue. L'accès à la formation est donc indissociable d'un rapport subjectif à l'avenir professionnel où le passé scolaire est assez décisif.

**Tableau 6 – Modèle explicatif de l'accès des jeunes ouvriers  
à une formation organisée par l'employeur**

Modalités de référence en italique	Modalité active	Coefficients logits	Test statistique	Écart à la situation de référence en %
Constante		- 2,42		8,2
<b>Groupe socioprofessionnel du père</b> <i>Ouvrier, employé</i>	<i>Agriculteurs, artisans, commerçants, chef d'entreprise</i>	0,24	P < 0,005	2,0
	<i>Technicien, profession intermédiaire, profession libérale, cadre, ingénieur, professeur</i>	0,22	P < 0,01	1,9
<b>Niveau de sortie du système scolaire</b> <i>Niveau VI</i>	<i>Niveaux I, II ou III</i>	1,82	P < 0,001	27,3
	<i>Niveau IV</i>	1,27	P < 0,001	16,0
	<i>Niveau V</i>	0,66	P < 0,05	6,5
<b>Taille de l'établissement de l'employeur</b> <i>Moins de 10 salariés</i>	<i>De 10 à 199 salariés</i>	0,65	P < 0,001	6,4
	<i>200 salariés ou plus</i>	1,30	P < 0,001	16,4
<b>Sexe</b> <i>Homme</i>	<i>Femme</i>	- 0,83	P < 0,001	- 4,4
<b>Opinion sur le parcours professionnel depuis la fin des études</b> <i>Plutôt facile</i>	<i>Plutôt difficile</i>	- 0,26	P < 0,001	- 1,8
<b>Opinion sur la situation professionnelle actuelle</b> <i>Ma situation professionnelle actuelle me convient</i>	<i>Ma situation professionnelle actuelle ne me convient pas</i>	- 0,46	P < 0,001	- 2,9
<b>Opinion sur la formation initiale</b> <i>Ma formation initiale a été plutôt un atout</i>	<i>Ma formation initiale a été plutôt un handicap</i>	- 0,56	P < 0,001	- 3,3
	<i>NSP</i>	- 0,40	P < 0,005	- 2,6
<b>Opinion sur l'avenir professionnel</b> <i>Pour progresser professionnellement, je devrai reprendre des études</i>	<i>Non</i>	- 0,27	P < 0,001	- 1,8

Source : Enquête *Génération 92*, Céreq. Champ : Jeunes sortis du système scolaire en 1992, ouvriers en mars 1997. Lecture : Il s'agit d'un modèle logit. Toutes les autres variables du modèle étant contrôlées, parmi les jeunes ouvriers, les femmes accèdent moins fréquemment que les hommes à une formation organisée par l'employeur, car le coefficient estimé est négatif (- 0,83) et hautement significatif (P < 0,001). Par rapport à la situation de référence décrite dans la colonne de gauche, la différence est estimée à - 4,4 points.

## 2. Les jeunes ouvriers sans emploi et l'insertion par la formation

### 2.1 Des formations longues en alternance souvent suivies par des demandeurs d'emploi

Contrairement aux formations organisées par un employeur, les formations postsecondaires hors emploi sont relativement longues : dans plus des deux tiers des cas (67,6 %), elles durent plus de 700 heures, soit 5 mois à temps plein. Plus de trois fois sur quatre, cette formation comporte une période de stage en entreprise (75,9 %). Les formations à temps plein représentent la très grande majorité des situations (83,6 %). Ces formations ont donc en commun d'être le plus souvent inscrites dans une durée assez longue, de remplir pleinement l'emploi du temps des intéressés, et de consacrer une part de ce temps de formation à des apprentissages en situation de travail, en entreprise. Ce qui les différencie fortement, c'est la nature de l'organisme qui les prend en charge. Si les organismes publics (université, CNAM, mais surtout GRETA et AFPA) représentent plus du tiers des organismes formateurs (33,6 %), les organismes privés de formation rassemblent plus d'une formation sur cinq décrite dans l'enquête (le tiers restant est regroupé dans une catégorie « Autres » indéterminée).



Depuis la fin des années soixante, ces organismes privés aux statuts très divers se sont multipliés pour occuper un marché de la formation de plus en plus vaste (Dubar, 2000).

Par rapport aux formations internes à l'entreprise, ces formations sont donc sans doute beaucoup plus variées et hétérogènes du point de vue de leurs objectifs et contenus, ce qui rend difficile toute généralisation quant aux motivations des publics et aux effets de ces formations sur les parcours d'insertion et les carrières professionnelles. La position par rapport à l'emploi clive également le public ouvrier de ces formations (tableau 7). Pendant cette formation, un grand nombre de jeunes ouvriers étaient au chômage (46,2 % d'entre eux). Ceux-ci suivaient alors cette formation le plus souvent en tant que stagiaires de la formation professionnelle, et dans une moindre mesure dans le cadre d'une allocation de formation reclassement. Beaucoup d'autres étaient salariés (36,7 %), mais rarement en Congé Individuel de Formation. Ceux qui n'étaient ni salariés, ni demandeurs d'emploi étaient encore étudiants, au service national, etc. Les ressources financières des jeunes ouvriers qui se sont engagés dans ces formations sont liées à cette position par rapport à l'emploi. 86,5 % d'entre eux citent un salaire, une allocation ou une indemnité. Les ressources personnelles ou familiales ne viennent sans doute qu'en complément le plus souvent.

**Tableau 7 – Statuts et ressources pendant la formation postsecondaire**

<b>Statut</b>	
Salarié	36,7
Dont : en Congé Individuel de Formation (CIF)	5,3
Dont : sans CIF	31,4
Demandeur d'emploi	46,2
Dont : stagiaire de la formation professionnelle	25,8
Dont : allocataire du RMI	0,9
Dont : en Allocation Formation Reclassement	17,5
Dont : en convention de reconversion	2,1
Au service national	0,2
Étudiant, scolaire	12,3
Autre	4,6
<b>Ressources citées (plusieurs réponses possibles)</b>	
Votre salaire, une allocation, une indemnité	86,5
Votre famille	21,4
Des économies personnelles	10,5
Votre conjoint	4,4
Autre	2,2
<b>« À quoi cette formation préparait-elle ? »</b>	
Obtenir un diplôme de l'Éducation nationale ou d'État	42,6
Réussir un concours de la fonction publique	1,2
Obtenir un titre professionnel	17,1
Obtenir une certification professionnelle de branche (CQP)	13,7
Rien de tout cela	25,4
<b>« Quel était votre objectif principal en suivant cette formation ? »</b>	
Trouver un emploi	39,0
Atteindre un niveau de formation supérieur	23,9
Vous réorienter, changer de métier	18,7
Vous cultiver, accroître vos connaissances	8,2
Obtenir un meilleur salaire, plus de responsabilité	5,6
Autre	4,6
<b>« Qui vous a orienté vers cette formation ? »</b>	
Un organisme (ANPE, PAIO, mission locale, mairie)	40,6
L'armée dans le cadre du Service National	0,6
L'établissement ou l'organisme de formation lui-même	2,7
Votre employeur	8,4
Vous-même	41,4
Autre	6,3

Champ : Jeunes sortis du système éducatif en 1992, ouvriers en mars 1997, ayant suivi une formation postsecondaire. Source : Enquête Génération 92, Céreq.

## **2.2 La formation postscolaire prolonge les parcours scolaires des non diplômés**

Les déterminants scolaires de l'orientation de ces jeunes ouvriers vers des formations postsecondaires hors emploi sont à rechercher à la fois dans le niveau et dans la filière de scolarisation (tableau 2). Les jeunes ouvriers sortis des filières les moins professionnalisées (classes généralistes de collège et de lycée, bacheliers généraux) sont les plus nombreux à accéder à ces formations, et s'opposent en cela aux titulaires de bacs professionnels, de CAP ou de BEP. Si l'on raisonne en niveau de formation initiale, ce sont les jeunes ouvriers sortants non diplômés de l'enseignement supérieur ou du premier cycle du second degré (niveaux IV Supérieur et VI) qui ont les plus grandes chances de suivre ces formations postsecondaires hors emploi (ainsi que les niveaux Vbis, légèrement au dessus de la moyenne). Il est donc possible de dégager au moins deux profils scolaires parmi le public ouvrier des formations postsecondaires : d'une part les jeunes dont le parcours scolaire est marqué assez tôt par l'échec scolaire et qui quittent le système éducatif sans certification, d'autre part ceux qui ont séjourné plus longtemps dans les filières générales, commencé des études supérieures et en sortent également sans diplôme.

## **2.3 Les jeunes chômeurs en formation en quête d'un emploi**

Concentrons-nous sur la situation des jeunes ouvriers au chômage lorsqu'ils se sont engagés dans une formation postsecondaire. Très souvent, l'accès à ce type de formation pour les jeunes ouvriers s'explique par leur situation de demandeurs d'emploi qui en fait un public ciblé par les institutions chargées de l'insertion professionnelle des jeunes (Demazière, 1995). Dans 40,6 % des cas, l'ANPE, la Mission locale pour l'emploi, la mairie ou encore les PAIO (Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation) sont citées quand on demande aux jeunes ouvriers qui les a orientés vers ces formations postsecondaires hors emploi (tableau 7). L'enquête de terrain dans une mission locale de l'emploi met à jour les décalages et malentendus entre les attentes des jeunes (qui cherchent un emploi, ou faute de mieux un stage pour s'occuper) et les propositions des conseillers de formation (qui offrent une formation comme remède aux problèmes d'insertion) (Beaud, 1996). L'enquête statistique illustre à sa manière les différences de conceptions du rôle de la formation. Elle distingue utilement le but officiel de ces formations de l'objectif déclaré par les enquêtés eux-mêmes (tableau 7). Les formations postsecondaires préparent très souvent les jeunes à obtenir une certification. Les titres dont la valeur d'échange est garantie par l'État (diplôme d'État ou de l'Éducation nationale, concours de la fonction publique) sont les plus prisés. Les autres certifications professionnelles échangeables au sein d'une seule branche ou d'une seule profession sont également souvent visées. Mais l'objectif assigné à ces formations par les intéressés eux-mêmes est encore plus directement axé sur l'emploi. Il s'agit avant tout d'en trouver un, nombreux étant sans emploi, d'atteindre un niveau de formation supérieur, de se réorienter ou de changer de métier. Parmi les jeunes ouvriers qui ont suivi des formations postsecondaires, les demandeurs d'emploi sont ceux qui citent évidemment le plus souvent comme objectif de la formation l'obtention d'un emploi (47,0 % contre 39,0 % en moyenne). Mais ils déclarent également plus souvent que les salariés ne pas avoir atteint cet objectif (38,6 % contre 31,6 %).

## **2.4 Les effets des formations postsecondaires : une nouvelle qualification pour certains mais qui n'empêche pas le chômage pour la plupart**

On peut essayer d'évaluer sommairement l'impact de ces formations sur le parcours à la fois objectif et subjectif des jeunes ouvriers. La formation postsecondaire n'a pas été sans effet au regard de leur certification. Sans qu'on puisse dire précisément si elle a amélioré leur niveau de formation, on constate que 23,7 % des jeunes ouvriers ayant suivi une formation postsecondaire ont obtenu un diplôme de l'Éducation Nationale ou d'État depuis la fin de leurs études (contre 5,4 % seulement parmi ceux qui n'en ont pas suivi). Dans 43,6 % des cas, il s'agissait alors d'un CAP. Hormis ces diplômes nationaux, 11,7 % d'entre eux déclarent également avoir obtenu un titre délivré par une branche professionnelle (contre 5,3 % pour les autres jeunes ouvriers). La formation postsecondaire a donc pu fournir une nouvelle qualification à une minorité de jeunes ouvriers. Mais elle n'a vraisemblablement

pas suffi à éviter le chômage. Les jeunes ouvriers ayant achevé une formation postsecondaire depuis 1992 (on l'a vu souvent en tant que demandeurs d'emploi) sont plus souvent que les autres jeunes ouvriers au chômage en mars 1997 (25,8 % contre 14,1 %). Ils sont également deux fois plus souvent intérimaires (5,7 % contre 2,8 %). Peut-être leur situation serait-elle plus défavorable encore s'ils n'avaient pas suivi ces formations.

Sans rentrer dans la délicate question de la mesure de l'efficacité des stages de formation (Demazière, 1995), on peut comprendre au regard de ces chiffres que les jeunes ouvriers ayant bénéficié de ces formations conçoivent leurs débuts sur le marché du travail avec davantage de pessimisme. En effet, 71 % d'entre eux trouvent que leur parcours professionnel a été plutôt difficile (contre 50,4 % des autres jeunes ouvriers). 47,6 % d'entre eux déclarent aussi être plutôt inquiets pour leur avenir professionnel (contre 40,4 %). Et ils ont majoritairement intégré l'idée qu'ils doivent reprendre des études pour progresser professionnellement (53,2 % contre 39,2 %). La formation a pour eux toutes les chances d'être perçue comme un impératif personnel, d'autant plus pressant qu'ils ont déjà souvent été classés comme mauvais élèves par l'institution scolaire, et étiquetés comme 'bas niveau de qualification' par les professionnels de l'insertion. Des études sur les stages de formation à destination des jeunes non diplômés ont montré que ces dispositifs constituent alors une socialisation professionnelle particulière, se substituant à la socialisation directe au travail et prolongeant la socialisation scolaire. L'expérience sociale des jeunes ouvriers y est marquée par l'alternance entre des stages 'occupationnels' et des emplois précaires, qui les insère dans les réseaux d'assistance en même temps qu'elle les prépare aux marchés secondaires de l'emploi (Dubar, 1987). La formation tout au long de la vie risque pour ces jeunes ouvriers de prendre la forme d'une insertion tout au long de leur jeunesse, qui ressemble moins à un processus de passage ou à une étape qu'à un état plus ou moins durable (Castel, 1995).

## Conclusion

Pour conclure, nous voudrions d'abord souligner les difficultés rencontrées par le programme de la formation tout au long de la vie. La formation tout au long de la vie est en train de devenir le nouveau mot d'ordre (et mot de passe) pour désigner l'injonction faite non seulement aux travailleurs (qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi, en début ou en fin de carrière professionnelle) mais aussi aux jeunes en formation initiale s'apprêtant à entrer sur le marché du travail, de construire et simultanément prouver leur « employabilité », d'attester à tout moment de leur carrière leur capacité à trouver ou conserver un emploi, à en changer ou à accompagner ses transformations. Les objectifs et significations attachés pendant longtemps à la formation en cours de vie active (centrés à la fois sur les enjeux économiques de la compétitivité des entreprises et sur les enjeux sociaux de la mobilité professionnelle ascendante des salariés) connaissent donc une redéfinition profonde. Cette évolution ne s'est certes pas faite en un jour, mais le thème de la formation tout au long de la vie constitue un déplacement majeur dans cette histoire. Les impératifs économiques et les attentes de l'employeur tendent à l'emporter sur les espoirs de promotion des salariés (Dubar et Gadéa, 1999). Certains observateurs y voient un renversement, qui fait passer du droit à l'obligation en matière de formation : « Désormais, tout salarié est sommé de se former, non seulement pour entretenir, améliorer et adapter ses compétences, mais aussi pour être constamment en mesure d'administrer la preuve qu'il les possède au nom de la compétitivité de l'entreprise » (Brucy et Ropé, 2000). En pratique, cette nouvelle « exigence de notre temps » posée par l'Union européenne peine encore à trouver ses marques au sein du système français de formation professionnelle continue, héritier complexe de traditions hétérogènes en matière de transmission des savoirs professionnels. En particulier, « [il] fait finalement assez peu de place aux initiatives et aux demandes de ceux qui en sont les destinataires ultimes » (Dubar, 2000). Aussi convient-il d'évaluer le système actuel du point de vue de son utilisation par les travailleurs à l'heure où l'on appelle au programme de la formation tout au long de la vie.

Celui-ci ne peut faire l'impasse sur une série de problèmes. D'abord parce qu'au-delà de la sélection selon la formation initiale opérée au sein du système de formation professionnelle, les

différents secteurs de l'appareil productif offrent des possibilités de formation continue très différentes, qui varient notamment selon la taille de l'établissement employeur, selon sa branche d'activité économique, sa politique de formation. Les déterminants de l'accès à des formations professionnelles ne se résument pas aux caractéristiques individuelles des travailleurs, ni à leurs stratégies d'investissement dans leur propre capital humain. Ensuite parce que ce projet bute d'emblée sur la question de son articulation avec la formation initiale. La dualisation de la formation professionnelle pour adultes est à relier aux inégalités de carrières scolaires entre les actifs. Loin d'offrir une réelle seconde chance à ceux qui sortent sans diplôme du système éducatif, les dispositifs actuels redoublent les inégalités selon le niveau scolaire. D'un côté les sortants les plus diplômés de l'appareil scolaire sont les mieux placés pour accéder à des formations professionnelles continues organisées par l'employeur, de l'autre les jeunes les moins diplômés constituent la cible privilégiée des politiques de l'emploi visant à insérer professionnellement par la formation.

Enfin, du point de vue de l'évolution du groupe ouvrier, la confrontation à la formation professionnelle éclaire des transformations majeures. Le rapport des jeunes ouvriers à la formation révèle ainsi de nouvelles lignes de fracture au sein du monde ouvrier. Des monographies réalisées dans les années 1980 soulignaient déjà au regard de l'attitude face à la formation continue « un divorce entre mobilisation pour la réussite individuelle et inscription dans un projet d'émancipation collective » (Terrail, 1990). Le portrait d'un ancien OS devenu ouvrier professionnel à la suite d'un congé individuel de formation illustre quant à lui les tensions dans la définition de soi qu'accompagne le franchissement de cette barrière sociale, entre l'attachement à une identité ouvrière traditionnelle et l'adhésion à un profil de technicien (Beaud et Pialoux, 1992).

Nous avons pour notre part tenté de dégager deux logiques opposées dans la confrontation des jeunes ouvriers à la formation tout au long de la vie. Les uns utiliseraient la formation proposée par l'employeur comme un moyen de promotion sociale, ou tout au moins dans le cadre de stratégies d'évitement des positions ouvrières. Mieux dotés scolairement et anticipant un avenir professionnel plus favorable que leur situation de déclassement, ils contrastent nettement avec les autres jeunes ouvriers ayant recours aux stages de formations des organismes de lutte contre le chômage des jeunes peu diplômés. Ces derniers, qui sont les moins bien placés sur l'échelle de « l'employabilité », se raccrochent aux dispositifs d'insertion avec l'espoir mêlé d'inquiétude que la formation leur fournira au moins un statut social et des ressources. Ces deux pôles au sein de la jeunesse ouvrière illustrent ainsi un net clivage fortement lié aux inégalités de parcours scolaires. La confrontation à l'exigence de formation sur le marché du travail apparaît finalement comme le moment où se révèle mais aussi se construit la différenciation du groupe ouvrier : « entre les salariés diplômés, qualifiés et insérés dans une entreprise qui se servent de la formation continue pour compenser une insertion professionnelle déqualifiée par rapport à leurs espérances et ceux qui alternent des périodes d'emplois temporaires, de chômage et de formations spécifiques, la différence définit, en fait, une formation à deux vitesses destinée à des jeunesses socialement et culturellement différenciées » (Dubar, 2000).

**Tristan Poullaouec**

Doctorant au laboratoire Printemps, CNRS, ESA 8085  
Université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines  
47 Boulevard Vauban, 78047 Guyancourt  
Tél. : 01 39 25 56 58 ; Fax : 01 39 25 56 55  
E-mail : tristan.poullaouec@printemps.uvsq.fr

## Bibliographie

« Génération 92 », Dossier de *Formation Emploi*, n° 73, janvier-mars 2001.

« Jalons pour une histoire de la formation professionnelle en France », Dossier de *Travail et emploi*, n° 86, avril 2001.

Beaud S., Pialoux M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Fayard.

Beaud S. (1996), Stage ou formation ? Les enjeux d'un malentendu. Notes ethnographiques sur une mission locale, *Travail et emploi*, n° 67.

Beaud S., Pialoux M. (1992), L'esclave et le technicien, p. 44-65, In : Azémar G.-P., *Ouvriers, ouvrières*, Autrement.

Brucy G. et Ropé F. (2000), *Suffit-il de scolariser ?*, Éditions de l'Atelier.

Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard.

Demazière D. (1995), *La sociologie du chômage*, Éditions La Découverte.

Dubar C., Gadéa C. (1999), *La promotion sociale en France*, Presses Universitaires du Septentrion.

Dubar C. (dir.), (1987), *L'autre jeunesse. Jeunes stagiaires sans diplôme*, Presses Universitaires de Lille.

Dubar C. (2000), *La formation professionnelle continue*, Éditions La Découverte.

Dupray A., Hanchane S. (2001), Les effets de la formation continue en entreprise sur la mobilité et le salaire des jeunes, *Formation Emploi*, n° 73, janvier-mars, p. 53-73.

Eckert H. (1999), L'émergence d'un ouvrier bachelier. Les « bac pro » entre déclassement et recomposition de la catégorie des ouvriers qualifiés, *Revue française de sociologie*, XV-2, p. 227-253.

Fournier C. (2001), Hommes et femmes salariés face à la formation continue. Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales, *Céreq Bref*, n° 179, octobre.

Fournier C., Hanchane S., Lambert M., Pérez C., Théry M., Thomas G. (2001), Panorama de la formation continue des personnes en France, *Céreq Bref*, n° 172, février.

Gahéry R. (1998), La formation continue, In : *Le système éducatif*, Cahiers Français, La Documentation Française, n° 285, mars-avril, p. 108-112.

Maupéou N. de (1963), Jeunes ouvriers et promotion, *Sociologie du travail*, octobre-décembre 1963, p. 348-364.

Podevin G. (1999), Formation - promotion sociale et professionnelle : un lien démocratique rompu ?, In : Dubar C. et Gadéa C. (1999), *La promotion sociale en France*, Presses Universitaires du Septentrion, p. 227-238.

Tanguy L. (1991), *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?*, La Documentation française.

Terrail J.-P. (dir.), (1997), *La Scolarisation de la France. Critique de l'état des lieux*, « Les familles confrontées à l'école », p. 89-103, La Dispute.

Terrail J.-P. (1990), *Destins ouvriers. La fin d'une classe ?*, PUF.

# Des carrières de marins à la pêche de plus en plus courtes qui déstabilisent le marché du travail<sup>1</sup> Études à partir de sept cohortes

Agnès Checcaglini, Gérard Podevin

Secteur de tradition fortement administré (voir encadré 1), « les pêches maritimes » offrent aujourd'hui l'image d'un marché du travail sous fortes tensions, caractérisées en particulier par des difficultés à recruter, qui amènent de nombreux professionnels à s'interroger sur l'avenir même de leur activité.

Ces difficultés de recrutement, qui vont jusqu'à des pénuries de main-d'œuvre, trouvent l'essentiel de leurs origines, moins dans une désaffection à l'entrée de la profession, que dans des comportements de défection en cours de vie active de plus en plus fréquents. Le système de formation et la mise en place de nouveaux sas d'accès aux métiers du secteur permettent, en effet, de maintenir des flux d'entrée à un niveau théorique suffisant pour satisfaire des besoins de renouvellement qui seraient ceux habituels du secteur, notamment dans un contexte de baisse tendancielle des effectifs de marins. Mais, en réalité, le renouvellement n'est pas celui d'une pyramide des âges vieillissante, très déséquilibrée, qui justifierait seule des besoins importants alors que l'emploi global décline et que le secteur continue malgré tout d'attirer un nombre de jeunes en proportion constante, voir croissante.

Ces besoins qui sont difficilement satisfaits, au point que des navires soient obligés de demeurer à quai ne pouvant réunir l'équipage réglementaire, ou de faire appel à des marins ukrainiens, polonais, ou portugais, trouvent leur origine dans les départs précoces de plus en plus nombreux de jeunes récemment embauchés, comme dans ceux de marins plus anciens ne trouvant plus d'opportunité de se mettre à leur compte. Les carrières de marins deviennent majoritairement des carrières courtes, inférieures à 15 ans, voire à 10 ans en moyenne, et nombre de jeunes récemment formés après un bref passage dans le secteur, s'en désengagent rapidement. C'est donc à une rotation élevée des marins qu'est paradoxalement confronté le secteur, justifiant des besoins nombreux et les difficultés à les satisfaire. Ces difficultés créent d'autre part un mécanisme vicieux, puisque plus ces difficultés sont importantes, plus l'image du secteur se dégrade et moins de personnes souhaitent s'y engager.

La nature du règlement de ces tensions conditionne l'évolution du secteur : ou bien il reste ancré sur des principes que le contexte économique et les comportements sociologiques actuels auront de plus en plus de mal à justifier ; ou bien il s'ouvre, s'adapte à de nouvelles contraintes, s'approprie de nouveaux modes de management et intègre à ses dimensions traditionnelles des formes modernes de gestion de l'emploi et d'organisation de l'activité. Dans un cas l'avenir de la pêche sera celui d'un secteur qui subit, dans l'autre sa transformation peut en faire un secteur innovant et une activité d'avenir.

Sur le marché du travail, ce n'est pas en réévaluant à la hausse les volumes des entrants en formation que l'on réglera les problèmes, qui risquent ainsi de se trouver plutôt aggravés si rien ne change par ailleurs, mais en faisant évoluer les mécanismes mêmes de régulation de ce marché, ses règles d'accès et de mobilité, en introduisant de nouvelles procédures, par exemple en inscrivant les

---

1. Cette contribution s'appuie sur une étude réalisée par le Céreq/Bretagne dans le cadre du Contrat d'Études Prospectives du secteur des Pêches Maritimes commandité et financé par le Ministère de l'Équipement (DAMGM), la DGEFP et la profession (CNPM et FAF Pêche), à paraître à la Documentation Française. Le Céreq/Bretagne a piloté et coordonné ce CEP qui associait d'autres équipes (le LEN-CORRAIL, Université de Nantes, le LESSOR, Université de Rennes 2, les CRA-Céreq de Lille et de Montpellier, et le cabinet ITHAQUE). Le contenu de cette contribution n'engage que la responsabilité de ses auteurs.

entrées dans la profession dans des parcours plus courts qu'il s'agit d'anticiper au mieux, d'encadrer et d'instrumenter, pour faciliter les reconversions à terre des marins. Il est crucial d'ouvrir ce marché du travail, mais son ouverture à l'entrée suppose aussi de l'ouvrir à la sortie. C'est donc toutes les formes traditionnelles de déroulement de carrière qui sont ici également à repenser.

#### **Encadré 1 – Un secteur fortement administré**

Dans un contexte juridique international sur le droit de la mer, qui confie à chaque État la responsabilité de la gestion des eaux situées dans les Zones Économiques Exclusives (ZEE), et dans le respect des accords internationaux, notamment dans le domaine commercial, le secteur des pêches maritimes fait, en outre, l'objet de nombreuses interventions des pouvoirs publics tant au niveau national qu'au niveau communautaire, à la fois à travers des mesures de gestion de la production et de l'outil de production, et d'autre part afin de contrôler et gérer l'accès au marché du travail et les carrières des marins pêcheurs.

Les mesures qui concernent la production font l'objet d'une gestion communautaire dans le cadre de la PCP, Politique Commune des Pêches, adoptée en janvier 1983. À côté de mesures structurelles, visant notamment à restructurer l'ensemble de la filière pêche et culture marine, deux outils au service de la conservation de la ressource ont été mis en place pour appliquer cette politique commune : les TAC et quotas pour chacune des espèces, et les POP (Plans d'Orientation Pluriannuels) afin d'ajuster la flotte aux ressources disponibles.

➤ **Mesures de contrôle et d'encadrement de l'activité de production :**

- Limitation des captures globales par des TAC (Taux Admissibles de Capture) et des quotas par pays et famille de producteurs.
- Répartition entre navires des possibilités de capture par des droits d'usage individuels.
- Contrôle de la composition et des caractéristiques des espèces.

➤ **Mesure de gestion de l'effort de pêche :**

- Mesures techniques réglementant les caractéristiques et l'utilisation des moyens de capture.
- Licences et permis individuels pour l'accès à la pratique de l'activité.
- Mesures fiscales : taxes et redevances, subventions à l'investissement, primes au désarmement, subventions de fonctionnement.

➤ **Réglementation du fonctionnement du marché du travail et pratiques sociales spécifiques sous le contrôle des Affaires Maritimes :**

- Enregistrement et contrôle du navire et de son équipage, avec décision d'un effectif minimum.
- Nécessité d'une formation professionnelle minimale pour embarquer (CAP ou BEP Maritimes, Certificat d'Initiation Nautique (CIN)).
- Système de brevets hiérarchisés et cumulatifs, indispensables pour accéder aux prérogatives de commandement des navires.
- Brevets qui alternent périodes obligatoires de navigation et périodes de formation théorique.
- Droit du travail spécifique avec le contrat d'engagement maritime.
- Protection sociale spécifique (gérée par l'ENIM, Établissement National des Invalides de la Marine)
- Gestion centralisée de fichiers administratifs concernant les marins et les navires.

*C'est l'ensemble de ces contraintes ou engagements dans les domaines de l'activité et de l'effort de pêche, de la commercialisation et distribution, des négociations commerciales, des pratiques professionnelles et sociales, ... qui conduit à l'encadrement important du secteur des pêches maritimes.*

Dans un premier temps, nous nous attarderons sur les spécificités du marché du travail dans le secteur des pêches maritimes, nous présenterons ses caractéristiques sectorielles et ses principales évolutions sur 12 ans. Puis, dans un second temps, nous présenterons les premiers résultats de l'exploitation des données individuelles par cohortes qui constituent une démarche exploratoire

inachevée. Cette partie empirique cherche à caractériser les carrières « traditionnelles » des marins et les analyser à partir de grands types, afin d'alimenter la réflexion du secteur sur les nouvelles formes de régulation du marché du travail.

## **1. Un marché du travail sous tension dans un secteur en difficulté**

### **1.1 Un secteur en difficulté**

Dernière activité de cueillette, aux conditions de production extrêmes, aléatoires et instables, soumise à des traditions très prégnantes et aux contraintes de la politique communautaire, « le secteur des pêches maritimes » présente de nombreuses caractéristiques d'ensemble qui en font un secteur homogène et créent les conditions d'un espace productif unifié.

Le facteur de production naturel qu'est la mer, commun à tous les segments, y contribue directement. Les facteurs technologiques jouent aussi fortement dans ce sens, qu'il s'agisse des activités de capture et de traitement du poisson, de la navigation, de la gestion et de l'exploitation des entreprises. Il en est de même des conditions d'apprentissage et de diffusion des innovations, de l'organisation du travail, de la gestion des rythmes de l'activité ou de la mobilisation des compétences collectives à bord.

La réglementation enfin joue un rôle unifiant important : dans le cadre spécifique du système national des brevets, mais aussi plus largement à travers un ensemble d'institutions propres à la branche assurant la gestion collective des marins et de leur protection sociale, le contrôle administratif des réglementations internes, ou bien encore l'observation des évolutions du secteur. Mais ces derniers facteurs sont aussi ceux qui contribuent à « fermer » le secteur. Pour une part, c'est en effet l'écart du secteur à son environnement, sa fermeture aux autres, le maintien de spécificités institutionnelles fortes qui ont produit son unité interne.

Aussi, un des enjeux actuels de son ouverture, comme condition d'une plus grande souplesse et d'une meilleure régulation du marché du travail, réside-t-il dans la capacité du secteur à vaincre la « menace » que pourrait représenter sa « mise à découvert », sa plus grande visibilité.

Dans ce cadre unifié existe cependant une forte diversité de comportements et de situations, qui autorise difficilement à en avoir une approche indifférenciée et globale. En effet, derrière l'activité dite de « la pêche », nous trouvons des métiers très différents. Modes de navigation, espèces capturées, techniques de pêche, opportunités commerciales, systèmes d'exploitation constituent cette diversité, encore accentuée par la singularité des systèmes locaux.

Cette diversité interne favorise l'adaptation active du secteur dans les situations de crise ou de mutation qu'il a connues. Le développement durable d'un port, d'un quartier maritime, et plus largement la préservation d'une communauté sur un territoire donné, dépendent pour une part du maintien d'un bon équilibre entre les différents segments de pêche.

Ce jeu entre homogénéité et hétérogénéité des conditions productives, plus marqué sans doute ici que dans d'autres secteurs en raison des particularismes et de l'autonomie des systèmes localisés, constitue une source de modernité et d'adaptation face aux arbitrages politiques communautaires et aux évolutions macro-économiques, parfois brutales, que connaît l'amont comme l'aval de la filière. La raréfaction de la ressource, l'internationalisation croissante des marchés des produits viennent déséquilibrer la structure de l'offre nationale et exigent du secteur une profonde transformation. De même la concentration des entreprises de mareyage, l'évolution française de la distribution vers les grandes surfaces, la particularité de la logistique des produits de la mer modifient progressivement la configuration de la filière.

Sa capacité d'adaptation a permis globalement à la pêche de redevenir rentable depuis 1996, avec une réduction de la flotte, sous l'effet des POP notamment, de près de moitié en 15 ans. La baisse des effectifs de marins de près d'un quart sur la même période explique une partie des gains de productivité du travail supérieurs à 2 % par an depuis la fin des années 1980. La traditionnelle



rémunération des marins à la part, outil moderne d'intéressement, explique la stabilité de la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée observée à la pêche artisanale durant cette période.

Cette capacité d'adaptation est aujourd'hui mise à l'épreuve par l'incertitude qui pèse sur l'avenir économique du secteur : entre contraintes subies et orientations souhaitées, quelle peut être la nature d'un nouveau modèle à la pêche que la profession elle-même serait en mesure de construire ? La contrainte de la ressource halieutique, devenue supérieure à celle des marchés, ne conduit-elle pas à inscrire l'avenir de la pêche dans une logique de développement durable et une perspective de « multifonctionnalité » (terme consacré pour désigner à la fois la protection de l'environnement, de l'aménagement du territoire, des espèces, de l'emploi,...) ?

S'approprier cette orientation pour mieux l'anticiper conduit à s'interroger sur la transformation des modes de gestion et d'exploitation des entreprises de pêche. Celles-ci devront intégrer de nouvelles contraintes et de nouvelles compétences pour développer de nouvelles stratégies « zones x produits x marchés », avec une « intelligence » organisationnelle et commerciale renouvelée.

## 1.2 Un marché du travail dont la « clôture » devient une menace pour son renouvellement

Comme nous venons de le voir, le secteur des pêches est fortement encadré et soumis à de nombreux contrôles et interventions des pouvoirs publics, tant sur le plan économique, technique, commercial que social. Sur son marché du travail, existe de surcroît, à côté des obligations réglementaires imposées par l'État pour accéder à ce marché, un ensemble de pratiques spécifiques et des logiques « corporatistes » et « communautaires » très prégnantes. Si celles-ci contribuent à construire une forte identité professionnelle, elles contribuent aussi, par là même, à construire un marché du travail comme système « clos », protégé de la concurrence, à l'abri de formes générales de régulation, notamment de celles qui relèvent habituellement des mécanismes de marché.

Le marché du travail à la pêche est un marché fermé. Il correspond bien à la définition qu'en donne généralement la théorie économique comme « espace social protégé où l'allocation de la force de travail aux emplois est subordonnée à des règles spécifiques de recrutement et de promotion qui accordent un rôle central au diplôme et à la relation titre/ancienneté/poste de travail<sup>2</sup> ». Les recrutements touchent avant tout une population jeune, destinée à faire carrière sur ce marché où le déroulement de la vie professionnelle assure formation progressive à l'emploi, socialisation et promotion.

Ce marché est organisé de façon à ce que les intérêts des différents partenaires qui y interviennent puissent être équilibrés : les armateurs pour qui ce marché représente « un capital » de main-d'œuvre garanti qui leur permet de disposer de compétences spécifiques qui n'existent pas ailleurs, l'État qui cherche à « uniformiser » et encadrer cette profession, les marins qui se constituent en une communauté professionnelle valorisant leur métier.

Le marché du travail ainsi créé à la pêche est donc bien un marché fermé. C'est aussi un marché professionnel. Le cadre professionnel cimente une identité collective forte autour d'un passé et d'un avenir partagé, et favorise la nature même des relations de travail à la pêche, autour d'un système de rémunération à la part et de partage des risques qui induit une organisation plus sur le mode de l'association que sur celui de la subordination. Toutefois, la nature du travail, son organisation, les relations internes à cette organisation, seules, ne suffisent pas à assurer la « fermeture » du marché du travail. Ce sont les conditions de fonctionnement du « système d'emploi » et les relations professionnelles institutionnalisés autour de procédures particulières, qui ferment le secteur.

Au cœur de ces procédures et règles spécifiques se trouve la formation. En effet, même si le diplôme et la formation n'ont pas toujours été une condition nécessaire à l'entrée dans la profession, l'évolution de la carrière du marin pêcheur, basée sur une répartition hiérarchique des fonctions et des navires (selon leur taille, tonnage, puissance et types de pêche), suppose de se former dans le cadre de

---

2. Voir : Paradeise C. La marine marchande française, un marché du travail fermé ? *Revue française de sociologie*. xxv, 1984. Avec une assez forte proximité des caractéristiques des marchés au commerce et à la pêche, et une relation organique entre les deux lors de la mise en place au début du XXI<sup>e</sup> siècle d'une véritable organisation professionnelle des marins.

formations qui alternent acquisition en école de savoirs et savoir-faire et cheminement au long d'un cycle d'expériences. L'évolution du système, particulièrement depuis ces vingt dernières années, a fait de la formation la véritable « charpente » du marché du travail à la pêche, régulant accès aux emplois et déroulements de carrières. Il s'agit donc autant d'un « système de formation » que d'un simple « marché du travail primaire ».

Mais un tel système de formation professionnelle ne peut se maintenir sans changement que si la quantité de main-d'œuvre qui se présente à l'entrée est suffisante et que les armateurs ne se trouvent pas confrontés à une rupture des « stocks » de compétences disponibles. Les comportements de désaffection des jeunes pour ce secteur observés aujourd'hui et les défections de plus en plus nombreuses en cours de vie active et de plus en plus tôt, viennent progressivement modifier les règles de régulation et poussent à rechercher une ouverture du marché vers d'autres catégories de publics. Cette redéfinition des frontières du marché du travail à la pêche s'impose comme forme d'assouplissement de règles qui, si elles se maintenaient exclusivement et rigidement, viendraient bloquer le système d'emploi en interdisant son approvisionnement par d'autres voies. Le développement de pratiques dérogatoires lors des autorisations d'embarquement par les affaires maritimes, la concurrence qui émerge entre les titres habituels de CAPM et BEPM<sup>3</sup>, indispensables pour embarquer, et le nouveau certificat d'initiation nautique (CIN) instauré il y a 10 ans, participent de cette ouverture forcée qui déstabilise le modèle de régulation interne qui prévalait jusque là, et contribue à modifier l'identité professionnelle ancienne.

### 1.3 Le déclin de l'emploi

Le déclin progressif de la flotte de pêche française entraîne naturellement celui des postes et des emplois (tableau 1).

**Tableau 1 – Les différentes approches des emplois et des effectifs de marins**

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Embarqués au sens strict (poste en mer) moyenne annuelle	19854	20107	18858	17849	16365	16200	15731	15291	15069	14721	14817	14643	14456
Embarqués au sens large (avec lien au navire)	20909	21745	19817	18686	17238	16948	16562	15869	15829	15517	15627	15440	15255
Marins embarqués plus de 9 mois	19164	20163	18902	18878	18210	17428	17009	16598	16188	16069	16030	15835	14482
Marins embarqués plus de 6 mois	23464	24180	23168	22703	21807	20924	20527	20042	19581	19353	19238	18963	17728
Marins ayant embarqué au moins une fois dans l'année	30579	30928	30111	28972	27552	26553	25810	25090	24485	24073	23894	23730	23220
Marins « inscrits maritime » au 31/12	30545	33540	29495	30510	31853	32147	30922	28002	28778	28646	28457	28635	27371

Source : CAAM ; Traitements : Céreq.

Suivant les définitions adoptées, nous disposons de données très différentes. Plus que dans d'autres secteurs, la mesure des effectifs ne peut se faire de manière unidimensionnelle. Celle des emplois est encore plus délicate. Elle ne peut être approchée qu'indirectement par le volume de marins ayant des embarquements dont la durée correspond à un équivalent temps plein. L'évaluation des postes est en principe plus aisée car liée aux « décisions d'effectifs » de l'administration des Affaires Maritimes. Toutefois, ceux-ci peuvent effectivement varier en fonction de critères de roulement propres aux armements, des dérogations accordées par l'administration, et aussi du pavillonnement ou des accords internationaux, notamment pour la grande pêche industrielle.

Le nombre de postes « actifs », c'est-à-dire liés à des navires en mer, serait au niveau national d'environ 14500 en 2000. Cette grandeur est voisine de l'effectif de marins ayant embarqué plus de

3. CAP et BEP maritimes.

9 mois sur une année, alors que celui des marins ayant embarqué au moins une fois dans l'année, quelle que soit la durée cumulée des embarquements, est de 23200 en 2000.

#### Encadré 2 – Présentation des données et de la source : richesses et limites

Le secteur des pêches maritimes est assez mal couvert par la statistique publique standard comme l'enquête Emploi de l'INSEE, l'enquête Structure des emplois ou les DADS, nous avons donc eu exclusivement recours aux données du CAAM (Centre Administratif des Affaires Maritimes). Ces données se caractérisent par leur richesse et leur complexité. Il s'agit, en effet, de données administratives individuelles qui répondent principalement aux besoins de l'ENIM à des fins de gestion du régime réglementaire spécifique d'accès aux prestations sociales et aux retraites. Elles regroupent par conséquent toutes les informations relatives à la carrière d'un marin à compter de son entrée dans la profession jusqu'à sa retraite. Nous avons exploité deux principaux types de données : les traitements et croisements du CAAM réalisés dans le cadre du CEP pêche à partir des fichiers annuels de services et des données individuelles regroupées par année du premier enregistrement maritime des individus.

Pour chaque marin (données exhaustives France entière), ayant embarqué au moins une fois à la pêche, et ayant débuté sa carrière en 1965, 1970, 1975, 1980, 1985, 1990 ou 1995, l'ensemble de ses situations successives d'emploi, de congé ou de formation sont détaillées avec leur nature et leurs dates de début et de fin, jusqu'à août 2000, date de fin d'observation dans le cadre du CEP pêche. Les effectifs de chaque cohorte varient de 1582 individus pour la cohorte 1965 à 2936 pour celle de 1975 et 1344 pour celle de 1995 pour laquelle la période d'observation est la plus courte. La complexité des données est liée à la particularité du secteur de la pêche et de ses pratiques tant en termes de formation que d'emploi. En effet, pour chaque marin les informations sont recensées non pas selon les références habituelles en termes de contrat de travail (CDI ou CDD) mais par embarquement, ces derniers pouvant avoir des durées extrêmement variables d'un jour à plusieurs mois. La multiplication des embarquements et de leurs caractéristiques complexifie l'analyse des cohortes. Au-delà de l'analyse de chaque cohorte, la comparaison des carrières d'une cohorte à l'autre est assez délicate puisqu'un certain nombre d'indicateurs sont sensibles à la durée possible de la carrière : 35 ans pour la cohorte 1965 et seulement 5 ans pour 1995.

Le nombre d'emplois total, suivant la convention retenue, serait quant à lui proche de 18 000. Il y aurait donc environ 1,3 emplois pour un poste de travail, et 1,25 marins par emploi. Toutefois, si l'on considère que les marins dits permanents occupent les emplois correspondants de façon pérenne, il n'y aurait approximativement que 3200 emplois sur lesquels la main-d'œuvre tournerait plus ou moins vite et de façon plus ou moins récurrente (en fonction de la durée des embarquements notamment).

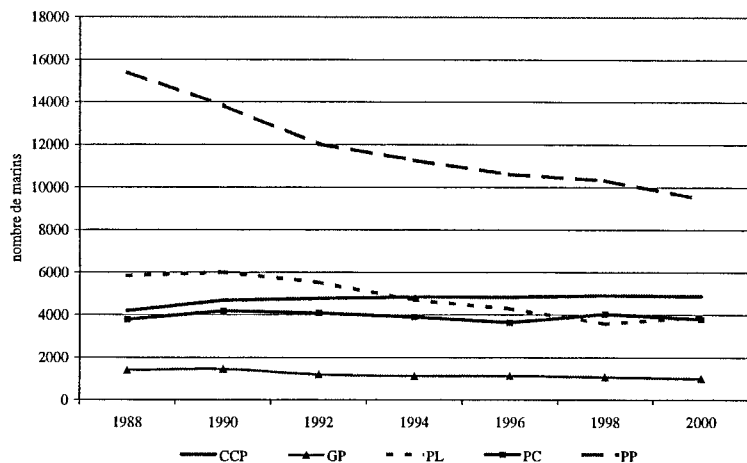
Sur les douze dernières années, les marins ont perdu un quart de leurs effectifs, passant de 30 500 à 23 200 (pour ceux embarquant au moins une fois dans l'année quelque soit la durée de cet embarquement). Cette réduction est cependant plus marquée que celle des marins dit permanents (embarqués au moins 9 mois), mais moins que celle des postes. De ce constat on peut, avec précaution cependant, tirer globalement (tous Genres de Navigation confondus) les remarques suivantes :

- si la proximité des évolutions entre postes, emplois et marins permanents, laisse penser que peu de changements organisationnels, techniques ou réglementaires sont venus modifier les rapports entre les postes, les coefficients d'emplois correspondants, et la proportion d'occupation de ceux-ci par une fraction importante de marins permanents, toutefois, la baisse un peu plus rapide des postes (27 % sur les 12 ans) que celle des effectifs permanents (24 % sur la même période) indique une tendance à la réduction de l'effectif global des équipages, et traduit les gains de productivité du travail (proche de 2 % par an) ;
- la réduction tendancielle plus rapide des effectifs d'ensemble, quelle que soit leur durée d'embarquement, que celle des marins permanents conduit à faire l'hypothèse d'un volant d'« occasionnels », pluri-actifs ou non, dont le poids dans l'ensemble tend à se réduire. La tension actuelle observée sur le marché du travail peut ainsi s'interpréter comme venant, en

partie, du rétrécissement de cette « réserve » de main-d'œuvre aux embarquements ponctuels, employable et mobilisable rapidement, plutôt que d'une pénurie de marins s'engageant de façon permanente.

La ventilation par Genre de Navigation (graphique 1) fait clairement ressortir l'impact de la baisse des effectifs principalement dans la petite pêche (PP) et, dans une moindre mesure, dans la pêche au large (PL), mais dans ce dernier cas à partir de volumes de marins bien inférieurs. En revanche, le segment de la conchyliculture - petite pêche résiste mieux au déclin d'ensemble.

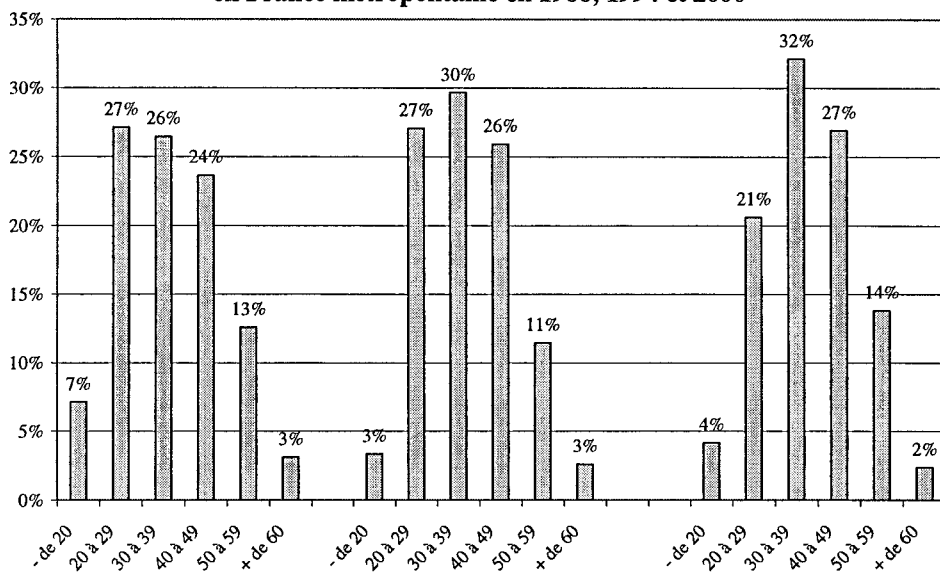
**Graphique 1 – Évolution des effectifs de marins par GN en France métropolitaine**



Source : CAAM ; Traitements : Céreq.

Au niveau de l'ensemble du secteur national, il ressort que la part des moins de 20 ans et surtout de la tranche des 20-30 ans, s'affaiblit (graphique 2). Au total, les moins de 30 ans perdent 9 points entre 1988 et 2000. La tranche qui voit son poids relatif croître en compensation est celle des 30-40 ans, les autres restant stables. Si le vieillissement est réel, son amplitude n'est cependant pas très marquée. Pour autant, ce vieillissement par réduction des jeunes dans les entrées, alors même que le renouvellement de la profession se réalise de façon quasi exclusive de cette façon, ne serait pas sans poser de graves difficultés au secteur si le mode de régulation de son marché du travail devait rester inchangé.

**Graphique 2 – Pyramides des âges de la population de marins en France métropolitaine en 1988, 1994 et 2000**

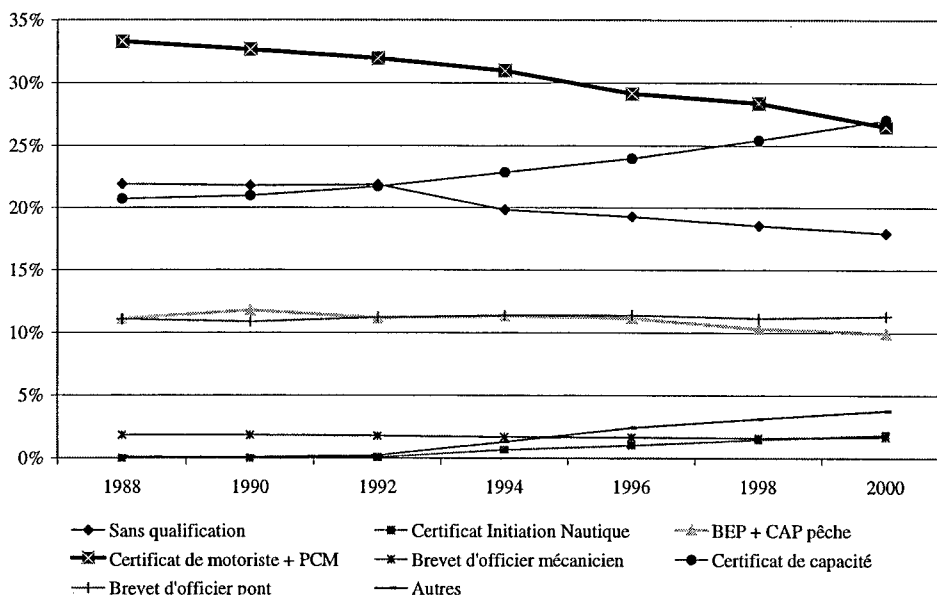


Source CAAM ; Traitements : Céreq.

En ce qui concerne les qualifications des marins, appelées brevets dans la profession (graphique 3), notons que le CIN (Certificat d'Initiation Nautique) représente encore une part faible des effectifs de marins : 3 % au niveau national, soit 500 marins qui ne possèderaient en 2000 que ce seul niveau de navigation. Il s'agit là en effet d'un stock à un moment donné et non du flux cumulé de CIN obtenus depuis son origine. Notons qu'actuellement le flux annuel de sortants à ce niveau est d'environ 500 marins.

La chute des effectifs de marins concerne plus directement les motoristes et PCM, qui voient leur nombre amputé de près de moitié pour se stabiliser aujourd'hui autour de 6000 marins. De même, ceux qui ne possèdent aucune qualification voient leurs effectifs se réduire fortement, probablement par l'effet des départs des marins les plus anciens, qui étaient entrés dans le secteur à un moment où l'on pouvait encore le faire sans aucun brevet<sup>4</sup>. On observe au total une tendance structurelle à l'élévation du niveau global de qualification de la main-d'œuvre.

Graphique 3 – Structure des effectifs par brevet en France métropolitaine



Source : CAAM ; Traitements : Céreq.

Dans un secteur comme celui-ci où l'emploi diminue de façon tendancielle, les recrutements viennent principalement remplacer les départs. Ces derniers se justifient pour plusieurs motifs : départ à la retraite, décès, démission, inactivité. La distinction entre les démissionnaires, qui rejoindraient une autre activité que maritime, et ceux qui partent vers l'inactivité (sans être pensionnés) est impossible à faire dans ce secteur. Ceux définis comme inactifs à la pêche sont ceux qui n'ont pas connu d'embarquement dans l'année et qui deviendront des « déclassés » après 18 mois consécutifs sans service connu à la pêche. Mais cela ne signifie pas qu'ils deviennent de vrais inactifs ; c'est-à-dire ne travaillant plus. En moyenne les départs en retraites représentent 800 marins par an (tableau 2), soit près des 2/3 du total des sorties et un peu plus de 5 % des effectifs totaux d'actifs.

Les entrées (tableau 3) tournent aujourd'hui autour de 1100 par an. Mais celles-ci ne coïncident pas avec l'ensemble des recrutements des entreprises de pêche. Les informations sur les recrutements supposeraient d'aller chercher les rôles des équipages et de suivre les contrats d'engagement maritime. En réalité, nous n'avons avec ces entrées que les premiers recrutements de marins dans l'année en cours, c'est-à-dire leur première inscription maritime. Les recrutements qui correspondent à des marins en mobilité inter-entreprise, c'est-à-dire qui changent d'armateurs au cours de la même année,

4. Notons cependant que le mode de renseignement sur la qualification (les brevets) des marins est très aléatoire car laissé à l'initiative du marin qui peut ne pas la déclarer aux services de gestion des retraites (ENIM), ou ne pas l'actualiser.

où passent d'une situation de formation à une situation d'embarquement, ne figurent pas dans ces entrées.

**Tableau 2 – Départs pour causes de décès ou de retraite**

	1988 Décès	1988 Pension- nés	1990 D	1990 P	1992 D	1992 P	1994 D	1994 P	1996 D	1996 P	1998 D	1998 P	2000 D	2000 P
Grande pêche	8	34	1	59	9	42	6	67	4	45		53	2	50
Pêche au large	30	190	22	222	21	187	26	218	18	229	21	190	16	172
Pêche côtière	18	69	24	82	15	87	11	108	12	114	10	121	18	92
Petite pêche	56	420	57	405	44	382	25	389	54	365	22	364	30	313
Petite pêche Conchyliculture	5	128	8	146	12	148	8	125	5	117	4	127	5	122
Total	117	841	112	914	101	846	76	907	93	870	57	855	71	749

Source : CAAM.

Le solde des entrées/sorties, négatif tout au long de la période, est cinq fois plus important aujourd'hui qu'en début de période. Le taux de sortie du secteur augmente sur l'ensemble de la période. Toutefois, il faut souligner qu'après avoir connu une forte hausse avant 1992, ce taux se stabilise jusqu'en 1996, puis remonte. En 2000, ce taux baisse à nouveau. L'écart avec le taux de rotation renseigne sur le déséquilibre entrées/sorties. Plus l'écart croît, plus les sorties deviennent élevées par rapport aux entrées. Actuellement, le taux de sortie représente 12 % des effectifs embarqués, et le taux de rotation en représente 9 %. La non-compensation des sorties par les entrées peut renvoyer à la réduction des emplois à la pêche pour des raisons techniques ou économiques, il peut aussi signifier qu'une partie des besoins de remplacement des départs n'est pas pourvue, indiquant ainsi l'existence de difficultés de recrutement.

**Tableau 3 – Entrées-sorties et indicateurs de renouvellement**

	Entrées	Sorties	Solde	Effectifs inscrits	Effectifs embarqués	Taux de rotation	Taux de sortie (Inscrits)	Taux de sortie (embarqués)
1988	2147	2302	-155	30645	20909	10,6 %	7,5 %	11,0 %
1990	1702	2232	-530	29495	19817	9,9 %	7,6 %	11,3 %
1992	1327	2198	-871	31853	17238	10,2 %	6,9 %	12,8 %
1994	1145	2091	-946	30922	16562	9,8 %	6,8 %	12,6 %
1996	1170	1935	-765	28778	15829	9,8 %	6,7 %	12,2 %
1998	1283	2108	-825	28457	15627	10,8 %	7,4 %	13,5 %
2000	1048	1818	-770	27371	15255	9,4 %	6,6 %	11,9 %

Source : CAAM, traitements Céreq.

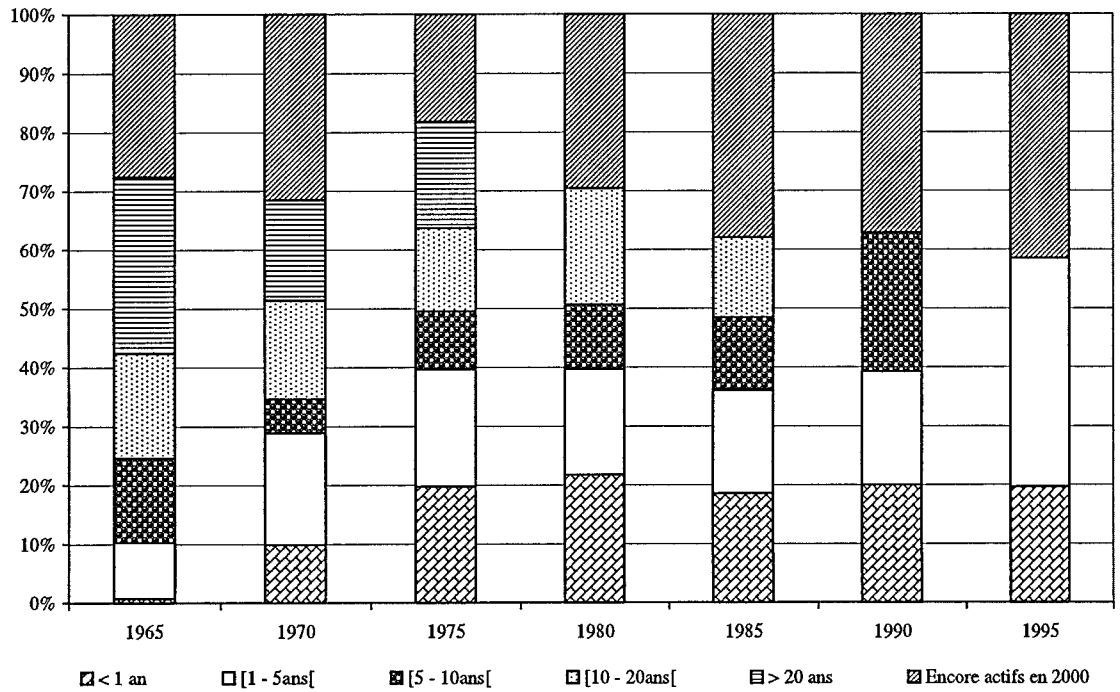
L'exploitation, qui suit, des données individuelles à partir de 7 cohortes peut alimenter la réflexion sur cette évolution des effectifs par l'illustration des changements de caractéristiques des carrières individuelles sur 30 ans.

## 2. Les carrières à partir de 7 cohortes de 1965 à 1995

Les 7 cohortes sont constituées de l'ensemble des entrées dans le secteur de la pêche tous les 5 ans de 1965 à 1995 et observées jusqu'en août 2000. La richesse de ces données réside principalement dans leur exhaustivité même si quelques réserves peuvent être formulées sur leur pureté au regard de quelques anomalies détectées : marins ayant des services avant leur première inscription, dates de fin de position non renseignées, chevauchement de dates, GN inconnu, etc.

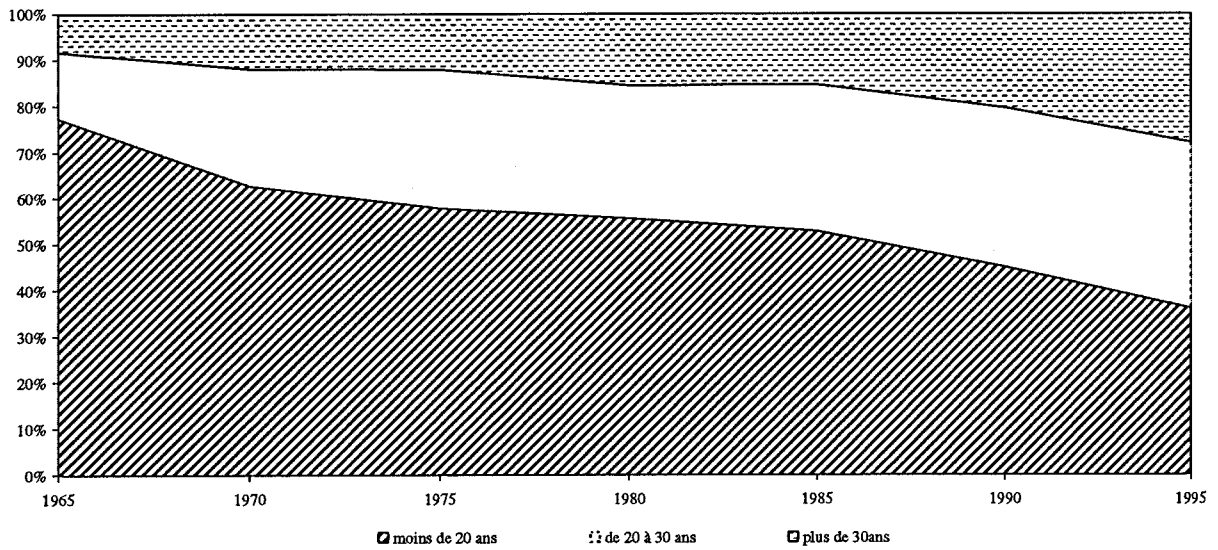
La difficulté essentielle d'analyse tient dans la variété des temps d'observation de chaque cohorte (35 ans maximum pour la cohorte 1965 et 5 ans pour 1995) qui nécessite une certaine prudence dans une comparaison inter-cohortes. Les principales caractéristiques de chaque cohorte seront présentées dans un premier temps à partir de quelques indicateurs descriptifs, puis dans une approche qui demeure à un stade exploratoire, nous avons essayé de dégager quelques grands types de carrière.

**Graphique 4 – Durée des carrières par cohorte**



Source : CAAM ; Traitements : Céreq.

**Graphique 5 – Âge de début de carrière**



Source : CAAM ; Traitements : Céreq.

## 2.1 Principales caractéristiques des trajectoires sur les différentes cohortes

On observe, sur le graphique 4, qu'avec le temps, les carrières deviennent de plus en plus courtes. Depuis 1975, nous avons 20 % des marins, en moyenne, de chaque cohorte qui quittent le secteur la première année, et 40 % avant cinq ans. Cette dernière proportion est même de 60 % pour ceux entrés dans la carrière en 1995. Désormais, c'est la moitié d'une cohorte qui connaît une durée de carrière inférieure à 10 ans. Sur l'ensemble des cohortes (exceptée bien sûr la plus récente) ne survivent comme actifs dans le secteur que 30 % des effectifs de départ de chaque cohorte. Comme cette proportion est à peu près constante sur l'ensemble des cohortes, il en ressort donc bien un fort développement de ce phénomène des carrières courtes.

Ainsi, si l'on rapporte la durée moyenne des carrières par cohorte à la durée théorique de la cohorte jusqu'à l'année 2000 (par exemple 22,45 années pour la cohorte 1965, ramenées aux 35 années, maximum théorique possible) on passe de 64 % en 1965 à 40 % en 1985 (les cohortes de 1990 et 1995 sont trop rapprochées pour être significatives).

Comme l'âge des marins est bien sûr corrélé assez fortement avec leur date d'entrée dans la carrière, on observe une relative équipartition des effectifs de marins en classes d'âge. Cependant, cet équilibre apparent aujourd'hui serait problématique demain, si la tendance à l'accélération des départs du secteur, de plus en plus tôt, se poursuivait.

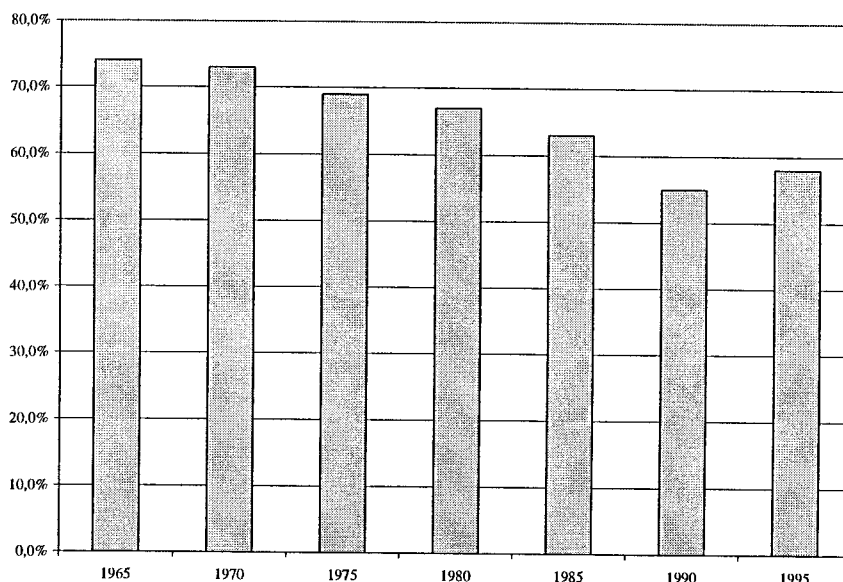
L'âge d'entrée dans la carrière (graphique 5) se fait de plus en plus tard. Les moins de 20 ans représentaient entre 60 % et 80 % des entrants en début de période, ils ne sont plus en 1995 qu'un tiers. À l'inverse, les plus de 30 ans qui représentaient moins de 10 % des entrants dans la carrière, en 1965, en représentent aujourd'hui un quart. Nous voyons là, en termes de flux d'entrée dans la profession, l'origine du vieillissement de la pyramide des âges constaté plus haut. Conjugué à des départs du secteur de plus en plus précoces, ce phénomène pèsera sur le renouvellement des marins qui partiront à la retraite dans un proche avenir. Toutefois, ce phénomène peut se stabiliser, pour autant que les entrées dans le secteur progressent. À terme, on peut imaginer une situation stationnaire où la majorité des entrées se ferait autour de 25 ans, et pour des carrières, par exemple, de 15 ans. Un tel état se traduirait alors à terme par une absence totale de marins dans les classes d'âge supérieures à 40 ans...

La durée des embarquements rapportée à la durée de la carrière permet d'apprécier l'intensité du lien avec l'activité pêche et de mesurer la porosité de la carrière. Cette porosité est liée à des temps de non-embarquement, sans préservation du lien au navire. Il peut s'agir de temps de formation, de congés maladie particuliers, mais aussi de périodes d'inactivité ou d'activités dans d'autres secteurs terrestres. Par construction, figurent ici des situations très variées : marins « occasionnels » qui n'embarquent que quelques mois par an, voire quelques semaines ; ceux qui embarquent durablement sur une période donnée, puis disparaissent de tout service validé durant quelques années avant de revenir à la pêche ; ceux qui sont allés souvent en formation, etc. Ce phénomène, difficile à comparer dans le temps du fait de la durée théorique variable des carrières propre à chaque cohorte, montre cependant une tendance, depuis 30 ans, à une moindre spécialisation des marins dans le secteur de la pêche, ou si l'on veut à une plus grande porosité des déroulements de carrière. Ainsi, les 2/3 des marins de la cohorte de 1990 ont moins de 75 % de leur temps à l'activité pêche, contre la moitié des marins dans les cohortes de début de période. Sur le graphique 6, nous voyons nettement que la valeur médiane tend à baisser. Elle était pour la cohorte de 1990 de 55 %, c'est-à-dire que la moitié des marins de cette cohorte ont une durée cumulée d'embarquement qui ne représente que 55 % de la durée de leur carrière (en cours ou achevée). Cette proportion était voisine de 70 % dans les années 1960 et 1970.

De même, si l'on rapporte la durée moyenne des embarquements à la durée moyenne des carrières, cohorte par cohorte, nous passons de 73 % en 1965, à 67 % en 1975, à 63 % en 1985, et à 57 % pour les deux dernières cohortes.



**Graphique 6 – Valeur médiane de la durée des embarquements dans la durée de carrière par cohorte**

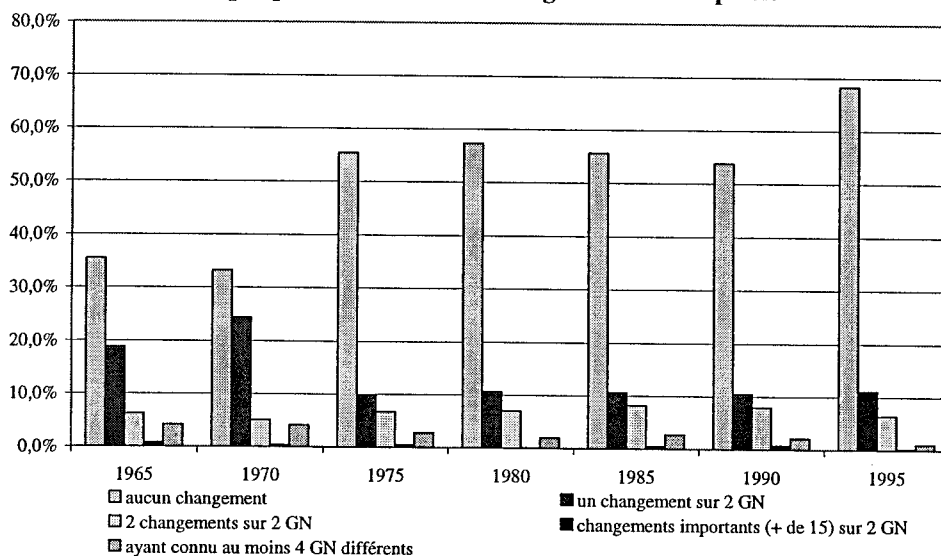


Source : CAAM ; Traitements : Céreq.

En revanche, il semble bien que les marins deviennent au fur et à mesure des cohortes, plus « fidèles » à un genre de navigation. Depuis les années 1975, 55 % des marins environ n'ont connu qu'un seul GN pêche, 30 % des marins connaissent sur la période de leur temps de présence dans le secteur 2 GN différents. Le nombre moyen de GN par cohorte est en baisse régulière : 1,96 en 1965, 1,5 de 1970 à 1990, 1,3 en 1995.

Pour ceux qui ont connu 2 GN, 10 % n'ont réalisé qu'un seul passage entre ces 2 GN, et 7 % 2 passages (graphique 7). C'est-à-dire que 7 % des marins en moyenne depuis les années 1975 n'ont réalisé qu'un seul aller/retour entre 2 GN distincts. Ceux qui réalisent de façon récurrente et fréquente des allers /retours entre 2 mêmes GN restent une proportion très faible (2 %, à 3 %). Aussi, l'hypothèse de marins se spécialisant sur 2 types de pêche correspond à un phénomène marginal.

**Graphique 7 – Nombre de changements de GN pêche**



Source : CAAM ; Traitements : Céreq.

Les fonctions occupées par chaque individu au début et à la fin de sa carrière ont été comparées. Les résultats obtenus sont évidemment sensibles à la durée de carrière, plus celle-ci est longue, tant en termes de durée effective qu'en termes de durée d'observation, plus les probabilités de changer de fonction sont importantes. Il apparaît ainsi que pour la cohorte 1995, avec 5 années d'observation, 73 % des marins ont conservé la même fonction tandis que pour la cohorte 1965, avec 35 années d'observation, seuls 28 % des marins occupaient une fonction identique en début et en fin de carrière (cf. tableau 4).

**Tableau 4 – Inertie dans les fonctions selon chaque cohorte**

	Cohorte 1965	Cohorte 1970	Cohorte 1975	Cohorte 1980	Cohorte 1985	Cohorte 1990	Cohorte 1995
Capitaine patron	87 %	88,4 %	81,1 %	87 %	83,7 %	83,9 %	95,2 %
Autres officiers	87,5 %	90 %	75,5 %	65,6 %	82,1 %	68,2 %	61,5 %
Maistrance	52,2 %	69,5 %	66,1 %	73,9 %	66,7 %	69,7 %	71,4 %
Matelot	58,7 %	66,9 %	76,5 %	75,4 %	72,7 %	78,4 %	82,5 %
Mousse	6,7 %	18,2 %	20,7 %	18,6 %	10,8 %	11,6 %	15,6 %
Ensemble	28,2 %	46 %	58,1 %	57,5 %	56 %	62,6 %	73,2 %

Source : CAAM, traitement Céreq.

Il convient de noter, au regard des taux d'inertie par fonction, qu'hormis pour les mousses, la majorité des marins demeurent dans leur fonction au cours de leur carrière : les trois quarts des matelots des cohortes 1975, 1980 et 1985 ont été embarqués comme matelots en début et en fin d'observation (année 2000).

**Tableau 5 – Sauts hiérarchiques\* dans les fonctions au cours de la carrière**

	Cohorte 1965	Cohorte 1970	Cohorte 1975	Cohorte 1980	Cohorte 1985	Cohorte 1990	Cohorte 1995
1 saut	34,1 %	23 %	17 %	15,7 %	13,8 %	15,5 %	11,6 %
2 sauts	5 %	3,4 %	3,7 %	3 %	4 %	4,4 %	1,8 %
3 sauts	14,1 %	15,8 %	12,7 %	15 %	17,7 %	12,8 %	10,9 %
4 sauts	15,3 %	10,5 %	7,2 %	7,8 %	7,6 %	3,5 %	0,6 %

Source : CAAM ; Traitement : Céreq.

\*1 saut : mousse → matelot

matelot → maistrance

maistrance → autres officiers

autres officiers → capitaine patron

2 sauts : mousse → maistrance

maistrance → capitaine patron

3 sauts : mousse → autres officiers

matelot → capitaine patron

4 sauts : mousse → capitaine patron

Les passages les plus fréquemment observés sont ceux de mousse à matelot et de matelot à capitaine ou patron, pour l'ensemble des cohortes. En moyenne, la moitié des mousses deviennent matelots. Pour les cohortes les plus anciennes (1965 à 1980) environ un quart des mousses sont devenus capitaines ou patrons. Parmi les matelots, les ascensions vers des fonctions de capitaine ou patron sont plus variables selon les cohortes, près d'un tiers des matelots de la cohorte 1970 sont devenus capitaines ou patrons, un quart des matelots des cohortes 1970 et 1980, mais seulement 16,7 % de la cohorte 1975 c'est-à-dire des proportions presque aussi faibles que pour les dernières cohortes 1990 (15,1 %) et 1995 (14,3 %).

Au-delà de ces grandes tendances, des types de carrières peuvent-ils être identifiés, regroupant les marins de façon homogène autour de quelques indicateurs ?

## 2.2 Les premières typologies de carrière

### 2.2.1 Questions de méthodes

#### *Ce que nous ambitionnions de faire....*

Face à la richesse des données dont nous disposions, nos ambitions initiales d'exploitation étaient grandes. Nous pensions pouvoir appliquer des méthodes d'analyse et d'observation d'individus sur le marché du travail déjà éprouvées comme l'analyse de calendrier. Si, en théorie, il était possible d'imaginer reconstituer des calendriers mensuels, nous nous sommes heurtés à d'importantes difficultés, liées principalement à la particularité du secteur associée à des périodes d'observation très variables qui s'évaluaient de 35 ans à 5 ans.

La particularité du secteur se manifeste à travers l'absence de contrats de travail « classiques » de type CDD ou CDI. L'unité de référence caractérisant le lien entre un marin (employé) et l'armateur (l'employeur) est l'embarquement qui correspond la plupart du temps à une période travaillée à bord du bateau. Cette période est extrêmement variable d'une journée à plusieurs mois selon les marées pratiquées, les types de pêche, la puissance du bateau, etc. Ainsi à la petite pêche certains marins ont quasiment un embarquement par jour combiné parfois à un changement d'armateur ou un changement de bateau sans changement d'employeur, tandis qu'en pêche au large un marin pourra avoir un embarquement de plusieurs mois. Au total dans chaque situation les marins pourront avoir cumulé la même période de travail. La diversité des pratiques ne nous a donc pas permis de trouver un mode de simplification de l'information satisfaisant pour que les données soient mises sous la forme de calendriers.

Nous pensions également pouvoir intégrer des données relatives à la formation initiale et continue de chaque marin dans les carrières avec les passages de brevets successifs. Mais nous nous sommes heurtés à la fiabilité et à la qualité des données sur ce point précis. En effet le passage et l'obtention de brevet ne sont renseignés que par une déclaration des marins à l'administration, mais ils ne sont soumis à aucune obligation de déclaration pour le domaine de la formation, la rubrique est donc mal renseignée et elle n'a pas été exploitée lors des premiers traitements des données de cohortes.

#### *Ce que nous avons pu réaliser....*

Nous nous sommes donc attachés dans nos premiers travaux à calculer des indicateurs descriptifs de caractéristiques de carrières des marins tels les durées de carrière, les durées cumulées d'embarquement, la durée cumulée dans un même genre de navigation, la fonction dominante dans la carrière en termes de durée, la dernière fonction occupée, etc. Afin d'étudier simultanément les liaisons entre ces différents indicateurs et la disparité entre les marins du point de vue de ces indicateurs, nous avons eu recours à l'analyse des données, en appliquant successivement une analyse des correspondances multiples et une classification ascendante. Cette analyse a été menée sur quatre cohortes seulement, à savoir 1965 (1 582 individus), 1975 (2 937 individus), 1985 (2 937 individus) et 1995 (1 344 individus). Ainsi se sont dégagées pour chaque cohorte de 4 à 7 classes de marins relativement homogènes définissant des types de carrières différents.

### 2.2.2 Résultats sur 4 cohortes

Les classes obtenues sont de taille variable, c'est pour la cohorte 1965 que le nombre de classes est le plus important, 7 classes, la cohorte 1985 n'en compte que 4 et les cohortes 1975 et 1995 cinq chacune. Le tableau 6 résume les principales caractéristiques de la typologie de chaque cohorte.

Certains grands types de classes sont présents dans l'ensemble des cohortes étudiées. Ainsi pour chaque cohorte la majorité des effectifs se caractérise par une carrière longue au pont. Selon les cohortes ces marins sont présents dans une à deux classes qui isolent des marins selon des genres de navigation ou des fonctions occupées. En 1965, les carrières longues sont présentes dans 2 classes, l'une regroupant des matelots ayant fait carrière à la grande pêche ou à la petite pêche (environ 55 % de la cohorte), l'autre regroupant des marins ayant fait carrière à la petite pêche ou la conchyliculture - petite pêche (7,6 %). Au sein de la cohorte 1975, les carrières longues au pont (43 %) sont caracté-

risées par la présence des marins de la cohorte qui ont occupé une fonction de patron ou de capitaine de façon dominante, ils constituent environ 1/3 de la classe. Pour la cohorte 1985, les carrières longues au pont (53 %) se distinguent par leur GN dominant, la petite pêche pour plus de la moitié de la classe. Pour la cohorte 1995, on ne peut pas réellement distinguer des carrières longues sur 5 ans d'observation, mais on parlera de carrières denses en embarquements et stables en GN (petite pêche et conchyliculture petite pêche), cette classe comprenant environ un quart de l'effectif.

**Tableau 6 – Caractéristiques principales des classes de chaque cohorte**

Cohorte	Effectif de la classe /effectif de la cohorte	Caractéristiques principales de la classe
1965 7 classes	20,5 %	- carrières courtes matelots au pont cabotage international et grande pêche
	8,8 %	- officiers machine
	4,5 %	- carrières courtes pêche côtière et petite pêche
	1 %	- carrières éphémères pêche côtière
	7,6 %	- carrières longues petite pêche et petite pêche conchyliculture
	54,7 %	- carrières assez longues matelots grande pêche petite pêche
	2,6 %	- fonction ni au pont ni à la machine
1975 5 classes	6,5 %	- officiers machine
	2,7 %	- fonction ni au pont ni à la machine
	43,5 %	- longues carrières pont 1/3 patrons capitaines
	28 %	- carrières courtes matelots cabotage international
1985 4 classes	19,6 %	- carrières courtes matelots petite pêche
	37 %	- carrières courtes matelots au pont
	1,3 %	- officiers maistrance GN particuliers
	8,2 %	- officiers machine
1995 5 classes	53,4 %	- carrières longues pont petite pêche
	46,3 %	- carrières courtes matelots stabilité dans GN
	22,5 %	- carrières longues et stables petite pêche et conchyliculture petite pêche
	27,1 %	- carrières courtes matelots pont pêche au large pêche côtière
	1,5 %	- matelots machine grande pêche
2,4 %	- officiers machine pêche au large cabotage international	

Les matelots aux carrières courtes au pont constituent également une à deux classes pour chaque cohorte. Pour la cohorte 1965, il s'agit de 2 classes qui représentent environ un quart des marins, pour 1975, deux classes avec presque la moitié des marins, pour 1985 une classe avec un peu plus d'un tiers des marins et pour 1995 deux classes regroupant environ 73 % des marins, cette forte proportion devant être modérée par une fenêtre d'observation plus étroite (seulement 5 années d'observation).

Enfin, les marins ayant fait une carrière assez longue en tant qu'officiers à la machine sont isolés dans une classe particulière quelle que soit la cohorte et dans des proportions assez similaires : 8,8 % de la cohorte 1965, 6,5 % de la cohorte 1975, 8,2 % de la cohorte 1985, hormis la cohorte 1995 où les officiers à la machine représentent seulement 2,4 % des marins.

Outre ces grandes classes que l'on retrouve au fil des cohortes, on peut noter quelques particularités propres à chaque cohorte. Pour les cohortes 1965 et 1975, une petite classe (moins de 3 %) est constituée de marins n'ayant effectué leur carrière ni au pont ni à la machine. Pour la cohorte 1985 une petite classe (1,3 %) isole les officiers ou maistrance ayant effectué leur carrière dans des GN dominants particuliers, à savoir pour 40 % en pêche au large, 36,6 % en cabotage international et 23,3 % en grande pêche. La cohorte 1995 possède une classe qui distingue les matelots des officiers ayant fait leur carrière à la machine.

Après avoir constaté, à travers l'observation des 4 cohortes espacées chacune de 10 ans, que, d'une façon générale, des grands types de carrières peuvent être observés tout au long de la période, nous nous attacherons dans les paragraphes suivants à préciser pour chaque cohorte les caractéristiques des principales classes et leurs particularités.

#### **La cohorte 1965**

- La classe la plus importante (54,7 %) regroupe plus de la moitié des marins de la cohorte, cette classe comporte par conséquent une certaine hétérogénéité. L'ensemble des marins de la classe

a une durée cumulée d'embarquement dans la tranche la plus élevée (plus de 4 ans) avec également plus de 4 ans cumulés dans le même GN. Ils ont exercé (98,6 %) leur fonction dominante au pont avec pour 56,6 % une fonction dominante de matelot. Dans l'évolution des carrières individuelles, on note que 65 % ont été mousses dans leur première fonction et pour 56 % matelots dans leur dernière fonction. Pour plus de la moitié de la classe, le premier GN fut la grande pêche et pour plus d'un tiers le GN dominant fut la petite pêche, légèrement sur-représentée dans la classe par rapport à l'ensemble de la cohorte.

- Un cinquième de la cohorte 1965 est regroupé dans une classe qui se caractérise par des carrières assez courtes, 45 % ont des carrières comprises entre 5 et 10 ans et 31 % ont des carrières inférieures à 5 ans. 81 % n'ont connu qu'un seul armateur et 63 % de 10 à 25 embarquements seulement. La quasi-totalité occupait des fonctions au pont et la plupart 73 % en tant que matelot. Les GN dominants pour cette classe sont la pêche côtière (31,5 %), le cabotage international (31,2%) et la grande pêche (15,7 %).

### ***La cohorte 1975***

- La principale classe (43,5 %) se caractérise par des embarquements cumulés importants (plus de 4 ans). Les durées de carrière sont supérieures à 20 ans avec de nombreux embarquements. La quasi-totalité des marins qui ont occupé comme fonction dominante une fonction de capitaine ou de patron sont présents dans cette classe, de même que ceux dont le GN dominant est la conchyliculture-petite-pêche. Hormis ces caractéristiques, la classe comporte trop d'hétérogénéité pour faire apparaître un GN ou une fonction en particulier.
- 28 % des marins de la cohorte sont regroupés dans une classe qui se caractérise par des carrières courtes, 63 % des marins de la classe ont une durée de carrière inférieure à 5 ans, 75 % n'ont connu qu'un seul armateur. Ils ont effectué leur carrière au pont et 82 % étaient matelots dans leur dernière fonction. Cette classe ne se distingue pas par une prédominance de GN particuliers. Il convient cependant de noter une légère sur-représentation du cabotage international, 27,4 % de la classe.
- un cinquième de la cohorte 1975 forme une classe de marins aux carrières courtes (moins de 5 ans pour 97 % de la classe), avec 50 à 100 embarquements mais pour 92 % un seul armateur. Tous ont exercé leur fonction dominante au pont et 80 % étaient matelots dans leur dernière fonction. Le GN dominant pour 61 % d'entre eux était la petite pêche.

### ***La cohorte 1985***

- La classe qui compte le plus de marins (53,4 %) se caractérise par des carrières au pont et pour plus de la moitié avec comme GN dominant la petite pêche. Les carrières sont longues : 60 % durent de 15 à 20 ans, avec plus de 150 embarquements pour 81 % de la classe et plus de 4 ans d'embarquement cumulé dans un même GN.
- Plus d'un tiers des effectifs de la cohorte est concentré dans une classe de marins matelots au pont, avec pour 88 % d'entre eux des carrières courtes, 81 % ne connaissant qu'un seul armateur au cours de leur carrière. Le GN dominant pour 72 % d'entre eux était la petite pêche.

### ***La cohorte 1995***

- La classe la plus importante (46,3 %) est constituée de matelots ayant exercé cette fonction en fin de carrière et de façon dominante au pont. Ils ont enchaîné de nombreux embarquements, 50 à 100 pour 26 %, et de 25 à 50 pour 29 %. On note une certaine stabilité dans les GN avec un quart de la classe ayant cumulé 2 à 3 ans (sur 5 ans d'observation) dans un même GN, et 31 % 1 à 2 ans. En revanche, un tiers a connu 4 armateurs ou plus au cours de la période.
- 27,1% des marins sont dans une classe qui se distingue par la brièveté des carrières, moins de 3 mois pour 67 %, moins de 5 embarquements pour 73 % et un seul armateur pour 72 %. La plupart ont exercé une fonction de matelot (89 %) au pont (100 %). Les GN dominants pour cette classe sont la pêche au large (20 %), la pêche côtière (18 %) et la conchyliculture petite pêche (11 %).
- 22,5 % des marins de la cohorte sont regroupés dans une classe qui souligne une progression de carrière. En effet, 73 % d'entre eux ont une carrière qui couvre l'ensemble de la période, avec un temps cumulé d'embarquement supérieur à 4 ans dans un même GN (pour les trois quarts).

La quasi-totalité des carrières a été effectuée au pont et plus de la moitié (57 %) exerçait une fonction de patron ou de capitaine en fin de période. Les GN dominants de la classe sont la petite pêche et la conchyliculture petite pêche.

Il semble donc que, quelle que soit la cohorte d'appartenance, on retrouve les mêmes grands types de carrière. La majorité des marins effectuent des carrières longues au pont en tant que matelots, des classes regroupant les marins matelots aux carrières courtes sont également présentes de façon systématique de même que la distinction des marins faisant carrière à la machine. Outre l'importance cruciale des durées, il convient de souligner que la distinction des différents types de carrière s'appuie beaucoup plus sur les fonctions occupées au cours de la carrière que les genres de navigation, autrement dit les carrières semblent statistiquement plus proches pour des marins ayant occupé les mêmes fonctions dans des GN différents que des marins ayant navigué dans les mêmes GN mais avec des fonctions différentes.

**Agnès Checcaglini, Gérard Podevin**  
CRA-Céreq Bretagne, Université de Rennes 1  
Faculté des sciences économiques  
7 place Hoche CS86514, 35065 Rennes cedex  
E-mail : agnes.checcaglini@univ-rennes1.fr  
E-mail : gerard.podevin@univ-rennes1.fr



# La banque, royaume de l'articulation formation/emploi. Formation et évolution d'une pierre angulaire d'un marché du travail fermé

Marnix Dressen

## Résumé

Reflét d'un travail en cours, cette communication donne des éléments sur les circonstances dans lesquelles le système de formation dans les banques commerciales s'est mis en place au tournant du siècle et surtout au lendemain de la première guerre mondiale et quelles ont été les grandes étapes de son évolution tout au long du siècle. La banque est particulièrement intéressante à étudier de ce point de vue, car les usages de la formation, ses fonctions, sa reconnaissance, sont parmi les caractéristiques les plus sûres de la culture bancaire. Du moins était-ce vrai jusqu'à la nouvelle convention collective, signée en janvier 2000.

En l'état inachevée, cette communication est appelée à être corrigée, complétée, voire réorientée, notamment en fonction des remarques que les participants à ce colloque voudront bien formuler.

## Introduction – La formation comme prisme d'observation d'un marché du travail

Analyser la constitution et la transformation du système de formation professionnelle dans les banques est intéressant à un double titre. D'une part, les branches bancaires qu'elles soient commerciales ou coopératives et mutualistes sont sans doute parmi celles qui au cours du XX<sup>e</sup> siècle, ont mis en place un des dispositifs de formation interne les plus performants pour les employeurs et le plus avantageux pour les salariés. Or, dans le cadre des récentes négociations de branche, ces dispositifs sont progressivement remis en cause. Et c'est la seconde raison pour laquelle il est intéressant d'en suivre l'évolution. Le système de formation dont se dote une branche peut raisonnablement être considéré comme un excellent indicateur de l'appartenance ou non au segment primaire (celui des emplois et des carrières protégées) dont parlent Peter Doeringer & Michael Piore dans *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment* (1971).

Lorsque les carrières des salariés protégés (les *insiders*) sont défendues contre la concurrence que représentent les salariés disponibles sur le marché du travail ouvert (les *outsiders*), ou bien lorsqu'il n'existe pas de main d'œuvre formée sur le marché du travail ouvert, il faut bien, pour pourvoir les échelons supérieurs, former les promus en vue de leur donner les moyens d'assurer des fonctions de maîtrise ou d'encadrement. Analyser la place, la conception et l'évolution de la place de la formation<sup>1</sup>, c'est donc choisir un prisme permettant d'analyser la décomposition et l'éventuelle recomposition de ce marché du travail fermé<sup>2</sup>, dont la lecture de la thèse de Cécile Omnes amène à se

---

1. Observons que dans leur excellent manuel *Économie du travail*, (1970, PUF, 672 p.), curieusement, François Sellier et André Tiano ne s'intéressent pas du tout à la formation.

2. « Nous nommerons fermeture d'un marché de travail, sa monopolisation par un collectif de travailleurs auxquels est socialement reconnue la possession de savoirs et savoir-faire jugés indispensables à l'élaboration d'un bien ou d'un service. Le degré de fermeture dépend des facteurs qui affectent la nécessité de "composer" avec les détenteurs de la force de travail utile. » (Paradeise, 1987).



demander si la mise en place n'a pas été facilitée par le système paternaliste qui prévalait dans un établissement aussi important que le Crédit Lyonnais (Omnes, 1997 : 156-184).

Visant une démarche socio-historique, nous proposons donc de retracer la constitution du système de formation bancaire des banques non mutualistes en le situant autant que possible dans le contexte général d'évolution de la réglementation de la formation professionnelle dans l'ensemble de l'économie, ce en quoi les travaux de l'historien-juriste Jean-Pierre Le Crom (1995) nous ont été fort utiles pour la période de Vichy. Concernant plus précisément les banques, nous nous sommes essentiellement appuyés sur le témoignage indigène de Philippe Simon (qui, en 1936 a été chargé par l'USBPP, le syndicat patronal des banques de dépôts, d'organiser les études bancaires dans le cadre de la profession) (Simon, 1952 : préface de F. Albert-Buisson) et sur les travaux de l'historienne Claire Andrieu (1994). En outre, le dépouillement des archives des relations professionnelles dans les banques sont aussi une ressource car une des spécificités de cette branche de l'économie est qu'elle cultive de longue date la culture de l'écrit. Enfin, diverses enquêtes de terrains au Crédit Lyonnais et au CIAL (groupe CIC) ont aussi alimenté cette communication. Nous avons aussi entamé l'analyse de la place de la formation dans les quatre conventions collectives nationales qui se sont succédé depuis le Front Populaire. Nous avons commencé à repérer les conflits auxquels la formation a donné lieu dans les réunions paritaires, et quelles ont été les propositions des acteurs sociaux dans le cadre des négociations des accords et conventions de branche. Enfin, nous voudrions préciser là où nous en sommes dans l'évolution du système bancaire de formation.

### ***De la formation « au guichet » et par le « tour de banque »...***

Tout au long du XIX<sup>e</sup> siècle « ère des banquiers » (Auguet, 1980 : 52-75), les établissements financiers emploient peu de personnel. Ce dernier est surtout recruté sur sa « tenue » et son « éducation ». « L'employé devra jouir d'une bonne éducation, être poli, sans obséquiosité, discret et par dessus toute chose, il sera méticuleusement propre », expliquait en 1909, le premier numéro de la revue *Mon bureau* (Citée par Omnes, 1997 : 43). Le niveau d'instruction scolaire avait alors peu d'importance et lorsque la banque recrutait des diplômés, fussent-ils diplômés d'écoles très prestigieuses, ils étaient d'abord affectés à des tâches modestes. La formation se fait alors pour l'essentiel « sur le tas », « au guichet », dit Philippe Simon. A la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, cependant, existait à la Mairie du IX<sup>e</sup> arrondissement de Paris, des cours organisés par le Comité d'Encouragement des Études commerciales de France, animés par Henri Bamberger, administrateur de la Banque de Paris et des Pays-Bas, et d'autre part par l'association Polytechnique (association d'enseignement postscolaire animée par des bénévoles). Les « cours Bamberger » comme on les appelait alors étaient selon Marius Dujardin, sous-directeur au siège Central du Crédit Lyonnais au début des années trente, des cours de « haut enseignement », alors que l'association Polytechnique divulguait un enseignement plus élémentaire (in Omnes, 1997, annexe LVXXVIII). Cependant, affirme Simon, « *L'employé de banque avant 1914 (...) fait son « tour de banque » à l'intérieur de sa maison comme autrefois les compagnons faisaient leur tour de France* » (1952 : 24). Cette situation n'était pas propre aux banques et résultait d'une évolution générale dans le monde du travail depuis que l'abolition des corporations en mars 1791 par la loi d'Allard, avait *ipso facto* aboli l'apprentissage (Charlot et Figeat, 1985). Au lendemain de la Grande guerre, des établissements de crédit ont organisé des cours professionnels et des services spécialisés dans l'enseignement du personnel se sont installés près des directions générales ou des directions du personnel. « *Leur objectif est de préparer du personnel d'encadrement, seul le mérite ou les capacités en ouvrent l'accès, mais de fait, ils sont pratiquement inaccessibles à l'employé de base ou au débutant* » (Simon, 1952 : 42).

## **1. ... à la formation technique**

Au moment où les effectifs salariés dans les banques s'accroissent et où l'organisation du travail se « rationalise », cette formation sur le tas sera complétée par un système de formation incité par l'État. Toutefois, contrairement à ce qui a été le cas pour l'industrie (création du CAP en 1901)

et contrat d'apprentissage obligatoire à partir de 1906), la banque *ne semble pas* avoir bénéficié des retombées des tentatives d'organisation de l'enseignement technique avant 1919.

## 2. La Loi Astier (25/07/19) régleme nte l'apprentissage

La Loi Astier (encore en vigueur en ce début de siècle) joue alors un rôle essentiel dans la structuration de la formation en général et notamment de la formation dans les banques. Cette « charte de l'enseignement technique » façonnera le système de formation professionnelle dans la mesure d'une part où elle constitue la base de l'apprentissage et d'autre part, elle ne fait aucune allusion à l'enseignement secondaire. Le passage et parfois la fusion entre les deux systèmes ne sera que progressivement réalisé par le Front populaire puis par le gouvernement tripartite de 1945 (Isambert-Jamati, EU). Aux yeux de Dubar, elle « préfigure largement les dispositifs ultérieurs de formation continue : pluralisme des institutions de formation, obligation de financement des entreprises, alternance entre cours théoriques et apprentissage pratique en entreprise » (1984 : 18).

Au terme de cette loi, la formation professionnelle d'une durée de 100 à 200 heures par an est obligatoire pour les apprentis du commerce et de l'industrie et doit se dérouler pendant le temps de travail. Pour F. Sellier, sa caractéristique première est de mixer formation scolaire et formation en atelier (1984 : 112). Les employeurs sont aussi tenus de verser une taxe d'apprentissage, mais ils pourront en être exonérés en organisant eux-mêmes des cours ou en subventionnant directement des cours privés ou communaux existants (Le Crom, 1995 : 351). À côté et en complément des cours professionnels, la Loi Astier prévoit des cours de perfectionnement destinés aux salariés adultes, en quête d'une qualification d'agent de maîtrise ou de technicien, niveau auquel ils peuvent en principe désormais accéder en décrochant le Brevet professionnel. Mais à la différence des cours destinés aux apprentis, les cours de perfectionnement ne pourront être suivis qu'en dehors du temps de travail et sans doute cette disposition explique leur faible impact (Dubar, 1984 : 17-19).

À quel souci répondait cette loi ? Selon Charlot et Figeat (1985), dans l'industrie au moins, elle correspondait aux attentes du patronat moderniste soucieux tout à la fois d'augmenter la productivité et de maintenir la paix sociale (par une élévation du niveau de formation de la classe ouvrière). Selon Le Crom, son objectif était tout simplement de remédier à la pénurie de main d'œuvre qualifiée (1995 : 351). Selon Dubar, le bilan était à la veille de la Seconde Guerre mondiale plutôt décevant en termes de nombre de stagiaires et de catégories de salariés concernées (1984 : 18).

### 2.1 L'État de plus en plus interventionniste

Les employeurs acceptaient mal la taxe d'apprentissage et c'est pourquoi, en 1925, la première conférence nationale de l'apprentissage appelait le patronat à créer ses institutions *ad hoc* (Dubar, 1984 : 18) ; sans doute les employeurs espéraient-ils également mieux adapter la formation dispensée à leurs propres besoins. La loi du 13 juillet 1925 oblige chaque employeur à participer aux frais d'apprentissage, mais selon Le Crom, cette loi a le tort de prévoir un montant insuffisant de contribution et une fois celle-ci versée, d'exonérer les contributeurs de leur responsabilité de former leur propre main d'œuvre (1995 : 351).

Dans les années qui suivent, au grand dam du patronat conservateur, l'État intervient de plus en plus dans les questions de formation professionnelle par des mesures législatives ou financières. Bientôt, l'enseignement professionnel est détaché du Commerce pour être mis sous la tutelle de l'Instruction Publique. Les Chambres des Métiers voient le jour. La loi de 1928 institutionnalisera davantage encore l'apprentissage et imposera le contrat écrit mais laissera subsister la possibilité d'embaucher hors apprentissage. En 1932, à l'instigation d'É. Herriot, le ministère de l'Instruction publique devient le ministère de l'Éducation nationale. Cette nouvelle dénomination implique une définition plus riche de la fonction enseignante et une prise en compte globale de la personnalité de ses publics. Une loi de 1937 réorganise l'apprentissage et régleme nte les diplômes auxquels elle doit conduire (Sellier, 1984 : 112). Un décret-loi du 24 mai 1938 impose à tous les chefs d'entreprise non-artisans de former annuellement un nombre d'apprentis âgés de 14 à 17 ans, proportionnel aux

effectifs de leur personnel. Mais en dehors de la métallurgie, les décrets d'application ne seront pas promulgués (Le Crom, 1995 : 352).

## 2.2 Et dans les banques ?

Au début des années cinquante, Simon était rétrospectivement très élogieux pour cette loi, « *claire, ambitieuse sans l'être excessivement, aux objectifs intelligibles* » (1952 : 49). À ses yeux, elle avait permis de prendre en compte les besoins de formation d'un nouveau type de main d'œuvre recruté par les banques du fait de l'accroissement des capitaux en circulation et de la déstabilisation de l'épargne patrimoniale consécutive à la Grande guerre. Les réorganisations s'opèreront dans deux directions :

- essaimage pour drainer l'épargne (démarchage à domicile et ouverture de guichets) ; et surtout,
- mise en œuvre d'une certaine rationalisation de type industrielle, « *par petites touches, sans plan cohérent* » (Simon, 1952) .

En 1932, l'USBPP fonde le Syndicat Professionnel pour le Développement de l'Enseignement Technique en Banque. Son CA est présidé par le Général Poindron, représentant du Crédit lyonnais. À la différence des « cours Bamberger », les principales villes de province sont dotées de centres d'enseignement liés à ce syndicat.

## 3. La taylorisation du travail et ses conséquences sur la formation

Sont regroupés des services administratifs de plusieurs agences, activités qui étaient auparavant décentralisées. Dans une démarche classiquement tayloriste, « *Le travail pourrait être analysé, divisé en multiples phases simples, coordonnées ; les temps morts seraient éliminés ; la machine pourrait être introduite (...) Cette réorganisation qui s'est faite par étapes mais sur un tempo certes rapide, a réagi profondément sur le recrutement du personnel et sur sa composition. Le manœuvre va pouvoir faire son entrée dans la banque (...) Mais l'organisation de ces grands services communs soulevait la question de l'encadrement. À cette armée de simples soldats, sans qualification, il fallait de nombreux sous-officiers et officiers subalternes particulièrement avertis de leur métier, susceptibles de prendre une vue d'ensemble de la besogne, faute de quoi les mécanismes étaient exposés à s'enrayer constamment. Un gradé devait être présent derrière chaque petit groupe pour corriger les inévitables erreurs d'exécution avant qu'elles deviennent graves, assurer les liaisons d'un poste à l'autre et à un échelon plus élevé, coordonner les tâches des diverses équipes... Dans la banque comme dans l'usine, une organisation systématique et rationnelle du travail implique une solide et abondante maîtrise. On ne peut plus, et d'ailleurs on ne doit plus, sauf cas exceptionnels, compter sur l'exécutant pour corriger les dérèglements de la machine, les écarts de fonctionnement et assurer une liaison correcte et sans heurts de postes à postes tout cela est transporté sur le plan de la maîtrise.* » (Simon, 1952, 6, 32-33,140).

Dans ces conditions, « *la formation empirique d'avant 1914, par la pratique du guichet n'est plus possible.* » À partir de 1925, selon Simon, et dès 1890-1914 en ce qui concerne le Crédit Lyonnais selon Omnes (1997 : 89), le Certificat d'études primaires tend à devenir le passeport d'entrée dans le milieu. « *La pratique de la banque n'est plus affaire de coup d'œil, de jugement et d'expérience. C'est dans ces termes que dans la décade qui précéda la seconde guerre mondiale, le problème de la formation professionnelle s'est posé* » (Simon, 1952 : 42, 34). Au départ, sur des initiatives diverses (Chambres des Métiers, municipalités, syndicats de salariés, etc.) se sont créés, en accord avec la Direction Générale de l'enseignement technique, des centres d'enseignement professionnels, qui ouvraient en dehors des heures de travail. Or, cela posait problème du fait de la généralisation de la mobilité géographique consécutive à « *l'extension prise par les établissements de crédit à succursales multiples, une grande partie du personnel bancaire était devenu nomade ; comme dans certaines administrations, la carrière de l'employé se déroulait de ville à ville* » (Simon, 1952 : 42, 46). En mai 1926 paraît le premier numéro de la revue *Banque*, « organe technique du Banquier et de son personnel ». La revue est publiée par l'École spéciale de préparation aux banques, 16 rue de la

Sorbonne, créée en 1926 (Omnes, 1997 : 111, annexe LXXVI). En 1927-28, les cours de l'ESPB, dont Omnes fournit le programme, se déroulent, selon les cours, entre 19 et 22 heures.

L'historienne Andrieu évalue à une centaines d'élèves les effectifs auxquels Henri Ardant enseigna au CNAM à partir de 1938 lorsque le dirigeant de la Société générale devint Professeur d'économie et de technique bancaires (1938-1944). « *Les cours répondaient à une nécessité car à l'époque, l'enseignement professionnel bancaire n'était pas assuré par l'Éducation nationale, et dans le secteur privé, une lacune subsistait entre le niveau élémentaire et le degré supérieur. Pour l'obtention du CAP, en effet, les élèves pouvaient suivre les cours du CETB (Centre d'Enseignement Technique de la Banque), géré par L'Union patronale. Plus de six mille élèves y étaient inscrits en 1938. À l'autre extrémité de la chaîne, les futurs cadres supérieurs pouvaient suivre aux sciences politiques le cours qu'Henri Ardant y professait aussi. Inspiré par un élitisme tranquille, leur professeur commençait ainsi sa leçon : « Les hommes se divisent en deux catégories : ceux qui tiennent la comptabilité et ne la comprennent pas, et ceux qui ne la tiennent pas et la comprennent » étant entendu que l'orateur se chargeait d'introduire l'auditoire dans la seconde catégorie* » (Andrieu, 1994 : 121).

#### 4. Les Conventions Collectives Nationales

C'est dans ce contexte qu'a été signée la première des quatre conventions collectives nationales qui jalonnent la vie des banques non coopératives ou mutualistes.

Il ne paraît pas abusif de dire que la première a été arrachée à Roger Lehideux, responsable de l'USBPP (Union Syndicale des Banquiers de Paris et de la région Parisienne) lors du Front populaire (Andrieu, 1994 : 89-93) et a connu un bien étrange destin sous Vichy puisqu'elle a continué à servir de référence. Mieux même, la Convention nationale des banques comme cinq autres conventions nationales, a été étendue pendant l'occupation (Le Crom, 1995 : 342), alors que le 10 novembre 1939, un décret-loi avait suspendu les conventions collectives. Officiellement, la CCN de 1936 était remplacée par le fameux comité d'organisation et les deux autres volets du dispositif pétainiste, les comités sociaux et les syndicats uniques. La seconde convention collective nationale des banques a été signée en 1947, la troisième en 1952 et la quatrième en 2000.

Date de signature	Signataires	Durée de validité
03/07/36	Union syndicale des banquiers de Paris et de la province/CGT/CFTC	Plus de 11 ans, si l'on prend en compte que sous Vichy, elle a continué à servir de référence et même à être étendue.
15/09/47 (JO du 13)	Association Professionnelle des Banquiers/ CGT/CFTC	5 ans
20/08/52	AFB ?/CGT, CFTC, CGC ?, FO ?,	46 ans
10/01/00	AFB/CFDT, SNB-CGC, FO, CGT, CFTC	En cours

Il convient maintenant d'analyser la place et la conception de la formation du personnel révélée par ces conventions collectives.

##### 4.1 1936 : Une référence à la Loi Astier

À la différence des Accords Matignon, qui n'ont été signés que par la seule CGT, la CFTC est également signataire de la convention collective des banques. « *La première d'ampleur nationale* » dans la branche indique Claire Andrieu (1994 : 118). L'article 26 insiste sur le caractère obligatoire de la formation pour les moins de dix-huit ans et prévoit explicitement que la durée de la formation peut être supérieure à ce que prévoit la loi. En outre, vraisemblablement à la demande des syndicats, on remarque la demande du maintien du « tour de banque » pour les moins de 30 ans. Dans la mesure où il était d'usage d'entrer jeune dans la banque, cela ouvrait la porte à une formation de longue durée.

#### 4.1.1 Une disposition qui ne paraît pas avoir ensuite suscité de conflit

Un document manuscrit intitulé « Décisions intervenues à la suite de conflits sur l'application des modifications à la CC » et qui relève toutes les contestations traitées au niveau national et concernant l'application de la CCN entre le 29 janvier 1937 et le 4 avril 1940, ne mentionne pas la question de la formation (archives de la Banque de France ; réf. 0001 2000 02/74). Ce n'était donc pas au niveau des acteurs sociaux nationaux une question conflictuelle (à tout le moins, ce n'était pas une question prioritaire). Notons que selon C. Andrieu, avant-guerre, le patronat n'avait pas officiellement demandé l'abrogation de la convention collective. Par contre, à la veille de la défaite de juin 1940, les acteurs sociaux avaient entrepris la renégociation de la Convention, sans que l'on sache sur l'initiative duquel d'entre eux, et dans ce cadre, avaient été invités à formuler leurs propositions d'amendements.

#### 4.1.2 Les désaccords patronat / syndicat dans le cadre d'une renégociation avortée

Les acteurs sociaux de l'entre-deux-guerres ayant disparu, nous en sommes réduits à nous en remettre exclusivement aux sources écrites et en l'occurrence aux projets manuscrits élaborés par les deux syndicats de salariés et par le patronat (doc. non daté et archivé à la Banque de France ; réf. 0001 2000 02/74). Le projet élaboré par la CGT propose une nouvelle formulation de l'article qui tend à le rendre plus contraignant pour les établissements financiers. Le projet de la CFTC ne comporte aucun article apprentissage mais prévoit une prime de technicité d'après les diplômes. Le Projet élaboré par l'USBPP vise à réduire les obligations en matière de formation à la « Référence pure et simple aux lois en vigueur ». Et l'exemplaire de la CC de 1936, corrigé en vue des négociations qui devaient s'ouvrir indique « à supprimer, Loi Astier » (autrement dit : référence pure et simple et exclusive à la loi Astier). Le projet dactylographié indique d'ailleurs : Apprentissage : « article supprimé ». Quant au projet d'article 27 sur la titularisation, il indique : « Seront titularisés après une période d'essai d'un an au plus les employés permanents de toutes catégories âgés d'au moins dix-huit ans ; toutefois les auxiliaires ne remplissant pas ces conditions peuvent être titularisés s'ils subissent avec succès un examen (...) ».

Deux autres aspects du dossier étaient controversés : le degré d'ouverture des formations et leur contenu :

a) L'accès aux formations dans la banque se ferait-elle sur sélection de l'employeur ou serait-elle ouverte à tous ? Dans le premier cas à effort constant, la progression dans la formation était plus rapide et plus graduelle et n'entraînerait pas une organisation lourde et diversifiée. Dans le cas contraire, l'organisation était plus lente, en raison de la quantité d'élèves. C'est néanmoins la seconde solution qui a été choisie. « *La compétence, le sens des affaires, l'activité bien plus que les diplômes et le rang social expliquaient les promotions ; tout employé avait sa chance et l'expérience montrait que les établissements y trouvaient leur compte* » affirme Simon. Et pour l'USBPP, c'était une façon d'intégrer les salariés dans le métier bancaire et de les intéresser. De plus, les organisations syndicales militaient aussi dans ce sens (Simon, 1952 : 52-53).

b) Le deuxième clivage portait sur le contenu des formations. Une conception techniciste, très spécialisée qui rend les personnes immédiatement opérationnelles, s'opposait à une conception humaniste davantage susceptible de former de véritables professionnels, mieux armés et qui promettent de meilleurs résultats aux entreprises. C'est la voie que choisit l'USBPP, même si, selon Simon, « *les salariés sont généralement réticents à s'engager dans ces longues formations dont il ne mesurent que dans longtemps les effets sur leur salaire* » (1952 : 54-55).

Finalement, quatre principes ont été retenus concernant l'enseignement. Il serait :

- ouvert (y compris par correspondance) à tous les employés ;
- complet (des débutants jusqu'aux états-majors de direction) ;
- entièrement gratuit pour tous les membres de la profession ;
- général (susceptible d'apporter à l'élève une vue d'ensemble des problèmes et des questions bancaires).

Une institution autonome régie par la loi 1901 a été créée : le Syndicat professionnel pour le développement de l'enseignement technique en Banque – en fait un organisme de formation – car à l'époque, toutes les banques n'étaient pas encore tenues d'adhérer à une organisation professionnelle

et d'autres n'adhéraient pas à l'USBPP. On le voit, dès l'avant-guerre, le principal syndicat patronal mis en place un organisme de formation inter-entreprises qui offrait ses services à toutes les banques de la branche. En d'autres termes, cette initiative et les quatre principes retenus concernant le contenu des formations étaient susceptibles de permettre l'enracinement d'une culture de branche transcendant les particularismes et spécificités d'entreprise.

#### **4.1.3 L'application de la CCN de 1936 : Le « push » et le « pull »**

On remarque que le clivage qu'instaure la loi Astier entre les plus et les moins de dix-huit ans fait consensus dans la profession bancaire. En deçà, la formation doit être obligatoire, au-delà elle doit être facultative. En outre, l'ensemble des acteurs sociaux paraît considérer légitime que la profession se dote d'un organisme de formation au niveau de la branche. Là semble s'arrêter le consensus car même si dans les mois qui ont suivi la signature de la convention de 1936, l'article sur la formation définissant la règle en matière d'apprentissage ne paraît pas susciter un lourd contentieux, on ne peut en induire qu'il donne pleinement satisfaction. C'est ce que montre l'analyse des propositions de réforme des uns et des autres dans le cadre d'une renégociation de la CCN que la victoire allemande de juin 40 interrompt en plein vol. Les employeurs proposent de réduire la norme juridique de branche à une simple application de la Loi Astier. N'est-il pas en général dans la culture patronale de chercher à réduire ses contraintes, quitte à faire plus ici ou là que le strict nécessaire ? On peut formuler l'hypothèse qu'en 1939-1940, le patronat de branche estime que là où la loi n'est pas vraiment appliquée, il y a de bonnes raisons à cela (par ex. la taille insuffisante de l'entreprise ou de moindres exigences de formation du personnel du fait des spécificités de certains établissements, à moins que ce ne soit une faible implantation syndicale qui rend moins nécessaire de fixer trop haut la barre). C'est que le patronat de branche a une mission partiellement contradictoire : homogénéiser les conditions de la concurrence, tout en tenant compte de la grande diversité de ses mandants fortement clivés dans la branche entre petits établissements caractérisés par une coordination de type domestique et patronat des grandes banques (Crédit Lyonnais, Société Générale, etc.), dont la culture relève davantage de la coordination de type industrielle.

Au contraire de la partie patronale, les syndicats de salariés cherchent à durcir la règle et à la rendre plus coercitive. La CGT propose la mise en place d'une sorte d'instance chargée du suivi de l'application de la formation dans laquelle les syndicats de salariés mais aussi les pouvoirs publics seraient représentés. En outre, le syndicat majoritaire demande qu'au terme de la période de formation obligatoire, l'échec ne soit pas un couperet. La position des syndicats est paradoxalement éclairée par un rapport rédigé sous Vichy par le Conseil supérieur de l'économie industrielle et commerciale. Il indique que l'obtention du CAP n'est pas suffisamment motivante car insuffisamment reconnue en terme de salaire, au point que dans l'industrie, les parents préfèrent faire recruter leurs enfants comme petites mains plutôt que comme apprentis (voir Le Crom, 1995 : 352). On comprend mieux alors pourquoi dans l'esprit des confédérations syndicales de salariés, la formation professionnelle doit être obligatoire, contrôlée par eux-mêmes et par la puissance publique (c'est le *push*) mais encore reconnue et valorisée afin d'être motivante (c'est le *pull*). La CGT incarne le mieux la conception du *push* et la CFTC du *pull*. Le patronat de branche, quant à lui, souhaitait s'en tenir à la loi.

## **4.2 Vichy et la formation professionnelle**

Le mouvement général d'organisation professionnelle ouvert par la loi du 16 août 1940 se traduit dans le domaine bancaire par l'Acte dit loi des 13 et 14 juin 1941 « relative à la réglementation et à l'organisation de la profession bancaire ».

### **4.2.1 Entre les conceptions de l'Éducation Nationale et celles du patronat**

L'État français se préoccupa aussi de la formation professionnelle comme l'atteste la loi du 27 juillet 1942 relative à l'organisation de l'apprentissage dans les entreprises. Mais là encore, seuls les décrets d'application à la métallurgie ont été publiés. Cette loi ne devait être que provisoire jusqu'à l'application du titre IV de la Charte du Travail (signée en oct.1941), les structures d'apprentissage devant ultérieurement être intégrées dans les comités sociaux (voir Le Crom, 1995 : 352). Concernant

les employeurs de plus de cinq ouvriers et employés, des groupements collectifs d'entreprise seraient chargés de la réglementer. Les syndicats n'y avaient pas officiellement de place. Ces groupements devaient seulement être tripartites (un nombre égal de patrons, ingénieurs ou agents de maîtrise, d'ouvriers et d'employés qualifiés). Dans ses grandes lignes, la loi du 27 juillet 1942 prévoit une prise de décisions à la majorité des membres avec un droit d'opposition sur les décisions financières. Le secrétariat d'État au Travail a un droit d'arbitrage. Les groupements ont les attributions suivantes : établissement des règles d'apprentissages, formation d'un nombre minimum d'apprentis, organisation et surveillance de l'apprentissage, compétence soumise à la tutelle des pouvoirs publics. Selon Le Crom, le choix des institutions chargées de former les apprentis est envisagé de manière souple. Le groupement peut s'adresser à un centre créé par lui ou par d'autres groupements, à une école privée ou publique d'enseignement technique, voire à certains chefs d'entreprise particulièrement qualifiés<sup>3</sup>. « *La loi de 1942 fait donc le choix de confier l'apprentissage aux familles professionnelles sous le contrôle des pouvoirs publics* ». Selon l'historien-juriste, Vichy se positionna à mi-chemin entre une conception privilégiée par l'Éducation nationale qui préconise l'organisation de l'enseignement par les pouvoirs publics et refuse une formation purement utilitaire et non qualifiante qui serait dispensée dans les entreprises. « *Les meilleurs travailleurs sont ceux qu'on n'a pas seulement formés pour le travail, mais en même temps pour eux-mêmes* » écrit en avril 1944, un anonyme fonctionnaire de l'Éducation nationale dans une note à Abel Bonnard, son ex-Ministre. Ce point de vue s'opposait à celui du secrétariat d'État à la production industrielle et qui arguait du risque de déclassement des salariés si la formation ne leur transmettait qu'un savoir trop abstrait ou général. Une des difficultés d'application de la loi de 1942 résultait de ce que les organismes de formation étaient placés simultanément sous la tutelle de plusieurs secrétariats d'État. La loi fut réformée et complétée le 24 août 1943 dans un sens moins contraignant pour les employeurs (l'affiliation à un groupement n'est plus imposée et l'obligation de formation incombait désormais à chaque employeur). L'application de la loi aboutit à un échec quasi-total aux causes multiples auxquelles vont bientôt s'ajouter (dès janvier 1942) les exigences allemandes de main d'œuvre qualifiée dans le cadre de « la relève », puis de la loi du 4 septembre 1942 relative à l'utilisation et à l'orientation de la main d'œuvre et enfin, à partir de la loi du 16 février 1943, instaurant le STO (Service du Travail Obligatoire), ce qui n'était évidemment pas de nature à inciter les apprentis potentiels et leur famille à consentir un effort de formation (voir Le Crom, 1995 : 353). Le certificat de formation risquait fort d'être un passeport pour le III<sup>e</sup> Reich avide de main d'œuvre qualifiée<sup>4</sup>.

#### 4.2.2 L'Acte du 13 juin 1941 et la formation dans les banques

Sous Vichy, au sommet du système, le Comité Permanent d'organisation des banques et établissements financiers (organe d'étude, de police, et de réglementation), était complété par deux associations, l'une groupant les banques, l'autre les établissements financiers, chargées de préparer et de mettre en œuvre les décisions du Comité permanent. Ces associations pourtant constituées selon la loi de 1901, s'en distinguaient sur un point capital : elles étaient obligatoires pour toutes les entreprises de la profession. Du fait de la loi de juin 1941, l'USBPP fut transfigurée en Association Professionnelle des Banques (APB), devenue le seul groupement syndical de banque non interdit par la loi (Simon, 1952 : 67). Le législateur confia au Comité permanent la responsabilité de la formation professionnelle. Du coup, elle n'était plus placée sous le seul contrôle des services de l'enseignement technique et dans le cadre du Ministère de l'Éducation Nationale. Avec l'Acte de 1941, le Syndicat professionnel pour le développement de l'enseignement technique en Banque disparut car ses fonctions étaient prises en charge par la nouvelle et monopolistique APB. Une disposition de la loi de 1941 interdisait en effet l'existence de toute association poursuivant les mêmes buts que ceux que les organes légaux s'étaient vu assigner. C'est dans ces conditions qu'a été créé le CETB (Centre d'Enseignement Technique de la Banque), organisme sans personnalité juridique, financé par les établissements. (Simon, 1952 : 65-66, 68-69). En 1942, Henri Ardant compléta le CETB par le CESB

3. Jean-Pierre Le Crom renvoie à Anonyme, 1942, L'Organisation de l'apprentissage collectif, *Droit social*, n° 7, p. 234-239.

4. Selon Jean-Pierre Harbulot, au total plus de 640 000 travailleurs sont partis en Allemagne entre le 1er octobre 1942 et la fin juillet 1944. In : *Dictionnaire historique de la France sous l'occupation*, Michèle et Jean-Paul Cointet (dir.), 2000, Tallandier, *sub verbo*, La Relève et Service du Travail Obligatoire.

(Centre d'Études supérieures de la banque) en passant un accord entre la profession et l'École libre de sciences politiques. Dès la première année, plus d'une centaine d'élèves s'étaient inscrits pour les deux années que duraient la scolarité (Andrieu, 1994 : 121 ; Simon, 1952 : 152).

Le CETB était donc un organisme de branche que son concepteur, Simon, justifiait dans ces termes quelques années plus tard : « *Le personnel bancaire offre une masse commune à toute la profession. C'est dans cette masse, que tous les établissements, grands ou petits, sont conduits à puiser pour garnir leurs services. Il ne serait donc pas équitable que certaines, se dérobant aux charges, puissent s'emparer d'employés qualifiés, à la formation desquels ils n'auraient pas contribué* » (Simon, 1952 : 71). Ainsi, même les établissements qui ne relevaient pas de l'APB (Banque de France, Banque Populaire, etc..) y ont envoyé leurs élèves et y ont contribué financièrement.

Sous Vichy, la formation professionnelle a continué à se développer si l'on en croit un courrier adressé au Président du Comité social National provisoire (10, Place Edouard VII à Paris) par le Centre d'enseignement Technique (archives de la BdF, 0001 2000 02/74 dossier : Comité social national et organismes rattachés). Celui-ci aurait accueilli 3 037 élèves en 1941-42 et 8 390 en 1943-44 et aurait fait face à une extension des cours en province. L'accroissement des charges justifiant la hausse de la demande de subvention résulterait de la rémunération des professeurs et des correcteurs de devoirs, documentation, fournitures, etc., et de l'élévation du nombre d'élèves. « *Les recettes, écrit l'auteur de la demande de subvention, proviennent presque exclusivement – l'enseignement étant entièrement gratuit pour les élèves – des subventions des principales banques, dont le montant est déterminé, quel que soit le nombre de leurs élèves inscrits au Centre, par les possibilités qu'ont ces banques d'imputer les dites subventions sur la taxe d'apprentissage à leur charge.* »

Il est envisagé de demander à l'administration d'élever cette possibilité d'imputation sur la taxe d'apprentissage, ce qui permettrait aux banques d'augmenter leurs subventions au centre d'enseignement technique ; on songe également à assujettir à ladite taxe, les banques du secteur public ou semi-public. Mais même si ces résultats sont obtenus, les recettes du centre ne suffiront pas immédiatement à couvrir ses dépenses et à combler les déficits antérieurs. Le Comité Permanent d'Organisation accepta la requête car il se félicita de la façon satisfaisante que prenait le centre d'enseignement technique à la formation du personnel, dans l'intérêt de la corporation tout entière. Et il donna à l'unanimité, avec le plein accord des Commissaires du gouvernement, un avis très favorable à la requête. Le Comité social national se mit d'accord sur le principe d'une subvention de l'ordre de un million de francs.

#### 4.2.3 Conclusion intermédiaire

Malgré ses viscérales professions de foi anti-socialistes, l'État français n'a pas été libéral dans le domaine économique (ni bien sûr dans le domaine politique ou culturel, mais ces faits sont mieux connus). L'atteste par exemple la mise en place obligatoire du comité d'organisation des banques sous la férule ultra-dirigiste de H. Ardant qui, pourtant, à la veille de la guerre, n'avait de cesse de pourfendre toute immixtion du Parlement ou de l'État dans les affaires bancaires (Andrieu, 1994 : 122). Cela dit, on peut aussi, à l'instar de Simon, interpréter l'injonction lancée à la profession de s'auto-réglementer comme « *une sorte de démembrement de la puissance publique* » (1952 : 66), même si, par l'intermédiaire des commissaires du gouvernement, les agents de l'autorité publique se réservaient un droit d'évocation ou de veto. De plus les décisions du Comité d'organisation étaient soumises au contrôle juridictionnel du conseil d'État. Quoi qu'il en soit, la formation professionnelle a continué à être assurée pendant la guerre. D'après les statistiques fournies par le centre d'enseignement technique lors de sa demande de subvention, le nombre de stagiaires aurait été plus que multiplié par deux en 1943-44 par rapport à 1941-42 pour atteindre plus de 8 000 stagiaires. Concernant cette branche professionnelle, on manque pour l'instant d'éléments sur la manière dont s'est tranché le débat opposant les partisans de la « formation humaniste »<sup>5</sup> que l'Éducation nationale est censée incarner et les partisans de la formation étroitement professionnelle, généralement plus conforme aux attentes patronales.

5. Qu'il est étrange d'accoler cet adjectif à un régime zéléateur du racisme, de l'antisémitisme et de la xénophobie, parfois au-delà des exigences nazies (Paxton, 1973).



### 4.3 La formation à la Libération

À la Libération, la loi bancaire de juin 1941 n'est pas abrogée mais réformée, l'État s'attribuant ou attribuant à la Banque de France nouvellement nationalisée les prérogatives des Comités d'organisation (Andrieu, 1994 : 122). Pour l'ensemble des branches économiques, du fait de la reconstruction, les centres d'apprentissage furent jugés plus utiles que jamais et ils devinrent des établissements techniques qui passèrent sous la tutelle exclusive de l'Éducation nationale. Le patronat en fut plus ou moins évincé jusqu'au projet Berthoin de 1955 (toutefois, dès 1946-1947, il participait aux onze commissions nationales consultatives sur la formation professionnelle). Mais nous ne savons pas (encore) ce qui s'est exactement passé dans les banques de ce point de vue.

#### 4.3.1 La commission sociale mixte et la formation bancaire

En revanche, le dépouillement systématique (en cours) des PV de la commission paritaire nationale (qui s'appelait encore Comité social Mixte de la banque), dès sa séance du mois de septembre 1944, date d'une normalisation progressive du système de relations professionnelles bancaire, permet de constater que la question de la formation ne figure pas dans les questions les plus urgentes à traiter. Cela s'explique peut-être par le déplacement massif de salariés du fait de l'évacuation de plusieurs villes dans l'ouest et le sud du Pays, du fait de l'interruption des communications ferroviaires, etc. À la Libération les questions du ravitaillement, de la température dans les bureaux, de la durée du travail, de la précarité (déjà !) et des salaires préoccupent par contre les représentants du personnel. Néanmoins, neuf mois plus tard, la question de la formation est évoquée par les représentants du personnel.

Lors de la séance du 19 juin 1945 de la commission paritaire nationale, la délégation CGTT et un peu plus tard, la délégation CFTC remettent à la délégation patronale conduite par Edouard Escarra (Directeur Général du Crédit Lyonnais) un projet de réforme de la convention collective des banques. Ainsi s'engage un nouveau cycle de renégociation de la CCN de 1936, puisque le précédent, on l'a vu, avait été interrompu par « *l'étrange défaite* » (Marc Bloch) de juin 1940.

Dans le cadre de la commission sociale mixte de la banque, comme presque partout en France ces années là, la CGT paraît hégémonique (mais dans un milieu professionnel d'employés, cela n'allait pas de soi). En tout cas, l'analyse de contenu des PV des réunions paritaires confirme qu'elle se sentait confortée par la présence de ministres communistes au gouvernement dans le cadre du tripartisme et que le patronat de branche, souvent compromis dans la collaboration, manquait de légitimité pour lui résister. Le leader de la délégation CGT, G. Charreron, demanda que la question de la formation professionnelle soit mieux prise en compte ce qui passait, selon lui, par « *l'institution, dans chaque département de commissions paritaires de la main d'œuvre présidées par l'Inspecteur du Travail et qui seraient notamment chargées de l'examen de toutes les questions se rapportant à l'organisation du placement, au contrôle des embauchages et des licenciements, au reclassement professionnel et à la formation professionnelle. Il souligne que l'institution de ces commissions a été admise dans la profession des assurances* ». Les points de vue étant inconciliables, il est décidé de demander au Ministère du Travail de faire connaître son avis. (PV de la Commission sociale Mixte, réunion du 19/06/45 (carton CFTC 562))<sup>6</sup>.

#### 4.3.2 Les enjeux de l'après-guerre : la formation des gradés et des cadres

On a un bon aperçu des désaccords entre les acteurs sociaux à la lecture de cet extrait du PV de la commission. La CGT, par la voix de son représentant Boetsch, a le sentiment que la délégation patronale « *ne rompt pas avec les errements du passé et n'accomplit pas l'effort nécessaire pour permettre aux banques de disposer à l'avenir d'employés ayant acquis une réelle formation professionnelle, but vers lesquels doivent converger tous les membres de la Commission.* »

Selon E. Escarra, chef de la délégation patronale, « *nul ne peut contester les efforts des banques pour assurer la formation professionnelle de leurs employés et qu'au surplus, la profession bancaire*

6. Le dépouillement des archives de la commission paritaire de la banque a été facilité par la gentillesse et la compétence des archivistes de la CFTD qui gèrent notamment les archives de l'ancienne CFTC.

*est certainement l'une de celles qui comptent parmi les cadres supérieurs le plus grand nombre d'anciens employés ayant franchi les divers échelons de la hiérarchie » (PV cité).*

#### **4.3.3 Les enjeux de l'après-guerre : construire des carrières**

Dans la même optique, les représentants du personnel cherchent à limiter le nombre de stagiaires cadres de directions étant entendu que le patronat est souvent soupçonné de vouloir porter atteinte au marché du travail fermé en recrutant directement sur le marché du travail ouvert.

Cette question est aussi en étroite relation avec les dispositifs de formation professionnelle. Enfin et surtout, ils se préoccupent d'éviter des dispositions qui puissent permettre aux banques de favoriser l'avancement rapide de personnes recrutées en dehors de l'entreprise et appelées à bénéficier de facilités exceptionnelles. Autrement dit, il s'agit de s'opposer à ce que les carrières des mandants des syndicats soient court-circuitées. Il est d'ailleurs significatif d'une culture de branche non encore complètement enracinée, que les réponses apportées par la délégation patronale sont plutôt discordantes. D'un côté, le modéré E. Escarra et son adjoint Lorain cherchent à rassurer la CGT en indiquant que les stagiaires dont il est question sont des personnes qui viennent d'autres professions voire d'autres pays et qui viennent compléter leur formation professionnelle. C'est presque pour leur rendre service qu'ils sont accueillis<sup>7</sup>. Et d'ailleurs le droit à l'avancement des gradés est protégé par la convention collective (art. 62)<sup>8</sup>. Deux autres membres de la délégation patronale ne tiennent pas le même discours. Ainsi, Farnier ne cache pas que les banques considèrent avoir besoin de ce personnel hautement qualifié<sup>9</sup>. Bref, comme le dit P. Simon, la banque ayant « cessé de se mouvoir dans un domaine autonome et d'être entreprise et décidée en fonction de considérations bancaires, profits dont elle était susceptible, risques dont elle était assortie, mécanismes appropriés pour la réaliser. Pour la concevoir, la comprendre et la monter, il ne suffit plus d'être un technicien accompli, d'être un homme de métier averti ; à l'échelon directorial, les problèmes se trouvent transposés. C'est bien d'une évolution fonctionnelle qu'il faut parler » (Simon, 1952 : 152).

Cette entorse aux principes du marché fermé n'empêche pas que les niveaux hiérarchiques élevés pourront continuer à être alimentés par la promotion interne et le parti a été pris d'ouvrir le CESB (Centre d'Études supérieures des banques) sans condition de diplômes à l'entrée des trois ans de formation, tout en obligeant ceux qui ne détenaient pas au moins une licence à suivre une année propédeutique (Simon, 1952 : 159).

#### **4.3.4 La création de l'ITB complète le système de formation**

Créé selon les uns en 1950, et selon les autres en 1951, l'ITB (Institut Technique de la banque), qui pendant deux ans prépare les futurs cadres qui peuvent s'y inscrire avec une licence, est fortement marqué par la période historique qui l'a vu naître (Simon, 1952 : 165, 1994 : 122-123). La naissance de l'ITB résultait de la demande qu'avait formulé H. Ardant de réintégrer sa Chaire au CNAM après qu'il eût été mis hors de cause le 7 février 1949, par la Commission nationale d'épuration (il fut interné pendant près d'un an suite à son inculpation par la Cour de Justice en novembre 1944). Mais

---

7. *Les banques petites ou grandes ne recherchent d'ailleurs pas particulièrement des stagiaires de ce genre, mais leur présence n'a rien qui puisse porter ombrage au personnel qui fait partie de l'établissement.*

8. Lorain « rappelle au surplus que les droits des gradés, issus de l'entreprise à l'avancement sont protégés par une disposition qui figure à l'art. 62 (de la CCN) et suivant laquelle, sauf dérogations justifiées par l'intérêt de l'entreprise, les nominations aux postes des classes 1 à 7 inclus, ne porteront que sur des gradés appartenant à l'entreprise, ou à défaut de candidats qualifiés à la profession. »

9. « En ce qui concerne les stagiaires diplômés des grandes écoles ou issus des grands concours de l'État, il paraît nécessaire que les banques puissent faire appel à leurs services. Si elles y renonçaient, elles se priveraient, ce qui serait fort regrettable, de jeunes gens ayant acquis une formation de qualité. Si elles les engagent, encore faut-il qu'elle puisse leur assurer une situation matérielle en rapport avec leurs aptitudes ». Gilet est plutôt sur la longueur d'ondes du précédent et lâche même abruptement : « il existe dans certains grands établissements un cadre de stagiaires qui est évidemment préparatoire à la formation de cadres qualifiés ». (PV Commission Nationale paritaire de la banque, réunion du 11/10/46 (carton CFTC 562)). Quant à P. Simon, sa religion est claire en la matière. Parlant des « petits et moyens cadres » qu'il désigne sous le terme générique « d'employés supérieurs » (1952 : 140), il explique que les banques doivent disposer d'états majors à la hauteur de la situation « véritable mutation plutôt qu'évolution » depuis que la banque a perdu son autonomie pour être incorporée dans le schéma de planification généralisée de l'économie, et placée sur le circuit des capitaux.

entre temps, sa Chaire au Conservatoire était occupée par un autre professeur. Il fut donc décidé de créer l'ITB, en partie financée par la profession bancaire, ce qui permit à la branche de contrôler l'ensemble du cursus, depuis le CAP et le BP dispensé au CETB jusqu'au diplôme du CESB, en passant par l'ITB. Selon Andrieu, en 1952, l'ITB comptait 300 élèves. En outre H. Ardant, personnage à la personnalité aussi contradictoire que controversée, et qui avait une véritable passion pour la formation et un talent pédagogique certain, enseignait également les techniques bancaires à l'École Normale de l'Enseignement Technique. Il fut aussi nommé directeur d'études à l'EPHE (1994 : 122-123).

En 1952, P. Simon était fier de pouvoir écrire « *Il n'y a plus maintenant en France et dans l'Union française un seul employé de banque qui désireux de se perfectionner ne puisse le faire, et tout cela absolument gratuitement. (...) La banque française a doté son personnel et s'est dotée dans ce domaine d'instruments qui lui font honneur* » (Simon, 1952 : 179). Il estimait que sur les 15 000 élèves en formation, 1 000 à 1 500 finiront dans l'encadrement (il emploie très peu le terme de cadre) parce qu'ils ont, croit-il, « *un plafond intellectuel et spirituel plus élevé, un tempérament plus riche, une volonté plus ardente* » (Simon, 1952 : 188).

#### **4.3.5 Formation sur le temps de travail et limite d'âge ?**

En novembre 1946, la question débattue dans le cadre de la renégociation de la CCN concerne le moment de la formation. Doit-elle ou non se dérouler sur le temps de travail ? Pour les représentants du personnel, la réponse est affirmative ou alors, demande la délégation CGT, qu'elle soit payée en heures supplémentaires. La question n'est pas tranchée mais la partie patronale demande que soit opérée une distinction entre l'enseignement professionnel élémentaire qui peut se dérouler en lieu et place du travail et les cours de perfectionnement, notamment ceux que dispense le Centre d'Études supérieures de la banque.

En novembre 1946 encore, un débat s'ouvre à propos de l'opportunité de fixer une limite d'âge à trente ans pour le roulement entre les différents services. Un représentant des employeurs juge qu'il faut garder cette limite en deça de laquelle un employé a dû « se spécialiser » i.e. se former (PV de Commission Nationale Paritaire de la Banque, réunion du 25/11/46 (carton CFDT 562).

En 1947, la commission paritaire est d'accord pour remplacer le mot « apprentissage » par « formation professionnelle » et le terme « apprenti » par « agent » (PV Commission Nationale paritaire de la banque, réunion du 21/01/47 ; carton CFDT 562).

#### **4.4 La convention collective de 1947**

Faute de temps, nous n'avons pas encore pu analyser le contenu de la CCN de 1947.

##### **4.4.1 Le contenu des formations**

En 1950, dans le programme du CSTB, le sixième chapitre prévoyait des notions d'hygiène pour les jeunes gens ou de puériculture et d'enseignement ménager pour les jeunes filles (Simon, 1952 : 89). L'enseignement d'une langue étrangère était prévu, à titre facultatif. Le premier degré dure trois ans (trois soirées par semaine) et prépare au CAP.

Le deuxième degré dure deux ans (deux soirées par semaine) et prépare au BEP (accès aux catégories Gradés).

Il est à noter que les programmes du premier et du deuxième cycle sont définis par des arrêtés.

Simon se prononce *contre* la formation sur le temps de travail compte tenu des 15 000 personnes qui suivent les cours du CSTB (Simon, 1952 : 95).

#### **5. La convention collective nationale de 1952 et son application**

La CCN des banques AFB présente au moins deux fois la formation comme un impératif. « *Les conditions de travail doivent stipuler l'obligation pour tous débutants dans la profession de suivre ces*

*cours* » (Chap. V, art. 21). La CCN déterminait précisément les grades et la correspondance automatique entre la formation initiale, la formation continue et l'indice (le salaire étant alors, comme dans la fonction publique, le produit entre un indice et la valeur monétaire du point). La convention collective prévoyait dans le détail les majorations de salaire (calculées en points) auxquelles donnaient droit les diplômes détenus ou obtenus par les agents (Chap. VI, parag. 2, 6<sup>e</sup> alinéa, « Majorations pour diplômes ») ou la capacité à parler une ou plusieurs autres langues que le français (pour chaque langue, la conversation donnait droit à 15 points, la traduction à 25 points et la rédaction à 35 points) (voir alinéa 7). La détention d'une licence donne droit à 40 points et un BEP de banque à 20 points. Dans les années 1990, des banques comme le CIAL (groupe CIC), consentaient des majorations par rapport à cette norme de branche. Notons également qu'aux termes de cette convention, la formation professionnelle se déroule sur le temps de travail ou, dans le cas d'unités trop petites, est payée en heures supplémentaires. De multiples dispositions encourageaient les salariés à se former. Lorsque les formations ne pouvaient être assurées sur le temps de travail, par exemple pour les agents rattachés à de trop petites unités, elles étaient payées en heures supplémentaires.

Bien que l'article 60 de cette convention indiquât « L'avancement à tous les degrés de la hiérarchie est commandé par l'intérêt de l'entreprise et consacre les qualités professionnelles de l'agent, les résultats obtenus par son travail, son aptitude au commandement, sans qu'il soit tenu compte d'aucune autre considération » (c'est nous qui soulignons), avec de l'ancienneté, une proportion relativement forte de salariés de la banque gravissait divers échelons et en tout cas améliorerait sa rémunération plus sûrement que dans d'autres milieux professionnels (au minimum +1 % par an pendant 35 ans). Cela a aidé beaucoup d'employés à devenir gradés à l'ancienneté (Grafmeyer, 1992 : 184 sq.). Se cumulant avec l'ancienneté, la formation interne qualifiante a donc joué un rôle clé dans les carrières ascendantes de nombre d'agents bancaires<sup>10</sup>. En 1994 encore, au Crédit Lyonnais, 64 % des cadres n'étaient pas diplômés de l'enseignement supérieur, soit beaucoup plus que dans l'ensemble de l'économie.

### **5.1. Dans les années 1980-90 : du permis au possible**

Il y avait loin du possible au réel et les marchés internes de travail ne doivent pas être idéalisés, ils ne sont pas et n'ont jamais été des espaces d'égalité des chances, tous les salariés n'étaient pas concernés, ni impliqués. Pour en profiter, il fallait être jeune (et donc disponible pour suivre des formations souvent longues et difficiles et fournir un travail personnel important), il fallait « avoir de l'ambition » et, ce n'est pas rien, travailler sous les ordres d'un hiérarchique encourageant ses subordonnés, symboliquement et pratiquement, à se former. Si toutes ces conditions et circonstances étaient réunies, à condition de prendre patiemment sa place dans la file d'attente, un employé ou un gradé ne se situant pas trop contradictoirement par rapport aux orientations de la direction, pouvait espérer devenir gradé (approximativement agent de maîtrise) puis cadre, un jour peut-être. Certes, tout le monde pouvait en principe s'inscrire à des formations qualifiantes mais les uns étaient sollicités par la hiérarchie et les autres devaient exprimer sans faiblir leur motivation à se former (Dressen et Roux-Rossi, 1997). Ainsi, au centre administratif du CIAL à Metz, des personnes n'avaient pour ainsi dire jamais suivi de stage. Ainsi une employée entrée dans la banque en 1970 indiquait en 1995 n'avoir suivi son stage d'accueil qu'après... 10 ans de présence. Puis elle a suivi deux jours de formation en bureautique, dont d'ailleurs elle ne s'est pas servie (Blaustein et Dressen, 1995a). Dans les banques comme dans d'autres branches, où le personnel devait acquérir une technicité précise, les formations profitaient surtout aux gradés exerçant des responsabilités d'encadrement. À partir du milieu des années 1980, les restructurations ont en partie infléchi cette orientation.

### **5.2 La reprise en main de la formation, nouvel axe stratégique ?**

Dans les banques comme ailleurs, et malgré la loi de 1971, la formation professionnelle n'est que rarement conçue comme un moyen d'épanouissement personnel mais comme un outil de gestion des ressources humaines pour favoriser des évolutions et des adaptations. À la fin des années 1980,

---

10. À analyser : L'accord signé en février 1993 par l'AFB et une série d'organisations syndicales (*Liaisons sociales* n°6810, 11/03/1993).

C. Cossalter notait au moins deux changements :

- la fonction formation et la fonction personnel étaient davantage intégrées (1990: 73 sq),
- les formations devaient elles aussi répondre à des critères de rentabilité en France comme dans d'autres pays. En 1992, le Crédit Lyonnais par exemple s'interrogeait sur le taux d'échec et d'abandon à certaines formations diplômantes et voulait réduire « *les gâchis humains et financiers* ». D'une manière générale, le taux de réussite aux diplômes que prépare la branche était alors extrêmement faible. Pour 1986 J.-P. Moussy parlait de 26 % des inscrits au BP et 8 % à l'ITB.

Quelques années plus tard, nos enquêtes révélaient trois nouvelles orientations :

**Au plan de la gestion** : réflexions sur l'internalisation/externalisation de la formation. Le CIAL avait choisi une formule mixte : certains stages étaient assurés par des organismes extérieurs qui répondaient à un cahier des charges, tandis que d'autres étaient directement assurés par du personnel de la banque. En 1992, au Crédit Lyonnais, la DRH indiquait que pour la formation, elle souhaitait puiser dans ses ressources internes plutôt qu'à l'extérieur. Il était aussi question de privilégier « *la formation de formateurs* » et de « *démultiplicateurs* » ainsi que l'intervention d'intervenants ponctuels. Elle parlait d'arbitrage entre le nécessaire apport de compétences nouvelles externes et l'optimisation de l'emploi du personnel déjà en place. Selon le DRH de la Chambre syndicale des Banques Populaires, l'internalisation de la formation en faisait baisser le coût et en facilitait l'adaptation.

**Au plan pédagogique** : tendance à substituer aux formations en salle des formations sur site, quitte parfois à fermer l'agence une heure ou deux. Dans ce cas, ce ne sont plus les stagiaires qui se déplacent mais les formateurs (ce qui dispense le personnel de s'absenter pour se rendre dans la métropole régionale et du coup, facilitait la participation des mères de famille et désorganisait moins le travail). (Blaustein, Dressen, Roux-Rossi, 1995). Naturellement, ce type d'intervention des services de la formation ne peut être que légère (initiation à de nouveaux logiciels, familiarisation avec de nouveaux produits financiers, etc.). Au Crédit Lyonnais, lorsque l'option formation en salle était maintenue, elle devait alterner séquences de formation et mises en pratique.

**Au plan des publics ciblés** : la grande affaire était devenue la reconversion du personnel administratif vers les métiers commerciaux, ce qui passait notamment par une thérapie en vue de panser certaines plaies du taylorisme (notamment les comportements routiniers). D'où des stages qui eux demeurent « en salle », formations parfois appelées apprentissage des « savoir être ». Un des objectifs affichés était le « réveil intellectuel » des stagiaires afin de les préparer à une reconversion à court ou moyen terme. Ces formations souvent appelées « adaptation au changement », visaient aussi à « apprendre à apprendre » et à stimuler la « mobilité intellectuelle » en vue, bien entendu, de faciliter la mobilité fonctionnelle. En 1992, le Crédit lyonnais affirmait vouloir « rompre avec les approches globales » et vouloir « faire place à des parcours individualisés (au moyen de bilan de compétences, éventuellement avec un organisme extérieur) ». Il devait y avoir engagement réciproque entre l'entreprise et l'intéressé.

S'adressant à des catégories faiblement qualifiées, des innovations pédagogiques ont vu le jour : recours au jeu ou à des tests amusants, à des enquêtes à réaliser par les stagiaires, etc. Ces formations visaient explicitement à développer la capacité d'autonomie, la créativité, la prise de responsabilité des stagiaires. Elles ambitionnaient d'enseigner « à sentir » les situations, « à observer » les interlocuteurs, à « faire preuve d'empathie », à envisager les conséquences possibles d'un comportement, etc. bref, à acquérir la culture professionnelle des commerciaux.

Ce nouveau cours de la formation s'observait aussi dans les banques mutualistes. Ainsi au Crédit Mutuel de Bretagne, en 1992, 50 % du budget formation de la direction régionale s'adressait à des salariés recrutés vingt ans auparavant.

À titre d'illustration de ces nouvelles formations, prenons l'exemple du centre administratif du CIAL à Metz, en pleine restructuration au moment de notre enquête ; les salariés y ont été préparés sur le plan psychique et pratique aux mutations en suivant des formations qui comptaient deux volets de deux jours chacun :

a) Le premier volet a été introduit par le DRH de l'entreprise. Il serait venu dire qu'il fallait redémarrer sur d'autres bases, que les personnes reconverties ne seraient pas laissées à elles-mêmes.

Un consultant animait la partie psychologique ; elle consistait essentiellement à « réfléchir » sur le thème de « *Alice au pays des merveilles* ». On y a appris à se relaxer et à respirer. On y a réfléchi sur la personnalité de chacun, sur ses qualités, sur ses préférences entre le commercial ou l'administratif, sur son aversion ou son inclination pour le contact avec la clientèle. « *On n'apprend pas mais on réfléchit et ça aide à se retrouver* ». Une demi-journée était consacrée à l'intervention d'un directeur d'agence et à écouter des administratifs qui avaient fait l'objet de reconversion vers des fonctions commerciales. Un des cadres de la DRH présentait les différents métiers dans les agences et un autre les postes à pourvoir.

b) Trois semaines plus tard, le deuxième volet a été pour chacun l'occasion de reprendre son bilan de compétence, à étudier les fiches de métiers et, à partir de ces deux documents, à élaborer un projet personnel. Des salariés qui étaient eux-mêmes passés d'un service administratif au réseau commercial ont raconté leur expérience. « *Ils sont venus nous parler de leur travail et nous dire que c'était sympa* » dit une employée. Au dire d'un de nos interlocuteurs cette partie a été l'occasion de « *décortiquer les six postes en agence, de nous demander lequel nous plairait le mieux* ».

### 5.3 Jugements sur les formations

Et les salariés qui n'étaient pas partis dans le cadre des plans sociaux sur l'emploi (Cherain et Demazière, 1992), que pensaient-ils de la sollicitude dont ils faisaient l'objet de la part des services de formation ? En 1994-1995, les interviews de près de trente agents administratifs confirment ce que nous avaient dit des cadres de DRH et un chef de service : le personnel a tiré un bilan pour le moins mitigé du volet psychologique à connotation New age. Quelques-uns ont été sensibles à l'attention qui leur était portée et pensent s'être instruits sur leur propre psychisme. Mais les autres tenaient des propos sévères. Des personnes ont jugé ce volet trop long et inconsistant. « *Une demi-journée aurait suffi. Les deux premiers jours, il y a eu beaucoup de bla-bla* » dit une gradée.

Des réserves concernaient les risques de manipulation dès lors que les formations cherchent à « travailler » sur le psychisme intime des salariés. Le jeu consistant à prolonger *Alice aux pays des merveilles* a frappé les imaginations mais le plus souvent de manière négative. Quelques-uns disaient avoir refusé l'idée de manipuler des notions abstraites en l'absence de certitude sur leur propre devenir. « *Alice au pays.... S'ils jugent les gens là-dessus... Je n'avais aucune inspiration. J'étais stressée, je n'avais pas envie de réfléchir* ». Une salariée dit que cette partie « *ne lui a rien apporté. Réfléchir sur soi... Imaginer à travers Alice aux Pays des merveilles... C'était le stade du refus* ».

Une personne considérait que le travail sur le psychisme aurait été plus utile s'il était intervenu plus tôt dans le processus (au moment où les gens n'avaient pas encore accepté l'idée du changement). Quelques personnes disent qu'elles ne voyaient pas l'utilité de cette réflexion. À leurs yeux, son objet était trop éloigné de la banque ou trop « psychologisant ».

D'autres estimaient légitimement sans doute que des limites ont été franchies entre ce qui relève de l'entreprise et ce qui leur appartient personnellement. « *Il fallait qu'on termine Alice au pays des merveilles. J'ai très mal vécu les deux premiers jours, j'avais l'impression de me faire psychanalyser. L'animatrice lançait un mot et il fallait dire ce que ça évoquait. On l'a dit au chef du personnel et l'animatrice nous a dit, on n'est là que pour travailler sur nous-mêmes* ». Bref, certains étaient si déçus ou en colère qu'ils auraient envisagé de boycotter la deuxième journée (mais au dire de la DRH, les choses se seraient améliorées avec la deuxième et la troisième promotions de stagiaires).

Pour d'autres stagiaires, au contraire, « *l'animatrice était formidable* », et affirmaient « *avoir bien aimé le stage, très bien mené et très bien conçu* », qu'il a été l'occasion de beaucoup discuter.

Un des aspects positifs de ces stages, n'avait pas grand chose à voir avec leur contenu : ils ont permis de rencontrer des collègues d'autres régions avec lesquels expériences et souvenirs ont pu être échangés.

Il paraît clair à tout le monde que l'objectif des stages était de favoriser une remise en question largement idéologique « *il faut s'adapter ou périr* ». Mais la partie pratique (celle qui a envisagé concrètement les mutations) soulevait beaucoup moins d'objections de la part du personnel qui a ainsi pu mieux maîtriser l'angoisse que lui inspiraient les reconversions (mais les plus réticents aux diverses

mobilités avaient déjà probablement quitté l'entreprise au moment de notre enquête). Globalement, le deuxième volet a été perçu comme plus concret, touchant directement à l'avenir. « *Cela m'a fait vraiment du bien* » permettant de « *voir ... l'avenir plus loin, j'étais anxieuse. Un directeur d'agence a expliqué les postes. Ça a permis de se situer* ».

Concernant les formations en général qui ont été suivies par les salariés du CIAL, on relevait encore divers types de réactions :

- L'important n'est pas seulement ce qui se passe pendant le stage mais c'est la suite qui compte. *"Quand je reviens au bureau, je les vois aux oubliettes ces formations disait un employé. Il y avait un aspect positif mais je ne vois pas l'intérêt de ces stages. Tout le reste est oublié". Un employé jugeait que l'effet des stages disparaissait rapidement : « 15 jours après le stage, les chefs de section, l'an dernier, ils étaient à nouveau aussi stressés. Il faudrait qu'ils fassent un petit rappel tous les mois. »* Quel peut en être l'effet si, retour dans leurs unités, les salariés sont à nouveau pris dans des logiques et des contraintes anciennes ? Cela conduit fréquemment à annihiler les efforts de formation et de reconversion. Non seulement les salariés deviennent sceptiques sur les réformes mais s'y ajoute un sentiment de fatalité sur leur situation qui est parfois générateur de conflit (Meignant, 1993 : 61). Les principaux bénéficiaires ne sont pas forcément ceux qui en ont le plus besoin : « *Il faut le faire faire au management ce stage !* ».
- Il y a loin de la théorie à la mise en pratique des nouveaux apprentissages. Selon un gradé tous les chefs de section et leurs adjoints ont passé en 1993 par un stage d'animation intitulé « *animer et gérer son équipe. En théorie c'est valable, mais en pratique, c'est moins évident. Par exemple comment éviter les conflits. Ce sont des bons conseils mais on peut difficilement les mettre en pratique (...), Déléguer les travaux, c'est joli, mais il faut avoir confiance* ». Quelques employés qui ne désiraient pas changer de service, voire de fonction, craignaient que la hiérarchie prenne argument de ces stages pour les y obliger.

Soulignons qu'au dire de professionnels de la formation, moyennant des innovations pédagogiques, des salariés considérés par leur hiérarchie comme dépourvus de potentiel (incapables par exemple de renseigner clairement un client au téléphone), ont pu « *se réveiller* » et se révéler. Certains DRH souscrivaient à ces analyses : quels que soient les dégâts entraînés par des années et des années de travail dans une structure taylorisée, lorsque les moyens nécessaires sont investis, le champ du possible s'est élargi de manière spectaculaire.

Deux nouvelles caractéristiques sont en étroite relation avec la formation professionnelle dans les banques.

## **5.4 Deux évolutions : apprentissage et diplômes professionnels universitaires**

### **5.4.1 Le retour de l'apprentissage**

Depuis 1993, les banques participent de plus en plus souvent à des expériences d'apprentissage. Elles concernent de jeunes titulaires du Baccalauréat qui ont la «  *fibre commerciale* ». Des expériences en Centre de Formation des Apprentis sont tentées où, selon le principe de formation en alternance, quelques jeunes gens vont préparer le Brevet professionnel des banques afin de se destiner notamment au métier de guichetier. En 1993, 534 jeunes ont signé des contrats de qualification, 79 des contrats d'apprentissage et 375 des contrats d'adaptation. Pour 1994, les objectifs étaient de 600 contrats de qualification et 150 contrats d'apprentissage. Le CFPB note cependant que les banques ont des pratiques assez diverses par rapport à ce type de contrats : certaines parmi elles les adoptent au moment où d'autres les abandonnent. En 1994, on estimait que 1 % des effectifs de l'AFB étaient « en alternance ». La démarche intéresse également les banques non-AFB. Le Crédit Agricole a signé en 1993 un contrat avec 700 apprentis. Ils seront, en principe, tous embauchés après deux ans de formation en alternance (un mois de cours succédant à un mois en entreprise). Ils seront d'abord classés « employés » et sont destinés à devenir chargés de clientèle. La banque en escompte également des retombées positives sur son image d'acteur de développement local.

#### 5.4.2 Les formations universitaires professionnalisantes

Une évolution majeure de la formation ces dernières années, est que les universités mettent sur pied énormément de formations de niveau bac « plus 2 » à « plus 5 » avec de multiples options, donc très pointues, dont l'AFB fait la promotion sur son site Internet, qui fournissent à la branche une main-d'œuvre entièrement formée aux frais de l'Éducation nationale et non plus aux frais des entreprises comme antérieurement<sup>11</sup>. Ce qui s'observe en France évoque la situation des Pays-Bas (pays de banques puissantes et actives) où la formation professionnelle, autrefois co-organisée entre la branche et l'État a été intégrée au secteur public de l'éducation (Vissler et Jongen, 1999).

Cela dit, le Crédit Lyonnais en 1992, réfutait implicitement l'idée que l'embauche de jeunes diplômés et de cadres confirmés dispensait l'entreprise d'un effort de formation. Au contraire, même, selon un document de la DRH, cela induisait des besoins en formation plus importants. Il était aussi question de poursuite de la formation manageriale (notamment pour les cadres internationaux), de formation à la qualité et de formation linguistique pour les « cadres à potentiels ». Certaines formations destinées au management étaient d'ailleurs dispensées... en anglais. La formation manageriale étaient en partie assurée par l'ESSEC (École Supérieure de Science Économique et Commerciale).

#### 5.5 La diminution du pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation

Le bilan interprofessionnel de 1994 par exemple, classait la banque en tête, avec l'énergie et les assurances, si l'on prenait comme critère la part des salariés partis en formation continue (*Liaisons sociales*, 11996 du 28/08/96).

Aujourd'hui, bien que la banque reste dans le peloton de tête, le nouveau cours de la formation peut aussi s'objectiver dans le recul du pourcentage de la masse salariale consacré à la formation<sup>12</sup>.

Tableau 1 – Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation

	CIAL	Crédit Lyonnais	BNP	Société Générale	Crédit Agricole	AFB
1989	5.7	5.8	5.3	5.0		4.8
1991	6.4	7.1	5.6	4.7	5.1	5.0
1993	5.9	6.4	5.5	5.1		4.9
1995	5.49	5.8	5.9	5.0	5.6	5.1
1996	5.98	5.7				5.2
1999						4.4
2000						4.2

Mais, comme par le passé, on observe de fortes disparités selon le type d'établissement (banque de détail ou d'investissement). Dans les banques comme ailleurs, les dépenses de formation sont corrélées avec la taille des entreprises.

Globalement, tous les éléments d'enquête et les lectures qu'il était possible de faire confirmaient qu'au cours des années quatre-vingt-dix, les banques se sont largement éloignées de la

11. Charles Normand, de la direction des affaires sociales des banques déclarait au quotidien *Le Monde*: « Cette image vieillotte de la banque n'est pas celle qu'ont les diplômés bac +4 ou + 5. Ils postulent dans des emplois dans la finance et savent comment les nouvelles technologies y tiennent une place importante. En revanche, nous avons une image moins favorable auprès des bac +1, bac +2 qui, avant leur embauche dans l'un de nos établissements, n'ont pas suivi de formation directe à nos métiers. Ils ont à l'esprit le travail du guichetier accablé de tâches administratives et peu disponible pour les clients. Nous avons développé plusieurs pistes. La première consiste à établir de nombreux partenariats avec les universités. Pour la rentrée 2001, nous avons aussi toiletté notre BP, qui a été transformé en juillet dernier en un BTS. Nous sommes aussi très partisans de la formation en alternance, en contrat de qualification, ou en contrat d'apprentissage. Et puis il y a évidemment la formation continue ». *Le Monde*, le 02/10/01.

12. Dans l'entre-deux-guerres, le budget de la formation au Crédit Lyonnais se calculait comme une part de la formation dans les Dépenses d'Intérêt Général (soit p. ex. 0,38 % en 1927 et 1,13 % en 1939) ou comme un ratio entre le Budget Formation et le Montant de la Masse salariale (p. ex. 0,04 % en 1927 et 0,08 % en 1939) (Voir Omnes, 1997, annexes LXXX et LXXXI).



conception antérieure : « formation 'cadeau' ou 'parking' », « lubrifiant des relations sociales » (Cossalter, 1990 : 65), au profit d'une formation plus ciblée, visant plus qu'autrefois la résolution de problèmes particuliers. Dans l'idiome du management, la formation restait un axe essentiel de l'adaptation du secteur bancaire et un « instrument privilégié de recomposition des compétences ».

Aussi n'est-il pas surprenant dans ce contexte, qu'en septembre 1996, l'AFB reprît énergiquement en main le CFPB à qui elle reprochait une dérive vers des préoccupations trop exclusivement internationales, voire de former les cadres des réseaux concurrents...

## 6. La convention collective de 2000 et la formation

En février 1998, le patronat ayant finalement mis à exécution son ancienne menace de dénonciation de la CCN de 1952, la question de la formation a été rediscutée dans la perspective d'une nouvelle Convention, signée le 10 janvier 2001 par les cinq fédérations considérées comme représentatives. Dans le comparatif entre l'ancienne et la nouvelle CCN que l'Association professionnelle des banques propose (<http://www.afb.fr/pdf/ccompa.pdf>), et dont ce paragraphe est très largement inspiré, l'AFB indique qu'il y avait autrefois « une référence aux cours professionnels et à leur organisation » et que désormais prévaut une « formation plus large et évolutive de la formation professionnelle ». L'article 38 de la nouvelle CCN indique que la formation est un outil stratégique en relation avec l'adaptation des personnels et le développement de leur carrières professionnelles, la compétitivité des entreprises, l'anticipation des politiques d'emplois. Il est aussi question de polyvalence, de reconversion et de formations diplômantes du BP et de l'ITB. L'article prévoit également une attention particulière aux salariés qui n'auront pas suivi d'action de formation depuis plus de cinq ans et éventuellement d'envisager une formation de requalification.

La formation professionnelle est assurée essentiellement pendant le temps de travail et emprunte à la technique du stage mais aussi à toutes les nouvelles formes pédagogiques : l'alternance, l'auto-formation assistée ou non par un système de tutorat, la formation à distance, éventuellement complétées par des séances de regroupement, les nouvelles technologies éducatives, la formation sur le poste de travail. Il est aussi question de formation dans le cadre légal du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences. L'AFB affirme que concertation et paritarisme, tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises, jouent un rôle important dans le développement de la formation professionnelle continue.

« La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation quinquennale de branche, qui en précise ponctuellement les objectifs et les moyens. Ainsi les partenaires sociaux formalisent régulièrement par la négociation, outre les points prévus à l'article L. 933-2 du Code du Travail :

- les éléments qui peuvent contribuer à l'amélioration de la qualité des actions de formation et au développement de l'alternance,
- le rôle de la hiérarchie dans la formation (management de la formation, transmission des connaissances et des savoir-faire, tutorat, facilitation de la mise en pratique des acquis en formation...),
- la manière dont les salariés peuvent exprimer, tout au long de leur carrière, les besoins de formation liés à leur vie professionnelle,
- le rôle que la branche peut tenir dans le domaine de la formation, notamment par le truchement des outils dont elle s'est dotée tels que l'OPCA Banques et le CFPB. »

Sept mois après la signature de la CCN un avenant sur la formation professionnelle des salariés complétant la CCN a été signé par les cinq fédérations syndicales considérées comme représentatives. S'y est ajouté presque un an plus tard, un avenant sur la création d'un BTS Banque, à l'accord du 5 juillet 2000 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés. Selon l'AFB, cet accord formalise les modalités concrètes de la mise en œuvre pour la rentrée scolaire 2001 d'une formation nouvelle, le BTS Banque, formation destinée à remplacer le BP Banque notamment pour les salariés déjà titulaires d'un diplôme « commercial » de niveau bac + 2. L'accord organise ce BTS Banque sous la forme de deux options différentes, l'une consacrée « au marché des particuliers » et l'autre « au marché des professionnels », chaque option faisant l'objet, en formation continue, d'une

année d'enseignement. Pour la rentrée scolaire 2001, seule l'option « marché des particuliers » est organisée par le CFPB, sous la forme de 16 journées de formation qui devront toutes être comptabilisées en temps de travail effectif.

### 6.1 Les vicissitudes du co-investissement

Dans les banques comme dans d'autres branches de l'économie, le patronat cherche à développer le co-investissement. Ainsi un accord signé à la Banque Hervet indique « La formation a toujours constitué, au sein des Sociétés du Groupe Hervet, une priorité tant pour enrichir le savoir faire des collaborateurs que pour améliorer le service rendu au client. Lorsque les actions de formation dites d'adaptation au poste de travail ou d'évolution professionnelle sont imposées par la Banque Hervet, elles sont intégralement prises en charge par celle-ci et s'effectuent sur le temps de travail. En revanche, conformément aux dispositions légales en vigueur (Code du Travail, article L. 932-1 & L. 932-2 nouveau), les formations demandées par le salarié, ayant pour objectif le développement de ses compétences, ne seront accordées que si celui-ci accepte de consacrer, à la réalisation de la formation sollicitée, une partie de son temps personnel tel que ses jours RTT de l'année en cours ou des jours épargnés dans son Compte Épargne Temps... Cette pratique s'inscrit dans le cadre du coinvestissement-formation. »

La justice ne l'entend pas toujours de cette oreille puisqu'un des arguments mobilisés par le TGI de Paris en première instance, le 28 septembre 1999, pour annuler l'accord de branche sur l'ARTT signé en janvier 1999 par l'AFB et le SNB-CGC, était notamment qu'il prévoyait qu'une partie (trois jours par an) de la formation s'imputerait sans indemnisation sur les jours de RTT. En revanche, en mai 2000, la Cour d'appel ne s'est guère appuyée sur cet argument (Dressen, 2001)<sup>13</sup>.

### 6.2 La banque dans la banque

Il est impossible de parler de l'évolution de la formation sans faire référence à l'existence aujourd'hui, au cœur des banques, notamment dans les salles de marché, de salariés qui y travaillent à demeure mais qui sur le plan administratif, relèvent d'autres sociétés, ce qui est une manière de les faire échapper aux contraintes normatives de la convention collective, aux avantages bien trop chiches pour ces salariés à la culture professionnelle et aux revenus exceptionnels (Godechot, 2001). Mais contrairement à ce qui était le cas lorsqu'il s'agissait de sous-traitance pour des fonctions à faible valeur ajoutée (tri des chèques, gardiennage, etc.), ce type ressemble davantage à la filialisation de sociétés informatiques travaillant exclusivement pour les banques. Selon un cadre de DRH s'occupant d'une importante salle de marché les salariés qui y travaillent au *front office*, ne sont pas du tout demandeurs d'études ou d'outils RH (évaluation, formation, 35 h). « *Ils veulent des choses très basiques qui leur laissent le maximum d'autonomie. Il y a très peu de formation au FO. Ils viennent déjà formés, qualifiés et ils apprennent après, sur le tas. Ils achètent des bouquins et se forment sur le tas ou en lisant chez eux le soir, mais c'est pas de la formation classique.* »

## Conclusion générale : une clé de voûte d'une culture de branche

Après la Première guerre mondiale, la formation sur le tas devient insuffisante lorsqu'il s'agit de faire face à l'afflux de personnels qui ne peuvent plus être instruits exclusivement « sur le tas » comme auparavant, du fait de l'accroissement de leur nombre et de la « rationalisation » tayloriste, grande consommatrice de main d'œuvre à faible niveau de formation initiale. Dans les différents types de domination repérés par Max Weber (1922), 1971 : 219-274), on pourrait dire que jusque là, la domination de type traditionnelle n'accordait pas grand crédit à une formation qui aurait risqué de limiter la puissance du seigneur et que l'ouverture à la logique de la formation correspond à l'entrée dans la domination de type rationnelle légale, c'est-à-dire une formation la plus longue possible. À partir du moment où la formation était gratuite et qui plus est, sur le temps de travail, le risque de

---

13. À vérifier : que dit la loi Aubry II, promulguée entre temps, sur le co-investissement ?

ploutocratisation pointé par l'auteur d'*Économie et société*, disparaissait en partie. Pour autant, la banque ne devenait pas sans nuance le règne de l'égalité des chances et de la méritocratie. En tout cas, dans les années 1920, la conception moderne de la formation s'impose car l'État, au travers la loi Astier, révèle qu'il s'inquiète de l'absence de main d'œuvre qualifiée dans les différentes branches de l'économie et les banques, pour leur part, doivent former l'encadrement intermédiaire et supérieur qui aura en charge l'organisation et la surveillance du travail des agents d'exécution. C'est dans ce contexte que se construit le marché du travail fermé propre aux banques, système de moindre inégalité des chances puisque de fait, il récuse la régulation par le marché, au profit d'une régulation conjointe aboutissant à des *super-règles* (Adam et Reynaud, 1978), qui permettent à leurs salariés d'atteindre des positions sociales auxquelles ils n'accéderaient que plus difficilement en l'absence de ce système social. Dans le contexte du Front populaire, la première convention collective nationale incarnera cette conception des rapports de production et une conception exigeante de la formation professionnelle qui sera confortée par la CCN de 1952. Dès l'entre-deux-guerres, la branche se dote de ses propres organismes de formation et fait le choix d'une formation large, gratuite, généraliste et se déroulant le plus souvent sur le temps de travail. La conception de la formation qui y prévaut est plus incitative et favorable aux salariés que celle que l'on trouve par exemple dans la Fonction publique puisque les diplômés et les savoir-faire détenus bénéficient d'une reconnaissance automatique, selon un barème très incitatif et s'appliquant de manière impersonnelle. Du point de vue des employeurs, il leur faut rentabiliser l'investissement en formation qu'ils incorporent dans les travailleurs, en se les attachant pour une durée assez longue. Sans doute la construction de ce système n'a-t-elle été possible que grâce au rapport de force dont disposaient les syndicats, plutôt moins faibles dans les banques que dans d'autres branches, et peut-être aussi du fait des pressions exercées par l'État, et de la régulation de type néo-corporatiste qu'il exerce, même au-delà des banques nationalisées, sur la branche, considérée comme jouant le rôle de véritable système nerveux de l'économie. En tout cas, ce système de formation a été fonctionnel puisqu'il a permis de former presque tous les gradés et cadres qui bénéficiaient d'une promotion interne, à la grande satisfaction d'un système bancaire qui a su allouer efficacement les ressources aux rouages capitalistes et à leur manière, contribuer aux Trente glorieuses.

Bien que le patronat n'ait pas cru possible de dénoncer la CCN de 1952 avant 1998, les restructurations qui interviennent à partir du milieu des années quatre-vingt entraînent parallèlement et non à la place de l'ancien système qui demeure, une nouvelle conception de la formation. Le souci est alors la diminution de ses coûts et l'augmentation de ses performances, ce qui est rendu nécessaire du fait de la baisse de rentabilité des banques qu'entraînent les « 3 D » (désintermédiation, « déréglementation » et « dérégulation »). Surtout, la formation se voit attribuer de nouveaux objectifs et vise de nouveaux publics qu'elle avait partiellement négligés jusque là : la masse des employés faiblement qualifiés. Lorsqu'ils n'ont pas quitté les entreprises dans le cadre des plans sociaux et des accords sociaux sur l'emploi qui les ont généralement accompagnés (Cherain et Demazière, 1992), ils sont surtout réorientés *nolens volens* vers le commercial, au moyen de formations et de stages à connotation plus ou moins *New age*, qu'ils apprécient diversement. Au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective signée en 2000, les reconversions d'administratifs vers le commercial ont pour l'essentiel été menées à bien, et l'ancienne conception de la formation est en grande partie abandonnée. C'est qu'entre temps, et depuis la fin des années 1970, les banques profitent toujours davantage du nouveau paysage qu'offre l'emploi : prolongation des études supérieures et abondance sur le « marché » du travail ouvert de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, bien formés et moins chers que leurs aînés. Plus précisément et mieux même, du point de vue des directions des ressources humaines, au fil des années quatre-vingt et surtout quatre-vingt-dix, se sont multipliées dans nombre d'établissements universitaires des formations de tous niveaux, du BTS au DESS, si méticuleusement ciblées sur les « métiers de la banque » que le site Internet de l'AFB en fait la promotion. Dans la mesure où l'Éducation nationale prend en charge ces formations étroitement professionnalisantes, les entreprises et la branche ont bien moins de raisons qu'autrefois de contribuer aux formations antérieures dont le coût était à leur charge. C'est aussi ainsi que l'on peut expliquer les efforts entrepris par l'AFB, dans le cadre de la négociation d'un accord de branche après la première loi Aubry et qui prévoyait, avant qu'en septembre 1999 le TGI de Paris ne l'annule, une sorte de co-investissement salarié / employeur ; trois jours de RTT pouvaient en effet être consacrés à la formation

(en plus des fameux « temps intermédiaires » entre le travail et le loisir, ce temps informel d'attente et de déplacement que le personnel consacre souvent spontanément à son auto-formation). Cela dit, même si le taux de la masse salariale consacrée à la formation régresse depuis plusieurs années, l'importance de la formation dans les banques reste une des plus élevées de l'ensemble des branches de l'économie. En outre, les syndicats considérés comme représentatifs accompagnent unanimes les nouvelles orientations, comme l'atteste l'accord sur la formation qu'ils ont signé en juillet 2000, et l'avenant de juin 2001, le tout dans la foulée de la nouvelle convention collective qu'ils avaient non moins solidairement signée au mois de janvier précédent. *A priori*, et sous bénéfice d'inventaire, cette convention collective est plutôt moins favorable aux salariés que la précédente, c'est en tout cas vrai dans le domaine de la formation. Cette dernière est désormais moins généralisante, moins « humaniste », elle vise davantage la technicité. Elle reconnaît moins automatiquement la certification des salariés. Et la logique de la compétence (versus qualification) étant à l'œuvre, la formation du personnel est considérée comme éphémère, jamais acquise et moins encore définitive. Ainsi peuvent se décrypter les trop belles formules sur la formation tout au long de la vie. L'ensemble de ces évolutions est d'autant plus surprenant que les bilans des banques et, depuis quelques années, les marges de type anglo-saxon qu'elles dégagent au profit de leurs actionnaires, leur permettraient mieux encore que dans les décennies précédentes de prendre en charge les coûts et de reconnaître les formations de leurs personnels. En d'autres termes, on peut faire l'hypothèse que des spécialistes de la comptabilité des entreprises pourraient montrer que le partage de la valeur ajoutée se fait moins encore qu'autrefois au profit des salariés.

Reste à revenir sur la relation qui existe entre évolution des conceptions de la formation et clôture du marché du travail fermé, compte tenu de leur étroite articulation. Sans doute, la banque n'est-elle plus qu'un marché du travail entr'ouvert ; entr'ouvert dans les deux sens d'ailleurs. Il est plus facile d'entrer directement comme cadre et il est plus facile aussi d'en sortir du fait de diverses incitations au départ (par exemple par des « mesures d'âge »). Et aussi formé que soit le personnel nouvellement recruté, cela ne le dispense pas de recevoir des formations complémentaires. Cependant, la banque reste un marché du travail à part, pour d'autres raisons. Les employeurs doivent avoir confiance dans leurs salariés et ces derniers, même ceux qui dans les salles de marché engrangent des revenus sans commune mesure avec leurs collègues, doivent en principe garder la tête froide face à l'argent. Plus qu'autrefois encore peut-être, les banques ont aussi besoin de salariés qui respectent le secret bancaire. Or, ces caractéristiques ont plus de chances d'exister chez des salariés stables, c'est-à-dire qui ont des avantages relatifs importants notamment en termes de perspectives de carrières que chez des salariés non protégés.

**Marnix Dressen**

GRIOT, CNAM, Paris

Tél. : 01 40 27 24 76

E-mail : dresden@cnam.fr

## **Bibliographie**

Adam G., Reynaud J.-D. (1978), *Conflits du travail et changement social*, PUF, 389 p.

Andrieu C. (1994), Ardant Henri, professeur d'économie et de technique bancaires (1938-1944) et d'organisation et fonctionnement des marchés financiers (1950-1959), In : *Les professeurs du conservatoire national des arts et métiers, dictionnaire biographique, 1794-1955*, sous la dir. de Fontanon C. et Grelon A., INRP/CNAM, p. 117-125.

Auguet R. (1980), *Le banquier*, Berger-Levrault (métiers d'hier et d'aujourd'hui), 99 p.

Blaustein E., Dressen M., Roux-Rossi D. (1994), *Crise et restructuration dans une banque régionale, la reconversion des employés faiblement qualifiés*, Rapport CNAM/Ministère du Travail (Dares)/CIAL, oct. 152 p. ann. comp.

Blaustein E., Dressen M. (1995a), *Reconversion sous forte contrainte du personnel administratif d'une*

- banque régionale*, Rapport CNAM/Ministère du Travail (Dares)/CIAL, 2<sup>e</sup> édition, mars, 30 p.
- Blaustein E., Dressen M. (1995b), *Fermeture d'une centre administratif du Crédit lyonnais et reconversion du personnel (Rillieux-La-Pape)*, Rapport CNAM/Ministère du Travail (Dares), mai, 40 p.
- Charlot B., Figeat M. (1985), *Histoire de la formation des ouvriers, 1789-1984*, Ed. Minerve (voies de l'histoire), 620 p.
- Cherain A., Demaziere D. (1992), Une réduction d'effectifs basée sur le volontariat, le cas d'une banque, *Formation Emploi*-n° 37, janv. mars, p. 26-40.
- Cossalter C., (1990), Renouveau des qualifications et de la gestion des ressources humaines dans les banques et les assurances, Céreq (Coll. des études), n° 53, fév., 95 p.
- Courpasson D. (1995), *La Modernisation bancaire*, L'Harmattan (Logiques sociales), (préface de C. Paradeise).
- Courpasson D. (1993), *L'identité, entre entreprise et marché. La transformation des règles d'un groupe professionnel dans une banque*, Thèse de doctorat (C. Paradeise, dir.), Faculté d'anthropologie et de sociologie, Université Louis Lumière, Lyon I, fév., 2 tomes.
- Doeringer P., Piore M. (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Heath, Lexington (Mass.).
- Dressen M., Roux-Rossi D. (1997), participation d'Edgar Blaustein, *Restructuration des banques et devenir des salariés*, La Documentation française (coll. Travail et emploi), 198 p.
- Dressen M. (2001), La nouvelle articulation de branche et d'entreprise. Séminaire de l'IRES sur le temps de travail, janvier.
- Dubar C. (1984), *La formation professionnelle continue*, La Découverte (Repères 28), 125 p.
- Godechot O. (2001), *Les Traders, essai de sociologie des marchés financiers*, La Découverte (textes à l'appui /enquêtes de terrain), 299 p.
- Grafmeyer Y. (1992), *Les gens de la banque*, PUF.
- Isambert-Jamati V., Éducation : types et fins de l'éducation, Cederom E. universalis, ver. 5.
- Le Crom J.-P. (1995), *Syndicats, nous voilà !*, Éditions de l'atelier (patrimoine), 410 p.
- Meignant A. (1993), *Manager la formation*, Ed. Liaisons, 1993 (2<sup>e</sup> éd.).
- Omnes C. (1997), *La gestion du personnel au Crédit Lyonnais (1863-1939)*, Thèse de doctorat, A. Plessis, dir., Université Paris X-Nanterre, 3 tomes.
- Paradeise C. (1984), La marine marchande française : un marché du travail fermé, *Revue française de sociologie*, XXV, p. 325-375.
- Paradeise C. (1987), Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail, *Sociologie du travail*, n° 1-87.
- Paxton R. (1973), *La France de Vichy, 1940-1944*, Le Seuil.
- Sellier F. (1984), *La Confrontation sociale en France de 1936 à 1961*, PUF.
- Simon P. (1952), *La formation professionnelle dans les banques*, (préf. de F. Albert-Buisson, de l'institut), Foucher, 191 p. (étude parue dans la revue *Banque*).
- Vissler J., Jongen P.-J. (1999), Corporate strategy, Institutions and employment relations in Dutch Banking. In : *From Tellers to Sellers, Changing Employment Relations in Banks*, Regini M., Kitay J., Baeghte M. (editors), The MIT press, Cambridge (Mas.), p. 255-286.
- Weber M. (1922), 1971, *Économie et société*, tome 1, Plon, 649 p.

## **Le CAP « Exploitation d'Installations Industrielles » (EII) : une seconde chance pour les non-diplômés ?**

**Armelle Gorgeu, René Mathieu**

La dernière décennie a été marquée par la rupture avec l'organisation industrielle taylorienne-fordienne. L'application des normes internationales sur la qualité des produits, l'organisation industrielle en juste à temps ont provoqué des bouleversements dans l'organisation du travail. Les grandes fonctions hiérarchiques dans l'entreprise ont éclaté, certaines ont disparu. Le contenu des postes de travail a été revu, les exigences pour les tenir ont obligé le personnel en place à évoluer et ont durci le recrutement du personnel productif, qu'il soit salarié de l'entreprise (CDD, CDI) ou intérimaire. En effet, lors d'un recrutement, quel que soit l'emploi à pourvoir, désormais une sélection longue, en plusieurs étapes, est appliquée et qui s'appuie sur un grand nombre de critères. Le diplôme en est un, de plus en plus exigé, mais s'il est (ou devient) obligatoire pour bon nombre d'entreprises, ce n'est qu'un préalable à la poursuite de la sélection. Le diplôme certifie la formation reçue mais aussi un comportement car le jeune a fait l'effort pour l'obtenir. A contrario, un jeune sans diplôme risque de cumuler les échecs et peut être perçu par un employeur comme « quelqu'un de mauvais ». Il côtoiera petits boulots et chômage. Cette situation d'échecs peut être expliquée par l'environnement socio-économique, qui n'est généralement pas pris en compte par le recruteur.

Nos travaux de recherche sur l'organisation du travail et la gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile (Gorgeu, Mathieu, 1995, 1998, et Gorgeu, Mathieu, Pialoux, 1998) nous ont conduits à analyser de façon approfondie les pratiques d'embauche dans les usines des constructeurs et de leurs fournisseurs, et à mettre en relief la sélectivité du recrutement des ouvriers de production (Gorgeu, Mathieu, 2000), le diplôme, au minimum un CAP ou un BEP, étant généralement un prérequis qui permet seulement de faire acte de candidature pour un emploi d'opérateur. Au cours des recherches les plus récentes sur cette filière, nous nous sommes particulièrement intéressés au CAP EII, car il a été créé à la demande de Renault, pour permettre à des jeunes en difficultés scolaires et à des jeunes et des adultes sans diplôme d'acquérir une formation et un diplôme de niveau V leur permettant d'accéder à un emploi, notamment dans des industries travaillant en grandes séries. Ce CAP constitue-t-il réellement une seconde chance pour les non-diplômés ? C'est l'objet de cet article.

La formation au CAP EII tient compte à la fois de l'organisation en juste à temps et du management par les compétences. Il peut être préparé en formation initiale comme en formation continue par un public sans diplôme ou en difficulté de trouver un emploi. Une autre voie existe que sont les Certificats de Qualification Professionnelle. Dans quelle mesure les diplômés de niveau V sont-ils en concurrence avec les CQP créés par et pour les professionnels d'un secteur d'activité donnée ? Selon une étude récente du Céreq (Personnaz, Veneau, 2000), le CAP EII est une offre de formation initiale ayant la même finalité que le Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) de Conduite de Système de Production Automatisée (CSPA).

Compte tenu de l'origine de la création de ce CAP, nous l'avons étudié dans le cadre de la filière automobile. Les informations qualitatives recueillies nous ont été fournies par les responsables des usines étudiées, par des directeurs d'ANPE et de centres de formation continue, des chefs de travaux et des professeurs de lycées professionnels et de CFAI, et des responsables d'agences d'intérim. Nous avons contacté, dans les régions Nord-Pas-de-Calais et Franche-Comté, tous les organismes de formation initiale et continue qui préparent ce CAP, afin d'avoir plusieurs points de vue, et d'obtenir des informations sur le devenir professionnel des titulaires de ce CAP.

Cet article sera présenté en deux parties. La première partie sera consacrée à la comparaison du CAP EII en formation continue et en formation initiale ; nous analyserons d'abord le dispositif « Nouvelles Compétences », qui est à l'origine de la création de ce diplôme ; la connaissance de ce dispositif permet de mieux comprendre les autres points traités : les publics et leur sélection, la diversité des modes de préparation à ce CAP, les différents points de vue sur les problèmes rencontrés exprimés par nos interlocuteurs, et la concurrence entre le CAP EII et les CQP. La deuxième partie concerne les débouchés professionnels du CAP EII.

## 1. Le CAP EII en formation continue et en formation initiale

Ce CAP a été conçu pour répondre aux besoins de polyvalence et de polycompétence des agents de production, notamment sur ligne de montage, et, de l'avis d'un responsable emploi d'une usine d'un constructeur automobile, il répond bien aux attentes : « *On est très satisfait du CAP EII, car c'est un CAP de généraliste industriel qui forme des jeunes susceptibles ensuite d'occuper des postes en fabrication. C'est un bon diplôme avec un champ d'application large où il y a une approche de la qualité et de l'automatisation.* » Le décalage entre les discours sur ce CAP et les pratiques d'utilisation, la méconnaissance de ce CAP dans la filière automobile, peuvent en partie s'expliquer par l'origine de ce CAP.

### 1.1 Le dispositif « Nouvelles compétences », préalable à la création du CAP EII

« *Ce qui est devenu le CAP EII a été mis en place d'abord en contrat de qualification. C'est le 7 février 1994 qu'il est devenu un CAP par arrêté. La formation continue a inventé quelque chose.* » Ces propos d'un des partenaires du dispositif « Nouvelles Compétences » sont très éclairants, car pour ces derniers<sup>1</sup> ce CAP relève avant tout de la formation continue ; « *en formation initiale il peut perdre des plumes (...)* Dans la conception de ce CAP, le jury doit être en partie constituée de responsables d'entreprises et de tuteurs. Je ne sais pas si ce point est respecté en formation initiale. Autre point fort de ce CAP, il est conçu en unités capitalisables, avec un coefficient 16 dans les domaines professionnels, et un coefficient 6 dans les domaines généraux. On peut avoir le CAP par morceaux, mais il faut avoir la moyenne partout, ce qui n'est pas facile » (un de nos interlocuteurs).

#### a) Un bref historique

À l'origine du CAP EII, un accord cadre a été conclu en 1992 entre Renault et le Ministère du Travail pour proposer à des jeunes sans qualification des parcours de professionnalisation, afin de faciliter leur accès à l'emploi, dans différents secteurs, au sein d'un bassin d'emploi. L'objectif était de reconnaître l'acquisition des connaissances et de l'expérience, au terme de ce parcours, par une validation qui s'appuie sur une situation de travail, grâce à des titres homologués. Cet accord cadre ne concernait au départ que les bassins d'emploi de Flins (Yvelines), Douai (Nord) et Le Mans (Sarthe) ; il a été étendu à ceux de Sandouville (Seine-Maritime) et de Cléon (Seine-Maritime). Au titre de cet accord cadre, Renault et le Ministère du Travail se sont rapprochés de l'Éducation Nationale pour valider les capacités professionnelles des opérateurs de fabrication dans une organisation en Unités Élémentaires de Travail. La Commission Professionnelle Consultative (CPC) concernée a très vite réagi favorablement à la demande de ce nouveau CAP<sup>2</sup> ; la CPC a établi le référentiel de certification en plusieurs étapes (unités capitalisables). Pour Renault, d'après l'un des pionniers du dispositif, « *ce CAP n'est pas un diplôme Renault, il dépasse le contexte de l'entreprise. Il a une vocation inter-branches, et s'applique, on le constate aujourd'hui, à une partie de l'industrie française organisée en équipes de travail autonomes.* »

1. Responsables Renault, responsables d'Entreprises de Travail Temporaire (ETT), représentants institutionnels (ANPE, missions locales, etc.), responsables d'organismes de formation continue.

2. Eric Verdier (1997) note que ce CAP « est particulièrement symptomatique de la relative facilité avec laquelle une grande entreprise, réputée par ses technologies et ses produits, peut obtenir dans des délais courts, la création d'un diplôme national », si elle présente un dossier solide et propose d'étendre le bénéfice de cette formation à des salariés d'autres entreprises ou à des jeunes en formation initiale.

Le CAP EII remplace le CAP d'Agent de Fabrication de Produits Industriels (AFPI), créé en 1990, et prend place dans un ensemble de quatre CAP<sup>3</sup> « qui présentent des caractéristiques proches, à la fois par l'origine de leur création, le cadre de la formation continue, et par leur terrain initial d'application, la moyenne et la grande entreprise industrielle de process (...). Le CAP se veut adapté et adaptable aux évolutions qu'auront à connaître les ouvriers industriels dans des domaines très variés et pas seulement celui de l'automobile ; la notion de 'capacités comportementales' évaluables apparaît. Désormais, ainsi que le présente le référentiel, 'plus exploitant que simple fabriquant, l'opérateur voit ses responsabilités s'élargir : démarche d'autocontrôle, de polycompétence, de maîtrise de la communication et de résolution de problèmes en groupe (...) Le titulaire du CAP (...) doit être capable d'exploiter les systèmes industriels de production en prenant en compte les impératifs de compétitivité, de qualité et de sécurité'. Au total, le référentiel est construit pour être le moins possible marqué par tel ou tel secteur professionnel, automobile ou autre. Créé pour les besoins de validation d'une formation destinée à des jeunes demandeurs d'emploi, ce CAP se veut, lui aussi, un diplôme de formation continue » (Coutellier, 2000).

#### **b) Le dispositif « Nouvelles compétences » aujourd'hui**

Ce dispositif reste en vigueur, et l'objectif de la Délégation Professionnelle est « de le maintenir dans la sphère Renault mais aussi de le transférer dans d'autres sites ». Dans le bassin du Douaisis, le dispositif<sup>4</sup> est présenté comme une aide à l'insertion et à la professionnalisation des jeunes sans qualification par la proposition d'un parcours qualifiant préparant au CAP EII. Les principaux acteurs sont Renault<sup>5</sup> et cinq entreprises de travail temporaire ainsi que l'ANPE, la mission locale, et deux organismes de formation. Pour le jeune ou pour l'adulte, car depuis fin 1999 les contrats de qualification sont ouverts aux adultes, ce parcours comprend une période de préqualification de 5 mois et demi en alternance, un contrat de qualification en intérim d'une durée de 22 mois, dont 2/3 en entreprise et 1/3 en formation, validé ou non par l'obtention d'un CAP EII. De 1994 à la fin 2000, dans le Douaisis, 261 jeunes ont obtenu ainsi ce CAP, et 114 personnes sont encore dans le dispositif.

### **1.2 Les publics de la formation au CAP EII et leur sélection**

Dans la région Nord Pas-de-Calais, ce CAP est davantage préparé en formation continue dans le cadre du dispositif « Nouvelles Compétences » qu'en formation initiale. Un lycée professionnel le prépare sous statut scolaire. Quant aux centres d'apprentissage, il n'en reste plus qu'un, spécialisé dans le textile. Le CAP EII a été également préparé en apprentissage en 1998-1999 et 1999-2000, dans la région de Cambrai par un centre de formation davantage tourné vers la formation continue que vers l'apprentissage, mais il ne l'est plus « par manque d'effectifs et parce que les entreprises ne sont pas intéressées » (le chef de travaux). En Franche-Comté, c'est l'inverse. Il ne semble pas y avoir de préparation à ce CAP dans le cadre de la formation continue, mais deux lycées ont des classes de CAP EII (l'un dans le bassin de Montbéliard, et l'autre à Besançon), et il y a également un CFAI à Belfort. Les publics ne sont pas les mêmes, sous statut scolaire, en apprentissage et en formation continue, pour des raisons d'âge ou de sexe, mais surtout en fonction de la plus ou moins grande sélection à l'entrée.

#### **a) Les lycées professionnels**

Les lycées professionnels des deux régions étudiées accueillent en CAP EII, des jeunes qui viennent de SEGPA, pour la plupart. C'est généralement le seul CAP du lycée. « Dans l'Éducation Nationale, beaucoup de CAP ont un caractère social. Les élèves mis en SEGPA n'ont pas les meilleurs QI, ont des problèmes de comportement, et il y a des jeunes d'origine étrangère arrivés récemment en

3. Les CAP « Conduite de Machines Automatisées de Transformation » (CMAT), « Conduite de Machines Automatisées de Conditionnement » (CMAC), « Conducteur d'Installations et de Production par Procédés » (CIPP) et « Exploitation d'installations Industrielles » (EII) (cf Coutellier, 2000).

4. Il est financé par le Conseil Régional, la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), le Fonds Action Formation du Travail Temporaire (FAFTT), et le Plan Local d'Insertion par l'Économique (PLIE).

5. Une autre entreprise du bassin d'emploi, une fonderie appartenant à une entreprise belge a participé à ce dispositif jusqu'à la fin 2000, mais en 2001 elle a été rachetée par un autre groupe, ce qui a mis fin à sa participation.



France, par exemple il y en a un qui est depuis seulement trois mois en France. Le public qu'on reçoit n'est pas adapté à ce CAP », nous a précisé un chef de travaux, qui a ajouté que les élèves étaient trop jeunes : « Ils ont entre 15 et 16 ans, et quand ils sortent ils n'ont pas 18 ans ». Dans ce lycée, les sections, qui ont été mises en place en 1997-1998, ont au maximum 12 élèves (en 2000-2001, il y en avait 11 en première année, et 8 en année terminale). Ce sont des garçons, dont la moitié environ est d'origine maghrébine. D'après notre interlocuteur, certains ont un comportement imprévisible, « ce qui pose problèmes avec les machines dangereuses », et une autre difficulté est le manque de motivation des élèves : « ils ont fait ce CAP car ils n'avaient pas d'autres solutions ». Néanmoins, dans ce lycée, où, depuis deux ans, l'obtention de ce CAP se fait à la fois par contrôle continu sur certaines épreuves, et par examen ponctuel pour d'autres, le taux de réussite est satisfaisant, 6 sur 8 présentés, « grâce aux stages en entreprises (...) Environ la moitié essaient de revenir en BEP maintenance (MSMA) ou usinage (PMU), ils sont choisis sur décision du conseil de classe, et ils font un BEP en deux ans ; on les voit au début être en avance, mais très vite ils atteignent leurs limites. Les rescapés vont aller jusqu'au bout, mais ont du mal à avoir le BEP. » Dans les autres lycées professionnels des deux régions, le public est comparable, et les jeunes d'origine maghrébine sont particulièrement représentés dans le lycée du bassin de Montbéliard. Les élèves n'ont pas choisi de faire ce CAP, et il n'y a quasiment pas de sélection à l'entrée<sup>6</sup>, ce qui n'est pas le cas en apprentissage, et en formation continue.

### **b) L'apprentissage**

Nous avons contacté deux centres de formation qui ont préparé ce CAP, mais, dans l'un d'entre eux, cet apprentissage (avec une alternance de 25 % en centre et de 75 % en entreprise) n'a fonctionné que pendant deux ans (une section de 12 apprentis garçons et filles réduite à 5 la deuxième année, 3 apprentis seulement ayant obtenu le diplôme). Les informations ci-dessous ne concernent donc que le CFAI qui continue à former des apprentis au CAP EII.

Ce CFAI prépare le CAP EII depuis trois ans à la place du CAP CMAT : « les référentiels sont très comparables, et on envoie les apprentis dans les mêmes entreprises », nous a précisé notre interlocuteur. C'est le seul CAP dans ce CFAI. Les apprentis sont des garçons de 16 ans, en échec scolaire, « ils veulent faire de la pratique, ils sont manuels. Nous, on leur impose un niveau, les jeunes sont sélectionnés à la sortie de la 3<sup>ème</sup> ; j'en ai rien à faire du bulletin, on les teste, mais je ne tiens pas compte du résultat ; c'est l'entretien avec eux qui m'est important, et ils adhèrent ou pas. Je vois comment ils réagissent, je les emmène en entreprises. Pendant deux ans, je fais du social. » Pour notre interlocuteur, l'obtention du CAP EII, qui se fait par examen<sup>7</sup>, ne suffit pas, il faut que les jeunes continuent après en apprentissage pour obtenir un bac pro « Pilote de Système de Production Automatisé » (PSPA) ou MSMA. « Jusqu'à maintenant, je sors des CAP toujours par petites sections et j'ai 100 % de réussite. Je n'ai pas eu un seul abandon, mais j'en ai viré un ou deux pas motivés à la fin de la première année. Je n'en ai aucun sur le carreau. 22 ou 23 sont sortis avec le diplôme, et 60 % continuent en bac pro PSPA ou en filière maintenance. ». Pour notre interlocuteur, la jeunesse des apprentis n'est pas un problème. « À 16 ans, ce n'est pas perdu. Il y a encore du rattrapage à faire. 18 ans c'est trop tard. Il faut savoir les prendre, ne pas les brusquer. »

### **c) La formation continue**

En formation continue, les stagiaires ou les salariés en contrats de qualification ont plus de 18 ans et ont été sélectionnés au préalable. Nous présentons ci-dessous les publics des stagiaires de formation dans le cadre d'un contrat de plan État-Région, et les méthodes de sélection utilisées dans le cadre du dispositif « Nouvelles compétences ».

Cet organisme de formation du Nord a monté trois sections de formation de demandeurs d'emploi, tous publics : en 1998, 16 personnes (11 hommes et 5 femmes) ont suivi cette formation et ont obtenu le diplôme ; en 1999, 14 femmes inscrites et 8 réussites ; en 2000, sur 15 femmes, 11 l'ont obtenu. Il n'y a pas eu de formation en 2001, mais une section était prévue en 2002 destinée à un

6. En réalité les élèves issus de SEGPA doivent repasser devant une commission qui autorise ou non leur passage en lycée professionnel.

7. Un lycée proche fait passer ce qui est écrit et les épreuves pratiques se passent « sur de vraies machines ».

public mixte de demandeurs d'emploi. Les stagiaires sélectionnés avaient une expérience professionnelle importante. *« Les demandeurs d'emploi qui ont suivi ces formations sont des personnes ayant travaillé dans le textile qui connaissent bien les contraintes de l'industrie et qui n'ont pas l'espoir de retrouver un emploi dans la même activité. Elles étaient capables de suivre cette formation pour obtenir un diplôme, car la formation contient déjà des éléments qu'elles ont déjà acquis. Nos demandeurs d'emploi femmes préparant ce CAP avaient entre 30 et 40 ans et une majorité d'entre elles avaient entre 35 et 40 ans. Quelques-unes avaient un CAP en confection mais la plupart n'avaient pas de diplômes. »*

Les publics du dispositif « Nouvelles Compétences » ont de 18 à 26 ans<sup>8</sup>. Depuis que le contrat de qualification a été ouvert aux adultes, quelques personnes de 26 ans à 32 ans sont entrées dans le dispositif. La limite d'âge est fixée à 32 ans, *« car Renault veut des jeunes, étant donné que la moyenne d'âge est dans l'usine de 45 ans »* (un interlocuteur). Les femmes étaient très peu nombreuses, mais il y en a de plus en plus dans les dernières promotions. La présélection est drastique pour la phase de préqualification. Elle est faite par l'ensemble des partenaires du dispositif et *« pour en avoir 45 en préqualification, on en reçoit 250 »*. Les jeunes sans qualification « repérés » par les missions locales ont un premier entretien, où leur est présenté le dispositif ; ils passent des tests visant à évaluer leurs connaissances en français et en maths et des tests de logique. Ils sont convoqués ensuite à un entretien individuel, puis passent des tests psychomoteurs (beaucoup d'échecs) et une visite médicale chez Renault. À la fin de la phase de préqualification, les stagiaires passent de nouveau des tests de calcul (4 opérations sans calculatrice) et une épreuve de rédaction ; ceux ayant réussi sont mis en contrats de qualification intérimaires<sup>9</sup>.

### 1.3 Des modes de préparation différentes sous statut scolaire, en apprentissage, et en formation continue

Nos entretiens montrent des divergences très importantes en matière de contenu de la formation, de temps passé en entreprise et d'expérience acquise sur machines, car les entreprises d'accueil ne sont pas les mêmes. Ces différences donnent l'impression que ce n'est pas le même CAP qui est fait sous statut scolaire, en apprentissage, et en formation continue.

#### a) *« Avec le public qu'on a, on ne va pas jusqu'au bout »*

Dans les lycées professionnels étudiés, il est souvent difficile de trouver des entreprises qui acceptent de recevoir en stage les élèves. Les lycées situés à proximité des usines de constructeurs automobiles ne sont pas mieux lotis que les autres, car ces usines refusent de prendre des stagiaires de moins de 18 ans. *« La première année, ils vont dans d'autres types d'entreprises. L'idéal est qu'au moins en classe terminale, ils aillent chez X »* (un responsable de travaux). Dans ce lycée, *« Avant, on faisait 14 semaines de stages en entreprise, mais l'année prochaine, on sera à 12 semaines »*, nous a précisé notre interlocuteur. *« La plupart des élèves marchent bien en entreprise, ceux qui posent problème ici sont bien en entreprise, car ils sont dans un autre contexte. Le problème, c'est que ce CAP est peu connu, et même dans les entreprises qui le connaissent et prennent des élèves, il faut relancer, car les stages en dessous du bac pro ne les intéressent pas. Les stagiaires en CAP ou en BEP ne sont d'ailleurs jamais payés. X donne parfois une enveloppe au niveau bac pro ou BTS, mais jamais au niveau V. »* Ces propos confirment ceux de Françoise Coutellier. Dans ce lycée, le référentiel du CAP est adapté au niveau des élèves. *« On regarde surtout le respect de la qualité, des règles, des consignes. On donne aux élèves des notions de petite maintenance car un élève de CAP doit pouvoir avertir en cas de problèmes. On ne peut pas faire d'électrotechnique car les élèves n'ont pas assez de connaissances générales. L'Éducation Nationale voudrait qu'on développe les connaissances en*

8. Il faut avoir 18 ans pour signer le contrat de qualification, et pour les hommes être libérés des obligations militaires.

9. Sur une promotion de 45 personnes en préqualification, 42 en principe entrent en contrats de qualification comme intérimaires à Renault-Douai, mais le déchet peut être beaucoup plus important. D'après un responsable d'une agence d'intérim, partenaire du dispositif, il peut en rester seulement entre 25 et 30. Dans ce cas, ce sont les agences d'intérim qui complètent, en recrutant directement les personnes manquantes, et celles-ci sont sélectionnées à partir d'une batterie de tests dans l'agence (tests psychotechniques, psychomoteurs, de comportement, de dextérité et de sécurité) et chez Renault (tests de français et de maths).

*automatismes, mais les élèves risquent de savoir faire, sans comprendre pourquoi. On fait un peu de pneumatique, on leur fait comprendre le dessin industriel, et on leur fait toucher l'usinage. Au niveau équipements on n'est pas bien lotis. Avec le public qu'on a, on ne va pas jusqu'au bout. » Par ailleurs, ce chef de travaux ne comprend pas qu'on puisse parler de polyvalence pour un CAP : « Normalement le CAP est un diplôme pour un métier précis, alors que le BEP ou le bac pro couvrent un champ plus vaste. Les entreprises veulent des gens plus polyvalents et ne veulent pas les payer. »*

**b) « L'équivalent d'un BEP »**

Aux propos très pessimistes de ce chef de travaux, on peut opposer ceux de ce professeur de CFAI, qui cherche à valoriser le CAP EII, et à le transformer en BEP. « *Le BEP et le CAP sont la même chose chez nous. Il n'y a pas d'histoire, de géographie et d'anglais dans le référentiel EII, mais je leur en donne. Il y a un tronc commun BEP-CAP. C'est par la filière apprentissage que ce CAP prend sa valeur, car il faut de la pratique. J'ai eu de la chance de tomber sur des entreprises intéressées. Pour moi, le référentiel EII ne s'applique pas à des gens sortis du SEGPA, et ceux qui sortent chez nous du CAP EII seraient prêts à réussir à l'épreuve pratique du bac pro. Ce qui est important, c'est ce qu'on en fait. Il y a de bonnes choses. Il devrait au minimum s'appeler BEP EII. C'est méconnu. Il devrait mener aux métiers qui, selon les termes de l'industrie, s'appellent exploitant, conducteur, pilote. Il pourrait devenir un BEP PSPA (Pilotage des Systèmes de Production Automatisée), avec comme filière le bac pro PSPA, pour qu'il y ait une filière et que cela ne soit plus considéré comme une voie de garage. » Les jeunes ont une alternance de 15 jours en entreprise et de 15 jours en formation. Deux entreprises hors automobile, l'une leader mondial de fabrication d'hameçons, l'autre un groupe de fabrication de matériaux composites, les prennent en apprentissage, mais notre interlocuteur regrette que les jeunes soient utilisés comme opérateurs. « *Le problème que je rencontre avec ces entreprises, c'est qu'elles n'ont pas le genre de métiers que prépare le CAP EII. Elles ont des opérateurs d'une part, et la qualité et la maintenance d'autre part. Or un EII assure les trois choses, production, maintenance, qualité. Les diplômés EII sont plus que des opérateurs, mais cette fonction n'existe pas dans les entreprises, qui sont méfiantes envers des jeunes de 16 ans qui sortent de troisième. Dans le groupe de fabrication de matériaux composites, qui a plusieurs usines sur le site, ils tournent d'abord chaque trimestre sur des machines différentes et entre usines. On leur demande où ils préfèrent aller la deuxième année, et ils apprennent un poste spécifique car l'entreprise voudrait les embaucher pour améliorer sa pyramide des âges car la population ouvrière est âgée. » Les apprentis, n'ayant pas encore 18 ans, travaillent en horaire normal la première année, et en travail posté la seconde, avec dérogation. Ce professeur est très satisfait de ces élèves « *Les jeunes viennent de 20 kilomètres à la ronde en scooter ou en mobylette et je n'ai pas d'absentéisme. » Il cherche à créer les conditions de réussite, en étant à la fois très proche des entreprises et des élèves, se déplace dans les salons où se rencontrent les industriels, et dans les entreprises pour voir leurs installations. Les apprentis ont un livret de liaison qu'ils emmènent en entreprise et qu'ils doivent montrer à leurs parents. « *On organise des réunions avec les parents mais il n'y en a que 10 % qui viennent. Les jeunes ont notre appui et celui des entreprises. On les accompagne, car ils sont en échec scolaire ou ont été dégoûtés par l'Éducation Nationale qui les a refusés. S'ils écoutent et posent des questions, ils ne peuvent pas échouer. Je crée un climat de confiance ; ils appellent le week-end si il y a un problème. Ils se sentent épaulés. Un exemple : moi, je les vouvoie et je les appelle par leur nom ; si on les tutoie, ils risquent de tutoyer dans les entreprises. Il faut leur apprendre à respecter la hiérarchie, à avoir un comportement irréprochable. Il faut faire attention à tout cela. Les jeunes préparant le CAP EII en apprentissage sont capables d'évoluer selon la façon dont on les forme. Ici, le CAP n'est pas une voie de garage. »****

**c) « Une voie d'accès à l'industrie pour le personnel féminin »**

Si pour ce professeur de CFAI, le CAP EII « *est parfaitement fait pour l'apprentissage* », pour les responsables d'organismes de formation, il est tout à fait adapté à la formation continue. « *Cela marche mieux avec les demandeurs d'emploi qu'avec les apprentis ; cela ne me dérange pas de ne plus faire d'apprentissage, car il y a des contraintes importantes* », nous a précisé ce chef de travaux d'un centre de formation qui a arrêté ce CAP en apprentissage mais qui prépare en un an des demandeurs d'emploi stagiaires, avec 800 heures de formation en centre et 351 heures en entreprise

(c'est-à-dire 10 semaines). « C'est un CAP fait pour l'automobile, mais qui s'adapte à d'autres entreprises. L'état d'esprit de ce référentiel correspond à la culture d'entreprise qu'on recherche, mais pour nous qui faisons de la formation continue, on vit mal la lecture du référentiel, car c'est un langage Éducation Nationale, et on se sent mal à l'aise. On s'est intéressé néanmoins au référentiel, et ce CAP est une voie d'accès à l'industrie pour le personnel féminin, notamment pour les femmes qui ont déjà une culture d'entreprise, via le textile. C'est un CAP unique dans son genre qui demande à être validé en entreprise en situation. » Ces demandeurs d'emploi ont des séquences en mécanique, en métrologie, en électricité, en automatismes, en qualité, en sécurité et en dessin industriel. Le contrôle se fait ponctuellement par un examen qui comprend les épreuves écrites d'un CAP industriel, et des évaluations sur deux postes de travail, le jury se déplaçant dans les entreprises pour interroger les candidats sur leur lieu de travail. D'après notre interlocuteur, le CAP est suffisant pour occuper un poste d'opérateur. « Il n'ouvre pas accès à une filière, mais ce n'est peut-être pas une nécessité. Il pourrait peut-être être transformé en BEP, mais il faudrait alors des langues étrangères, de l'histoire et de la géographie. »

#### d) « Un CAP+ » préparé en intérim

La préparation en contrat de qualification en intérim, dans le cadre du dispositif « Nouvelles Compétences », conduit à occuper un poste d'opérateur, de préférence en montage, car « actuellement le CAP EII est insuffisant pour les opérateurs de fabrication en usinage ; il est viable dans les usines de montage automobile, mais il ne l'est plus dans celles de fabrication de moteurs qui exigent un bac pro ». Pourtant, cet interlocuteur considère que « c'est un CAP+ qui garantit davantage de compétences qu'un autre CAP ». Les nombreuses informations recueillies confirment que la préparation de ce diplôme est très rigoureuse, et que les intérimaires qui l'obtiennent ont été réellement formés à la polyvalence et à la polycompétence, le référentiel étant suivi à la lettre et même au-delà. Rappelons que la préparation proprement dite au CAP a été précédée d'une phase de préqualification de 5 mois et demie. Pendant celle-ci, les personnes sont stagiaires de la formation professionnelle, avec une rémunération mensuelle de 2200 francs (du CNASEA) pour ceux n'ayant jamais travaillé, et une allocation de formation reclassement mensuelle de l'ordre de 4 070 francs pour ceux qui sont pris en charge par les ASSEDIC. Ils suivent dans un centre de formation, partenaire du dispositif, un module « remise à niveau » (mathématiques, expression écrite, communication, ateliers de raisonnement logique), et un « module découvrir le milieu industriel », avec des visites d'entreprises de la région équipées de lignes de fabrication, pour acquérir des notions de culture d'entreprise (règlement intérieur, salaires, fiche de paie, CHSCT). Ils ont, par ailleurs, 9 semaines en entreprise chez Renault ou dans l'autre entreprise partenaire du dispositif. Pendant la seconde phase, ils sont intérimaires chez Renault ou dans l'autre entreprise, rémunérés au SMIC avec en plus la prime de précarité, et ils sont une semaine en formation et deux semaines sur un poste de travail. La formation est dispensée par des formateurs Renault pour ce qui est technique (qualité, sécurité, matériaux et composants, maintenance avec des notions d'hydraulique et de pneumatique, technologies, dessin industriel, électricité appliquée, etc.) et par des formateurs du GRETA, qui sont sur place, pour les connaissances générales (français, maths, sciences physiques, vie sociale et publique). Ils suivent 15 modules de formation (dont quatre de connaissances générales), avec un contrôle continu sur chacun. Deux de ces modules, acquisition du permis de cariste et technique de recherche d'emploi, sont hors référentiel. Les autres modules doivent être tous validés pour l'obtention du diplôme<sup>10</sup>. L'intérimaire qui a 950 heures de formation peut bénéficier de 200 heures supplémentaires hors temps de travail, « pour revoir, si le contrôle continu sur un des modules n'a pas été satisfaisant » (un interlocuteur). En situation de travail, l'intérimaire « apprend deux métiers, car il change de département à mi-parcours<sup>11</sup>. Dans chaque département, il reste dans la même « Unité Élémentaire de Travail », où il apprend à occuper tous les postes. Il est formé à la polycompétence en acquérant des connaissances en qualité, maintenance, et logistique. » Le taux de réussite est de 85 à 90 %, car la pression est très forte, chaque personne ayant toutes les six semaines un entretien avec un représentant de l'agence d'intérim et avec un formateur Renault. Notons que les titulaires du CAP EII

10. Les modules qui ont été validés sont acquis, et la personne qui n'a pas obtenu le CAP parce qu'elle n'a pas eu la moyenne à certains modules a 3 ou 5 ans pour repasser les modules manquants.

11. Dans l'usine de Renault, il y a cinq départements : emboutissage, tôlerie, peinture, montage, logistique.

poursuivent rarement des études. « Dans chaque promotion, il y en a 4 ou 5 qui poursuivent en bac pro MSMA, et leur formation est financée par les agences d'intérim. »

#### 1.4 Les problèmes rencontrés par les formateurs

Les propos précédents montrent que les principales difficultés dans la préparation du CAP EII apparaissent surtout dans les lycées professionnels qui accueillent des jeunes issus de SEGPA. Mais, le problème plus général rencontré par nos interlocuteurs en formation initiale est le manque d'effectifs : il est très difficile de trouver assez d'élèves pour ouvrir une section dans un lycée et l'effectif se réduit bien souvent en seconde année. Il en est de même en apprentissage où une préparation à ce CAP a été arrêtée dans la région Nord depuis juin 2000, faute d'apprentis. Le professeur du CFAI en Franche-Comté a la même crainte pour 2001-2002. Une autre difficulté est le peu d'intérêt des entreprises pour ce CAP, souvent méconnu, et de façon plus générale pour l'accueil de stagiaires ou d'apprentis de niveau V. Les problèmes rencontrés par nos interlocuteurs de la formation initiale dépassent bien souvent le cas spécifique du CAP EII ; ils concernent aussi les BEP, voire même les bacs pro, car l'amélioration de la situation économique, particulièrement en Franche-Comté, et le développement très important de l'intérim incitent les jeunes à abandonner leurs études avant l'obtention du diplôme pour entrer sur le marché du travail en intérim. Les responsables des organismes de formation continue ne sont pas confrontés aux mêmes difficultés : leur action se situe dans le cadre de conventions avec les pouvoirs publics pour la formation de demandeurs d'emploi, la sélection des candidats pouvant être drastique comme dans le cas du dispositif « Nouvelles Compétences ». Par contre, les entreprises peuvent être réticentes à accueillir des stagiaires de la formation professionnelle ou des intérimaires en contrat de qualification pour la préparation à ce CAP, car elles privilégient la formation à des CQP comme c'est le cas en Franche-Comté.

#### 1.5 La concurrence entre le CAP EII et les CQP

Les CQP concurrencent le CAP EII lorsque ce dernier est préparé en formation continue et en apprentissage, car des entreprises peuvent arrêter de prendre des apprentis au niveau V parce qu'elles préfèrent faire des contrats de qualification validés par des CQP. Le professeur de CFAI a ainsi perdu une entreprise qui s'est orientée vers les CQP. En formation continue, la concurrence est très vive entre ces deux formes de certification. Ainsi, dans la région Nord, seuls Renault et une fonderie sont partenaires du dispositif « Nouvelles Qualifications », les autres privilégient la formation à des CQP.

L'un de nos interlocuteurs, qui suit le dispositif depuis son démarrage, nous a expliqué les raisons de ces choix. « Dès le début, l'UIMM n'a pas été intéressée, car ils voulaient que ce dispositif aboutisse à une validation par des CQP. Nous et Renault étions assez puissants pour ne pas dépendre du verdict de l'UIMM, mais ce n'est pas le cas des autres entreprises. Renault est toujours sous la pression de l'UIMM pour rompre cette ligne. Par ailleurs, dans les bassins d'emploi où Renault est implanté, les fournisseurs ne se sont pas intéressés à ce dispositif parce que c'était Renault qui en était à l'origine, et que le constructeur avait souvent des relations de domination avec ses usines sous-traitantes, d'où un refus pour tout ce qui venait de lui. Dans les bassins d'emploi, où il n'y a pas d'usine Renault, c'est plus facile d'intéresser les entreprises. Le CAP EII correspond bien à la polyvalence, mais ce n'est pas ce que souhaitent toutes les entreprises. Les PME nous reprochent sa polyvalence en nous disant : nous, on a besoin de soudeurs, de fraiseurs. On leur répond : un titulaire de ce CAP sur un tour de fraisage équivaut à un fraiseur, mais a des connaissances en plus en qualité, en maintenance, et est préparé au travail en équipe. C'est un CAP à focale large qu'on peut obtenir en situation de travail différente, en peinture, en emboutissage, en fraisage, etc. Il faudrait des sous-titres à ce CAP, par exemple, CAP EII peinture et emboutissage. Ce CAP rivalise avec les CQP, mais il a l'avantage de ne pas enfermer les gens dans une branche. »

Le choix entre le CAP EII et les CQP reflète aussi la rivalité entre les deux constructeurs français. Pour le responsable emploi d'une usine Renault, « le CAP EII a un niveau supérieur au CQPM correspondant, car il comporte des savoirs théoriques » ; des propos comparables ont été tenus dans une autre usine de montage Renault, qui a utilisé des formules de formation en alternance avec les agences d'intérim pour intégrer des CQPM, et ensuite en faire des conducteurs d'installation : « On n'a

pas trouvé le niveau. Le CQPM ne suffit pas. » Le groupe PSA, par contre, préfère former des jeunes à des CQP, notamment en contrats de qualification. Ils peuvent concerner des jeunes recrutés directement par l'entreprise, ou de jeunes intérimaires travaillant dans l'usine du constructeur, dont le contrat de qualification est financé par l'agence d'intérim (cf encadré ci-dessous). Les CQPM sont étendus aux entreprises de travail temporaire, l'UIMM ayant récemment accepté cette ouverture.

**Une opération expérimentale de formation d'intérimaires  
en contrats de qualification validée par l'obtention de CQPM**

Cette opération a été menée en Franche-Comté en 1998-1999, par Peugeot et une entreprise de travail temporaire, pour former des « jeunes sans prérequis » à des postes de travail, « où il existe peu de gens formés et peu de formation ». Il s'agissait de postes de garnisseurs sièges, de monteurs-câbleurs de faisceaux électriques, et de mécaniciennes de machines à coudre. Le but était de renforcer les équipes en intérimaires formés au moment du renouvellement des modèles de voitures. « On a travaillé avec l'ANPE, les missions locales, le Conseil régional, un organisme de formation continue et Peugeot. Comme il y avait beaucoup de moyens mis en œuvre, l'objectif était de chercher des jeunes sans prérequis dans tous les types de population en privilégiant les jeunes en grande difficulté face à la recherche d'emploi, ce qui est une notion différente de celle d'échec scolaire, car un bac littéraire peut être concerné. On a sélectionné 36 personnes, 12 hommes en garnisseurs, 12 femmes en mécaniciennes couture, 6 hommes et 6 femmes en câbleurs. Le tri a été très important car on a fait passer 300 entretiens assortis de tests. Tous n'étaient pas demandeurs d'emploi, car on voulait une pluralité d'origines sociales et de niveaux de formation. On voulait des gens mobiles, car il pouvait y avoir des déplacements à Poissy et à Vesoul, et une psychologue voyait les freins à la mobilité des candidats. La formation durait 16 mois. Les jeunes choisis étaient pendant 4 mois en préqualification pour découvrir le métier auquel ils allaient être formés, puis étaient pendant 12 mois en contrats de qualification comme intérimaires. Au terme de ces 16 mois, les jeunes étaient considérés comme « embauchables »<sup>12</sup>, capables de réussir le CQPM, mais ils n'avaient qu'une équivalence, car les CQPM n'étaient pas encore ouverts aux entreprises de travail temporaire. 23 personnes sont arrivées jusqu'au bout de la formation et ont été embauchées en CDI par le constructeur, directement ou après une courte période d'intérim (de l'ordre de 2 mois) » (un des responsables de cette entreprise de travail temporaire). Cette opération n'a pas été renouvelée.

L'usine Peugeot de Sochaux continue à former directement en alternance des jeunes à des CQPM, qui sont embauchés ensuite en CDI. L'article de l'Est Républicain daté du 21 juillet 2001, relate ainsi la remise des « diplômes CQPM de monteurs en ligne de fabrication automobile, d'habilleurs moteurs, de ferreurs, et de peintres industriels » à 28 jeunes embauchés en CDI après avoir suivi en contrat de qualification, une formation en alternance d'un an avec 400 heures de formation théorique et 200 heures d'apprentissage pratique. D'après le journaliste, le directeur de Sochaux a précisé « qu'ils savaient désormais travailler en équipe, réagir face aux anomalies, s'adapter à l'évolution des postes et des emplois et exprimer des idées d'amélioration ».

## 2. Les débouchés professionnels du CAP EII

Il est très difficile d'avoir des informations sur les débouchés professionnels de ce CAP dans les deux régions étudiées. Nos interlocuteurs de lycées professionnels et de centres d'apprentissage ont généralement connaissance des formations suivies par ceux qui continuent leurs études, mais ils ne savent pas (ou peu) ce que deviennent les élèves qui arrêtent leurs études. « Tous les ans on envoie une enquête en janvier-février, mais on a très peu de retours. On les retrouve parfois en entreprises. Une

12. D'après notre interlocuteur, l'objectif d'employabilité de Peugeot inclut les capacités techniques, le comportement et l'acceptation de la mobilité.

*partie s'engageait à l'armée car ils n'avaient pas de solutions, mais ce n'était pas un choix. Il faudrait leur téléphoner pour savoir ce que sont devenus ceux qui ont terminé », nous a précisé ce chef de travaux qui a ajouté « On ne reçoit jamais d'offres d'emplois pour le CAP EII ». Dans les deux centres de formation qui ont préparé ce CAP en apprentissage, l'un dans le Nord et l'autre en Franche-Comté, nous n'avons eu que des informations ponctuelles. En formation continue, il semble qu'il y ait davantage de suivi. L'organisme de formation qui forme des demandeurs d'emploi dans le cadre du Plan État-Région suit leur parcours pendant six mois après l'examen, « et 60 % en moyenne trouvent à se placer au minimum six mois en intérim, en CDD ou en CDI ». Dans le dispositif « Nouvelles Compétences », le suivi constitue la troisième phase du dispositif, après la préqualification (première phase) et le contrat de qualification (deuxième phase). Les partenaires du dispositif, notamment l'ANPE, l'ensemble des entreprises de travail temporaire et le PLIE « qui a un portefeuille d'entreprises » doivent ainsi garder le contact pendant un an avec les personnes sorties de formation pour faciliter leur insertion, « leur donner des filons sur les entreprises à contacter », mais ils peuvent arrêter ce suivi, si la personne ne cherche pas réellement un emploi. « On note mois par mois, car on les appelle en fin de mois pour savoir où ils en sont et on leur propose de façon régulière de l'intérim ; et tous les deux mois, chaque personne a un entretien avec des représentants de l'agence d'intérim, de Renault et de l'ANPE, et on décide si on ne suit plus le jeune » (un responsable d'une agence d'intérim). D'après nos interlocuteurs, plus de 65 % sont reclassés à l'emploi, c'est-à-dire ont un CDD d'au moins six mois ou un CDI. Au total sur les 385 personnes qui auraient terminé les trois phases du dispositif dans le Douaisis, 210 travailleraient au 31 décembre 2000 (87 en CDI, 37 en CDD et 86 en intérim).*

## **2.1 Ce sont « les meilleurs » qui sont embauchés en CDI dans l'automobile dans la région Nord**

*« Le CAP EII a été élaboré par l'automobile, mais aucune entreprise automobile ne se sent concernée » nous a dit ce chef de travaux d'un organisme de formation qui a préparé ce CAP en apprentissage et le prépare maintenant en formation continue. « Aucun apprenti n'est allé dans l'automobile, sauf le meilleur qui a été embauché chez un équipementier automobile, à côté. » Ces propos peuvent être généralisés dans cette région, car il nous semble que les entreprises de la filière automobile embauchent au compte goutte des CAP EII en CDI, et après une sélection drastique. Ces embauches semblent concerner essentiellement des personnes ayant obtenu leur diplôme dans le cadre de la formation continue, et tout particulièrement dans celui du dispositif « Nouvelles Compétences ».*

### **a) Les usines de montage des constructeurs**

Pour Renault, le pré-requis pour toute embauche d'opérateur en CDI est au minimum, pour les usines de montage, un CAP, un BEP, ou un équivalent AFPA. Le CAP EII permet donc de faire acte de candidature. Le candidat qui a obtenu ce CAP comme intérimaire chez Renault suit la même procédure de sélection que les autres candidats. L'accord cadre ne demande pas d'embaucher mais seulement de former. Ainsi, environ 10 % des personnes ayant obtenu le CAP EII ont un CDI. Mais, dans les années récentes, il semble qu'il y en ait extrêmement peu. « Normalement le constructeur en prend 2 ou 3 par an parmi ceux qu'on suit, mais depuis quatre promotions, aucun n'a été embauché en CDI » (un responsable d'agence d'intérim). Les titulaires de ce CAP qui sont embauchés comme opérateurs en CDI sont considérés comme les meilleurs, et il semblerait que des perspectives d'évolution, après formation dans l'entreprise, pourraient leur être offertes « car les bases sont déjà là pour en faire des conducteurs d'installation ». Renault ne privilégie pas les titulaires de ce diplôme lors de ses recrutements. Les propos de Bernard Fourcade sur les bacs professionnels (1998) s'appliquent bien à ce CAP « Il y a bien accord sur la création d'un diplôme selon un référentiel établi et ratifié en commun, mais découplé de toute référence véritable au marché du travail et à l'embauche. On pourrait dire qu'avec le diplôme, il y a un accord sur la norme de production (le référentiel), mais pas de règle sur l'usage du diplôme. »

Une filiale du groupe qui fait également du montage incite les bons intérimaires n'ayant aucun diplôme à obtenir un CAP EII en formation continue « dans le cadre du FAF (aide à la formation reclassement) ou en contrat individuel de formation (CIF), ce qui est mieux car le salaire est maintenu pour pouvoir ensuite les embaucher en CDI. Ainsi 30 jeunes intérimaires ayant obtenu ce CAP font

*partie maintenant des 400 ex-intérimaires embauchés en CDI en septembre 1999 » (un interlocuteur). Une autre usine de montage concurrente, qui utilise aussi beaucoup d'intérimaires, peut embaucher en CDI un ex-intérimaire ayant un CAP EII, mais c'est assez rare. Quant aux usines mécaniques des constructeurs français, elles n'embauchent plus de titulaires de diplômes de niveau V car ce niveau est considéré comme insuffisant dans cette activité. Toyota semble avoir embauché plusieurs titulaires de ce diplôme qui ont réussi à franchir les différentes étapes de sa procédure de sélection. D'après l'un de nos interlocuteurs, Toyota pourrait les embaucher avant même qu'ils aient obtenu leur diplôme « l'un au bout d'un an de contrat de qualification a été piqué par Toyota car c'est intéressant pour eux puisque le jeune a déjà un an de formation ».*

### **b) Les équipementiers**

Les équipementiers qui embauchent en CDI des titulaires de CAP EII ne semblent pas être très nombreux. Ils peuvent y être incités par le constructeur qui cherche à reclasser les intérimaires qu'il a formés à ce CAP chez des fournisseurs qui recrutent, notamment dans les nouvelles usines qui s'installent actuellement dans le Douaisis pour prendre en charge des opérations qui étaient réalisées auparavant dans ses ateliers. Ainsi, d'après plusieurs de nos interlocuteurs, une nouvelle usine en cours d'implantation à côté du constructeur « va embaucher en septembre 2001 en CDI plus de 15 jeunes qui sont sortis du dispositif le 15 janvier 2000, et qui travaillent actuellement en intérim pour sept mois dans l'usine du constructeur. Elle va prendre aussi en CDI la promotion qui va sortir le 15 septembre. » Les équipementiers peuvent être intéressés par le CAP EII parce que les jeunes qui ont obtenu leur diplôme chez le constructeur ont une bonne expérience professionnelle et ont passé leur permis de cariste. Ainsi, cette filiale d'un groupe allemand, implantée depuis 1997 sur un site plus éloigné de l'usine constructeur, embauche régulièrement en CDI depuis deux ans des candidats sortant du dispositif « Nouvelles compétences », par l'intermédiaire de l'ANPE locale qui est en relation avec celle de Douai. Les candidats sont sélectionnés par entretiens et tests, puis pris en stages d'accès à l'emploi pendant trois mois avant d'être embauchés en CDI. « Sur les 13 personnes entrant en stages d'accès à l'emploi dans l'entreprise en décembre 2000 en vue d'un CDI, 5 ont un CAP EII. » Pour notre interlocuteur cette entreprise préférerait « prendre des jeunes ayant obtenu le CAP EII en contrats de qualification chez Renault que ceux l'ayant obtenu en formation initiale ». Être embauché en CDI dans cette entreprise semble intéressant selon plusieurs de nos interlocuteurs, car après une formation interne, ce fournisseur offrirait aux jeunes des possibilités d'évolution. Plusieurs autres équipementiers ont ponctuellement embauché des titulaires de ce CAP ; l'un parce qu'il a fait partie du dispositif « Nouvelles compétences » en 1998-1999 ; un autre équipementier en redressement judiciaire, qui avait licencié mais qui a obtenu un nouveau marché lui permettant de recruter, organise un cycle de formation en vue de l'embauche en CDI de 20 personnes, et trois titulaires de ce CAP y participent.

## **2.2 Dans la filière automobile, les titulaires du CAP EII semblent surtout être utilisés en intérim**

Les usines de la filière automobile utilisant massivement l'intérim, il n'est pas étonnant que les titulaires de CAP EII soient d'abord intérimaires, tout particulièrement ceux qui ont obtenu leur CAP en contrat de qualification financés par les entreprises de travail temporaire. Les propos de ce responsable d'une agence d'intérim montrent que certains intérimaires du Nord ayant obtenu ce CAP tentent la mobilité vers d'autres régions. « Aujourd'hui ceux qui sortent de Renault avec un CAP EII trouvent du travail en intérim ou en CDD, parfois avec des perspectives de CDI. On en a envoyé en intérim chez Y qui a fini par les embaucher. Beaucoup continuent l'intérim et partent sur Paris, Flins, Poissy. Cela leur évite d'attendre. Je les appelle en priorité. Ceux qui sont vraiment très bons sont embauchés, mais ils peuvent refuser pour des raisons de salaire. La rémunération sur Paris est plus intéressante en intérim. À l'usine de Flins ou de Poissy, ils ont en plus de leur salaire une indemnité de 300 francs de déplacement. Ils peuvent mettre de l'argent de côté. On envoie des gens ayant ce CAP également dans l'Est de la France. Ainsi, on a fait une opération sur Strasbourg pour un équipementier qui travaille pour des usines automobiles en France et en Allemagne : 50 sont partis en intérim. Ils avaient le logement gratuit pendant 6 mois avec l'intérim. L'équipementier qui avait une usine en pleine campagne leur a proposé un CDI. Il n'y en a que 2 ou 3 qui sont restés. Les autres sont revenus. On les encourage à passer leur permis de conduire pendant leur contrat de qualification, car



*on a eu des gens ayant des propositions d'emploi qui ne peuvent pas les accepter faute de véhicule. En contrat de qualification, ils ont 6 500 francs par mois et des primes importantes de Renault quatre fois dans l'année, si bien qu'ils ont par moments un salaire net de 8 000 francs. Ils ont emmagasiné en plus des congés payés. On est là pour les aider à gérer. Les jeunes ont une stabilité financière pendant leur contrat de qualification, et certains qui étaient avant hébergés gratuitement parce qu'ils n'avaient rien, sont mis à la porte. »*

Dans le Nord, ont été ouvertes des agences d'intérim spécialisées sur l'automobile à proximité des usines des constructeurs et des équipementiers. L'automobile étant prioritaire, des expériences de mobilité d'intérimaires sont tentées notamment vers la Franche-Comté, les besoins en intérimaires étant particulièrement importants en 2000-2001 dans le bassin de Montbéliard avec la sortie de nouveaux modèles de voitures. Des intérimaires peuvent être également envoyés dans les usines automobiles de Belgique. D'après l'un de nos interlocuteurs, partenaire du dispositif « Nouvelles compétences », qui nous a parlé de ces expériences de mobilité : *« il y a eu des réussites et des échecs, mais les échecs sont dus à l'isolement et non au travail »*. Cet interlocuteur nous a précisé qu'à la fin du contrat de qualification, il n'y avait pas *« d'obligation de continuer en intérim »*, mais *« après le parcours la personne a droit à l'ASSEDIC, les entreprises de travail temporaire peuvent proposer des missions courtes et les jeunes sont obligés de les accepter »*. D'après un responsable d'une agence d'intérim, ceux qui ont eu le CAP tentent de passer les tests de recrutement Renault, et tous ceux qui ont fini leur contrat de qualification, y compris ceux qui n'ont pas obtenu le CAP, *« peuvent, s'ils le veulent et s'ils ont bien travaillé, le chef d'atelier donnant son avis, travailler en intérim trois mois chez Renault »*.

Certaines personnes ayant obtenu le CAP EII dans le cadre du dispositif « Nouvelles Compétences » ont néanmoins des difficultés à trouver un emploi, même en intérim, aux dires des responsables des agences. Ce sont en particulier les femmes et les beurs<sup>13</sup>. *« C'est plus facile de trouver des emplois pour les hommes. Or cela pose problème car il n'y a quasiment que des femmes parmi les personnes qu'on suit dans la dernière promotion (6 femmes sur 10). Déjà dans la promotion d'avant, il y en avait 7 sur 8. Par rapport à il y a deux ans et demi, il y a aussi 50 % de plus de personnes d'origine maghrébine. J'en ai 10 % en intérim. Les entreprises utilisatrices ont un a priori envers les beurs. »* Le responsable d'agence d'intérim qui nous a tenu ces propos était très satisfait qu'un beur ait été embauché en CDI dans la nouvelle usine d'équipement automobile en cours d'implantation. Il nous a dit avoir beaucoup de difficultés à trouver du travail pour ceux qui n'ont pas obtenu le CAP *« On les suit aussi. On galère si on n'a pas le CAP. »*

Les propos de jeunes ayant obtenu le CAP EII en formation continue dans le cadre d'une opération expérimentale de qualification menée dans un bassin d'emploi de Lorraine par une agence d'intérim et des équipementiers automobiles, montrent que leurs espoirs de stabilité d'emploi, et même d'augmentation de leurs rémunérations au sein de l'intérim, ont été bien souvent déçus (Gorgeu, Mathieu, Pialoux, Blum, 2001). Cette opération a concerné 12 jeunes de 18 à 26 ans, qui étaient intérimaires chez ces équipementiers automobiles avant d'entreprendre cette formation, et plus d'un an après celle-ci, trois seulement d'entre eux ont un CDI chez un des équipementiers ayant participé à l'opération.

*« Si ça se trouve, si je n'avais pas fait la formation, j'aurais été embauché. Ils m'en avaient glissé un mot et après, il y a eu la formation. J'ai cru que ce serait encore mieux » (Paul).*

*« J'avais accepté de faire ce CAP parce que je pensais qu'il allait me permettre d'évoluer vers des postes plus intéressants » (Nathalie).*

---

13. D'après l'un de nos interlocuteurs, *« Il y avait 4 ou 5 femmes en 1996, alors qu'à la dernière sélection pour la préqualification, il y avait 50 % de femmes. Les filles réussissent le mieux, sont les plus sérieuses. Ce sont elles qui posent le moins de problèmes. Mais ce qui est ennuyeux, c'est que la fonderie ne peut pas les prendre. Renault doit les absorber mais on ne peut pas mettre les filles en emboutissage et on peut en mettre très peu en tôlerie et en peinture. Donc c'est au montage qu'on les met. Dans la dernière promotion il y avait beaucoup d'enfants d'immigrés, 20 à 25 %, garçons et filles. Il y a de plus en plus de femmes et d'enfants d'immigrés. »*

« En fait, le CAP, c'était bien et pas bien. Je suis sûr que si j'étais resté, j'aurais été embauché. Il y en a un qui a été embauché alors qu'il était là depuis sept mois. Ce n'est pas grave parce que je suis toujours là. Je bosse toujours » (Arnaud).

« Bon, je pensais que ça allait amener à quelque chose d'avoir ce CAP mais ça n'a rien changé. Je suis toujours en intérim. Normalement, lorsqu'on obtient un examen, le salaire devrait augmenter, mais pas du tout. Je pensais avoir un contrat (un CDD) ou quelque chose comme ça,, ou une proposition d'embauche.

« Ça ne m'a pas amené grand chose. J'ai bien aimé le CAP. Le groupe était impeccable. On s'aimait bien, on s'entendait bien, c'est dommage qu'il n'y ait rien eu au bout. On a perdu huit mois. On a dû passer un examen qu'on a décroché. On a eu le diplôme mais il n'y a rien eu au bout. Ça fait un an qu'on attend, qu'on se pose des questions. On pensait être augmentés un peu parce qu'on avait eu l'examen et non. On est tous déçus par rapport à ça. On en a reparlé après. C'est vrai qu'on attendait quelque chose. L'entreprise a voulu qu'on fasse une formation. Ils ont exigé de nous quelque chose et en retour, on s'attendait à quelque chose. On verra bien, peut-être que... » (Isabelle).

« Il n'y a pas eu d'augmentation de salaire grâce au CAP. On a calculé qu'en tout, par rapport aux primes (treizième mois, prime de Noël et de vacances), ça revenait au même » (Sylvie).

« Si, le CAP m'a quand même apporté des qualifications, c'est clair. Je ne peux pas dire que ça m'ait rien apporté. Mais vis-à-vis de ce que j'ai perdu pendant la formation, ça ne m'a rien apporté. Si, j'ai appris des choses, c'est clair et net. Mais j'ai rien de plus, je suis toujours en intérim et j'ai perdu plusieurs mois de paye » (Eric).

### 2.3 Les débouchés professionnels du CAP hors filière automobile

Les emplois occupés par les titulaires de ce CAP dans d'autres activités que l'automobile semblent différents lorsque le CAP EII a été obtenu sous statut scolaire, en apprentissage, ou en formation continue. Là encore c'est sur les sortants du dispositif « Nouvelles Compétences », que nous avons pu avoir le plus de renseignements. « Le CAP EII est connu aussi en dehors du secteur automobile. Les gros sites sont friands de ce CAP, et le CAP fait de cette façon est plus intéressant pour les entreprises, car ils savent la pression que Renault fait » (un agent d'ANPE). Les entreprises qui souhaitent modifier leur pyramide des âges sont intéressées. C'est le cas notamment de la fonderie, partenaire avec Renault du dispositif, qui embauche en CDI 90 % de ceux qu'elle a pris en contrat de qualification (elle en prend une quinzaine par promotion). « Elle les embauche directement en CDI à la fin du parcours, car en fonderie, c'est tellement physique, on se rend compte tout de suite si la personne convient » (un agent d'ANPE). Une entreprise italienne de fabrication de cabines de tracteurs qui s'est implantée fin 1999 dans le Douaisis embauche actuellement en CDI, après une courte période d'intérim et un CDD, des jeunes diplômés sortis du dispositif. « Cette entreprise rechercherait 50 personnes, et de ce fait les deux dernières promotions ont eu des possibilités de se faire embaucher », nous a précisé le même interlocuteur qui nous a donné des précisions sur le suivi de la promotion sortie le 30 juin 2000 qui comprenait 33 personnes : « 83 % ont trouvé une solution, mais il y a seulement 6 CDI dont 2 chez ce fabriquant de cabines de tracteurs qui va recruter encore 10 personnes, et qui est intéressé par la démarche Nouvelles Compétences. Une grosse entreprise de papeterie a recruté également en CDI une personne de cette promotion<sup>14</sup>. Huit personnes de cette promotion sur les 33 sont exclues du suivi pour diverses raisons : grossesse, refus d'entrer dans l'industrie, reprise d'études, mauvaise volonté, etc.. » Selon une agence d'intérim, qui suit dans chaque promotion 8 ou 9 personnes, ceux qui sont en CDI ont été embauchés par la fonderie ou l'entreprise de fabrication de cabines de tracteurs précitées (il y en a également un chez Toyota), mais la majorité sont en intérim ou demandeurs d'emplois<sup>15</sup>.

14. Les trois autres CDI sont dans des usines de la filière automobile.

15. Une période longue d'intérim peut être suivie de chômage. Concernant un jeune sorti en février 1998, notre interlocuteur nous a précisé : « il est venu ce matin. Il a tout le temps travaillé en intérim. Il est demandeur d'emploi maintenant. »

Nous n'avons pas eu d'informations sur les emplois occupés par les femmes demandeurs d'emploi qui ont obtenu un CAP EII en formation continue dans le cadre d'une convention État-Région. Selon le formateur « *Une fille m'a remercié car si elle n'avait pas fait le CAP EII elle n'aurait pas trouvé de travail. Elle travaille dans une fabrique de chocolats. D'autre travaillent en fabrication d'emballages.* »

La préparation d'un CAP EII en apprentissage peut dans certains cas conduire à l'embauche dans l'entreprise d'accueil, et cela même en cas d'échec. « *Cet apprenti était très bien, mais il n'a pas obtenu le diplôme. L'entreprise d'accueil qui fabrique des appareils de torréfaction lui a fait un contrat de qualification pour qu'il prépare un CQPM d'opérateur de chaudronnerie* », nous a précisé ce chef de travaux dans le Nord. Dans le CFAI de Franche-Comté, si la majorité des élèves continuent leurs études, 40 % rentrent dans la vie active après leur CAP EII, mais nous avons eu peu d'informations sur les débouchés par le professeur que nous avons interrogé : « *J'en ai qui ont été embauchés par les entreprises d'accueil, j'en ai un ou deux en intérim parce que cela les arrange. Ils prennent ce qu'ils trouvent.* »

Que penser de ce CAP, constitue-t-il une seconde chance pour les non-diplômés ? Les informations et extraits d'entretien présentés ci-dessus ainsi que les propos recueillies par Michel Pialoux auprès d'enseignants dans un lycée professionnel de Montbéliard, et par Olivia Blum auprès de jeunes ayant obtenu un CAP EII en Lorraine en formation continue (Gorgeu, Mathieu, Pialoux, Blum, 2001), nous conduisent à avoir un point de vue mitigé sur ce diplôme. Ce CAP est peu connu, il n'a pas été choisi par les jeunes qui le font sous statut scolaire, ou en apprentissage, ce qui pose le problème plus général de l'orientation scolaire, et il semble conduire principalement à des postes d'opérateurs en intérim. Même s'il semble mieux considéré par les entreprises lorsqu'il est effectué en formation continue, il ne semble pas répondre aux aspirations de stabilité d'emploi de ceux qui le préparent dans ce cadre. Par exemple, dans le cas de l'opération expérimentale de qualification en Lorraine qui a concerné des intérimaires, la plupart des jeunes sont toujours en intérim plus d'un an après l'obtention de ce CAP, et ils occupent le même type de fonction sans la moindre augmentation de salaire, d'où leur déception. Nous pensons néanmoins que ce CAP est à promouvoir et à garder, étant donnée l'importance que revêt aujourd'hui la détention d'un diplôme pour espérer accéder à un emploi même précaire. Françoise Coutellier (2000), dans le cas de la formation initiale, concluait que c'était « un diplôme généraliste à la fois insérant et propédeutique ». Le CAP EII peut permettre à des jeunes de SEGPA d'obtenir un diplôme<sup>16</sup>, ce qui est déjà positif si l'on en juge par les propos de Jean-Paul Caille (2000) : « Les interruptions prématurées de scolarité apparaissent très concentrées dans une population d'élèves arrivés au collège après avoir rencontré de grosses difficultés dans l'enseignement primaire et originaires d'un milieu social défavorisé, souvent en rupture marquée avec l'école. À situation familiale et caractéristiques scolaires comparables, le risque de connaître un tel destin scolaire diminue sensiblement lorsque l'élève a été orienté vers l'enseignement professionnel ou l'apprentissage. Les abandons de scolarité sans formation qualifiante constituent un phénomène massif parmi les élèves de SES-SEGPA. » Le maintien de ce diplôme sous statut scolaire nous semble nécessaire car sa préparation dans ce cas n'est pas précédée d'une sélection, alors que celle-ci semble souvent importante en apprentissage et en formation de demandeurs d'emploi. De même un tri est effectué parmi les candidats à des certificats de qualification professionnelle. Même si les CQP peuvent avoir la même finalité que le CAP EII, et semblent avoir été reconnus comme de véritables certifications depuis la loi de modernisation sociale adoptée le 19 décembre 2001<sup>17</sup>, ils ne s'adressent qu'à des personnes ayant au moins 18 ans et préalablement sélectionnées. Le CAP EII a un champ d'application plus large que les CQP à la fois parce qu'il est interprofessionnel, et parce qu'il peut être préparé

16. Les informations que nous avons pu obtenir montrent qu'il y a en général peu d'échecs à ce CAP dans les lycées professionnels qui accueillent dans ces sessions des jeunes de SEGPA, car le poids du stage est très important dans la notation globale.

17. Cette loi comporte des mesures importantes concernant la formation professionnelle : instauration notamment du système de validation des acquis de l'expérience (VAE) et création d'une commission nationale de la certification professionnelle et d'un répertoire national des certifications qui va recenser « tous les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification de branche. Les certifications enregistrées dans le répertoire sont reconnues sur l'ensemble du territoire national » (Info Flash n°583 du 1er au 15 février 2002).

indifféremment sous statut scolaire sans sélection préalable, en apprentissage, et en formation continue, destinée aux demandeurs d'emploi ou à des salariés. Enfin, il peut conduire dans certains cas à une poursuite d'études<sup>18</sup>.

Ce CAP comme d'ailleurs les CQP ne s'adresse pas qu'à des non-diplômés. Il peut être préparé en formation continue par des jeunes ou des adultes demandeurs d'emploi ayant « des diplômes sans débouché sur le bassin d'emploi », par des intérimaires déjà diplômés<sup>19</sup>. Un chef de travaux d'un lycée professionnel qui regrettait la « mauvaise image de ce CAP en raison de son public particulier » pensait qu'il faudrait ouvrir ce CAP en un an à des élèves de niveau BEP, refaire une voie pour ceux qui ont échoué au BEP. Il était envisagé, nous a-t-il dit, de le proposer à des élèves ayant déjà un BEP pour le revaloriser, mais il se posait la question « Que deviendront alors ceux qui sortent aujourd'hui avec le CAP actuel ? » Cette question nous semble d'autant plus pertinente que l'embellie économique de 1998 à 2001 n'a guère profité aux jeunes de la génération 98 sortis du système scolaire sans aucun diplôme : « ils ont passé à peine plus de la moitié de leurs trois premières années de vie active en emploi » (Epihane, Giret, Hallier, Lopez, Sigot, 2001).

Quitter le système scolaire sans aucun diplôme est un handicap auquel la formation professionnelle continue ne semble pas aujourd'hui en mesure de remédier. Les informations tirées de Info Flash (Janvier 2002) montrent une baisse du taux de participation des entreprises de plus de 10 salariés à la formation professionnelle (3,18 % en 2000 contre 3,23 % en 1999 et 3,29 % en 1994), l'effort de formation diminuant régulièrement dans les entreprises de plus de 2000 salariés. La négociation interprofessionnelle sur la formation entamée en décembre 2000 n'a pas abouti à la conclusion d'un accord. Par ailleurs, la formation professionnelle continue bénéficie d'abord aux personnes les plus qualifiées et les plus diplômées.

**Armelle Gorgeu, René Mathieu**

Centre d'Études de l'Emploi,

Le Descartes I, 29 Promenade Michel Simon 93166 Noisy le Grand cedex

Tél. : 01 45 92 68 50 (Gorgeu), 01 45 92 68 49 (Mathieu) ; Fax : 01 49 31 02 44

E-Mail : Armelle.Gorgeu@mail.enpc.fr, Rene.Mathieu@mail.enpc.fr

---

18. « Un jeune pas très bon en CAP peut réussir ensuite », nous a dit ce professeur de CFAI, en nous donnant l'exemple d'un apprenti « qui a eu une deuxième année de CAP EII très dure », mais qui l'a réussi, et a finalement poursuivi ses études jusqu'à l'obtention d'un BTS maintenance.

19. En Lorraine, certains intérimaires avaient déjà un diplôme, dont l'un un BEP dans un domaine industriel.

## Bibliographie

- Caille J.-P. (2000), Qui sort sans qualification du système éducatif, *Éducation et Formation*, n° 57, juillet-septembre.
- Coutellier F. (2000), *Le CAP Exploitation d'installations industrielles, Développement en formation initiale, Situation des jeunes en entreprise*, CPC Documents, 2000/7.
- Epiphane D., Giret J.F., Hallier P., Lopez A, Sigot J.-C. (2001), Génération 98. À qui a profité l'embellie économique ?, *Céreq Bref*, n° 181, décembre.
- Fourcade B. (1998), La construction négociée des diplômes professionnels de l'Éducation Nationale, In : *La certification, construction et usages*, Cahiers lillois d'économie et de sociologie, n° 31.
- Gorgeu A., Mathieu R. (1995), *Recrutement et production au plus juste*, Dossier du Centre d'Études de l'Emploi n° 7, décembre.
- Gorgeu A., Mathieu R. (1998), Production et validation des compétences dans les entreprises de la filière automobile, In : *La certification, construction et usages*, Cahiers lillois d'économie et de sociologie, n° 31.
- Gorgeu A., Mathieu R. (2000), Compétence et sélectivité du recrutement : l'exemple des usines de la filière automobile, *Travail et emploi*, n° 84, octobre.
- Gorgeu A., Mathieu R., Pialoux M. (1998), *Organisation du travail et gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile*, Dossier du Centre d'Études de l'Emploi n° 14, La Documentation française.
- Gorgeu A., Mathieu R., Pialoux M., Blum O. (2001), *La polyvalence et la polycompétence des opérateurs dans les usines de la filière automobile : exigences et pratiques*, Rapport pour l'Éducation Nationale (Octobre 2001), à paraître dans CPC/Documents.
- Personnaz E., Veneau P. (2000), Former pour répondre à des besoins en qualification : l'exemple d'un certificat de qualification paritaire de la métallurgie, *Céreq Bref* n° 166, juillet-août 2000.
- Verdier E. (1997), *L'action publique en matière de formation professionnelle et les grandes entreprises : entre normes nationales et décentralisation*, Communication pour le colloque Mutations industrielles et dynamiques régionales, Nantes, 28-29 mars.

# Diversité des pratiques de formation et mécanismes de sélectivité

Saïd Hanchane, Marion Lambert

## Introduction

L'un des éléments importants de la loi de 1971 sur la formation continue est la réduction des inégalités d'accès à la formation entre les salariés, selon le genre, la qualification ou le diplôme, ou encore la taille de l'entreprise qui les emploie. Cette préoccupation ne peut en aucun cas, selon l'esprit de la loi, contredire les objectifs d'efficacité économique qu'on reconnaît à la formation continue. Plus précisément, le livre IX du code du travail reconnaît à la FPC le double objectif « d'équité » et « d'efficacité ». Il s'agit d'une part d'assurer l'efficacité économique de l'entreprise en adaptant les compétences et les qualifications des salariés aux évolutions techniques et organisationnelles<sup>1</sup>. Il s'agit d'autre part de promouvoir l'éducation permanente et favoriser la promotion sociale et professionnelle des salariés.

Dans ces conditions on ne peut que comprendre la multiplicité des règles institutionnelles mises en place par les décideurs publics et les partenaires sociaux pour assurer la convergence de deux objectifs difficilement conciliables dans la réalité. On peut rapidement citer au moins deux ensembles d'incitations et de contraintes. Le premier ensemble concerne l'obligation de financement qui pèse sur l'entreprise. Le second ensemble est celui des dispositions qui visent à assurer aux salariés des garanties d'accès à la formation ; il s'agit principalement du congé individuel de formation et du capital temps de formation (cf. Aventuret et Hanchane, 1999 pour plus de détails<sup>2</sup>).

Si la loi donne la possibilité à tout actif d'accéder à la FPC, elle n'indique nullement la règle à partir de laquelle on peut évaluer le caractère juste ou injuste des situations observées. Une première difficulté émerge et qui consiste à identifier plus précisément le niveau auquel il faut nous situer pour évaluer l'accès à la FPC à l'aune des principes de la loi de 1971. Nous reviendrons sur ce point plus tard.

Certaines dispositions admettent, cependant, que les règles d'accès à la formation doivent permettre de répondre à des attentes individuelles hétérogènes. Cette indication grossière apporte un éclairage quant à la stratégie minimale qu'il faut adopter pour évaluer le caractère plus ou moins juste d'une distribution d'accès à la formation. En effet toute évaluation qui se réfère à un seul mode de formation (le stage par exemple) ne peut que biaiser dans un sens ou dans un autre (vers le bas ou vers le haut) l'évaluation de l'inégalité. Pourtant, faute de données adéquates, exhaustives sur les pratiques

---

1. Le préambule de la loi de 1971 considère cette préoccupation comme l'enjeu essentiel de la formation professionnelle continue.

2. L'argument central justifiant l'obligation légale tient à la nécessité de réduire les risques de sous-investissement des entreprises dans la formation continue de leurs salariés. Ce risque est dû à l'incertaine rentabilité d'un investissement en formation (qualités de la formation difficile à apprécier, etc.), ainsi qu'à la crainte de voir les salariés formés par l'entreprise embauchés par ses concurrents. En elle-même, cette obligation financière vise principalement « l'efficacité » du système de formation. Elle contribue à fixer le cadre (les moyens globaux que les entreprises consacrent à la formation) dans lequel les principes de répartition des ressources peuvent se déployer.

Quant au congé de formation, son objectif est de permettre aux salariés de satisfaire leurs projets personnels, en se libérant des contraintes que l'employeur exerce dans le cadre du plan de formation. Le capital de temps de formation (CTF introduit dans la loi en 1993) vise à assurer un droit individuel d'accès à la formation au sein même du plan de formation (article L 932-2). Il tente de jeter un pont entre les logiques polaires du plan de formation (initiative de l'employeur) et du congé (initiative du salarié) (Aventuret et Hanchane, 1999).

de formation, c'est ce qui a été fait dans la quasi-totalité des travaux fondés sur des dispositifs d'observation nationaux (principalement FQP). L'enquête FC2000 relâche cette contrainte, ouvre une voie d'évaluation plus pragmatique, même si comme on le verra le stage reste le mode de formation le plus dominant.

L'inexistence d'une règle unanime d'évaluation et la reconnaissance de l'hétérogénéité des besoins en formation amènent à préciser, ici ou là, certaines dispositions (comme certaines formes de « discriminations positives » en faveur des femmes<sup>3</sup> ou des salariés les moins qualifiés<sup>4</sup>) qui sont complétées par des règles de contrôle social sur la politique de formation des entreprises notamment (la consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations de la formation professionnelle, la situation comparée des hommes et des femmes et l'exécution du plan de formation).

Cette lecture juridique du système de formation continue français amène à le considérer comme une série de règles reconnaissant l'inexistence d'une norme unique d'évaluation des situations individuelles, et que ce qui compte c'est l'existence de procédures équitables et appliquées par tous pour garantir une égalité des chances d'accès. Cette schématisation implique que le système de formation professionnelle français obéit au principe d'une « justice procédurale » que Rawls définit comme une situation où il n'existe pas de « critère indépendant » permettant de juger du caractère juste ou injuste de la situation observée et où il y a mise en œuvre d'une procédure équitable<sup>5</sup>.

Ce rappel très bref du système de formation continue en France a pour but de montrer que nous sommes amenés à faire l'arbitrage délicat auquel est confronté quiconque tente d'évaluer une intervention ou un dispositif public quelle que soit sa nature. En effet la loi de 1971 peut ne pas atteindre ses objectifs parce qu'il y a une défaillance au niveau de la règle, ou l'application des règles, censées déplacer l'état des pratiques de formation vers un état plus équitable et plus efficace. Dans ce cas la structure des résultats observés dépendra du contenu de la règle et de sa plus ou moins stricte application.

Nous ne faisons pas ce choix qui représente pourtant, pour nous, la condition nécessaire pour juger de l'efficacité du dispositif français de FPC dans son intégralité. L'optique choisie est bien plus modeste que celle-ci mais il s'agit de révéler les mécanismes de sélection des individus dans les programmes de formation. Cette optique présente des difficultés et des limites qui méritent d'être précisées pour justifier la direction adoptée.

Nous observons des situations de formation et de non-formation à partir d'informations recueillies auprès d'individus selon le protocole défini par l'enquête FC2000 (cf. encadré). Les individus sont autorisés à décrire quatre modalités différentes de formation (Alternance, Stage, FEST, Autoformation). Sont recueillies également des informations qui concernent les caractéristiques socio-démographiques des individus, leurs cursus éducatifs et leurs trajectoires vis-à-vis du marché du travail. Précisons que malgré l'originalité de ces données nous ne pouvons pas approcher de façon directe l'inégalité des pratiques de formation. La meilleure façon de s'y prendre aurait été d'utiliser des données d'entreprises, pour disposer d'un volume horaire global et examiner sa répartition entre les salariés selon les outils classiques de la théorie des inégalités. L'ampleur des inégalités observées pourrait à son tour être expliquée par les caractéristiques individuelles des salariés et des entreprises.

En l'absence de ces données et notamment d'informations fiables concernant les durées de formation, même auprès des individus, notre démarche traitera plus directement des mécanismes de sélectivité et contribuera à expliquer de façon indirecte la variance des inégalités en matière des pratiques de formation. La démarche entreprise sera progressive et exposée en quatre parties.

La première partie vise à préciser le cadre de notre étude et présente les principes de l'enquête FC2000. Une analyse descriptive du champ choisi pour notre travail permet de montrer que même si on ne se place pas dans le cadre strict de la loi de 1971 (les formations financées par l'employeur), les modalités et les objectifs des formations – notamment des cours et des FEST (formation en situation de travail) – sont définis dans ce contexte. En effet, il apparaît que ces formations visent prioritairement l'adaptation à l'emploi et sont très largement financées par l'employeur. Même si les

---

3. Article L 900-5

4. Articles L 932-2, L 933-1 et L 933-3

5. Voir Avenir et Hanchane (1999) pour une interprétation qui va dans ce sens tout en la relativisant dans le contexte français.

autoformations/séminaires, etc. viennent légèrement troubler ce tableau en laissant aux individus une plus grande initiative en termes de financement, on montre que le contexte professionnel dans lequel le salarié évolue, et qui est initié par l'employeur, est déterminant pour l'accès à une formation.

Le cadre de notre travail étant posé, la deuxième partie étudie de façon globale la sélection en formation lorsque aucune distinction n'est faite quant aux modalités d'acquisition de la connaissance dans le cadre de la FPC. En partant des résultats issus de travaux basés sur la dernière enquête FQP réalisée en 1993 (cf. Goux et Maurin, 1997 ; Béret et Dupray, 2000), notre but est de confirmer ou infirmer les modalités d'accès à la formation déjà identifiées dans le passé.

La troisième partie nous permettra de savoir si les modalités d'accès varient selon le mode de formation dans lequel un individu est affecté. Il sera par exemple possible de savoir si la FEST, moins coûteuse pour les entreprises et plus simple à organiser que le stage ou le cours, est moins sélective. La FEST permettrait alors à des plus bas niveaux de qualification de se former de façon plus efficace surtout que le cours peut rappeler le « mauvais » souvenir des principes d'organisation de la formation initiale dans laquelle ce public a échoué. De même on peut savoir si les grandes marges de manœuvre en termes d'incitation, voire de financement, de l'autoformation ne permettent pas un meilleur accès de certaines catégories majoritairement exclues du stage. Dans cette même démarche, nous pouvons mieux approcher les mécanismes de discrimination dans la mesure où pour une même caractéristique, nous pouvons évaluer sa contribution à améliorer la probabilité d'accès à un mode de formation plutôt qu'un autre. Nous nous expliquerons sur ce point plus tard.

Cependant en posant le problème de cette manière nous faisons deux hypothèses implicites que nous levons dans la quatrième partie. La première consiste à ignorer le fait que certaines connaissances ne peuvent être acquises de façon efficace que selon un mode de formation et pour un public particulier. Quelques observations de terrain et des exploitations approfondies de l'enquête nous amènent à constater que la FEST reste une approche assez traditionnelle de l'apprentissage intégré au travail qui relève plus de l'initiation ou de la « mise au courant » et concerne plus volontiers les bas niveaux de qualification. La deuxième (l'hypothèse des IAA<sup>6</sup>) nie totalement le caractère substituable de la FEST, du cours ou de l'autoformation/séminaire, etc. pour un type de savoir, un métier et un public. Des investigations spécifiques et approfondies de l'enquête selon les libellés des formations, les spécialités, nous amènent à proposer un cadre d'examen de la sélectivité qui autorise toutes les formes d'imbrication et d'emboîtement des modes de formation.

Fondée sur la spécification et l'estimation des modèles « Logit Emboîtés », la démarche entreprise dans la quatrième partie consiste à reconnaître le caractère quelque peu spécifique, plus efficace et théoriquement « moins inégalitaire » des pratiques de formation par rapport à des démarches où seul l'accès au stage paraît être le mode d'évaluation privilégié de la loi de 1971.

## 1. Principes de l'enquête FC2000 et analyse descriptive du champ choisi

Si l'enquête FC2000 permet de dérouler le calendrier de formation de l'individu depuis sa sortie de formation initiale, nous avons placé notre étude sur la dernière période décrite allant de janvier 1999 à mars 2000 qui constitue le module le plus détaillé de l'enquête.

Le champ retenu est celui des salariés du public et du privé. Afin de mieux appréhender la situation professionnelle de la personne lors de son passage en formation, nous avons choisi de considérer pour les formés<sup>7</sup>, leur situation *juste avant* l'entrée en formation. Pour les non-formés, nous avons choisi leur situation décrite en mars 2000<sup>8</sup>. Notre échantillon est ainsi composé de 17 538 observations, l'ensemble des résultats chiffrés cités dans le texte sont issus de l'exploitation de cet

---

6. Si trois options se présentent à un individu donné, l'hypothèse IAA considère qu'il choisit entre deux options indépendamment de la troisième.

7. Personne ayant réalisé au moins une action de formation entre janvier 1999 et mars 2000.

8. Nous avons pu constater que le fait de considérer la situation de la personne en janvier 1999 ne changeait pas les résultats, pour des raisons de commodité (le nombre de variables disponibles, la précision de l'information notamment pour l'ancienneté dans l'entreprise) nous avons donc choisi de considérer pour les non-formés leur situation en mars 2000.



échantillon, cependant, pour l'estimation des modèles économétriques, nous avons restreint notre champ, par la suppression des non-réponses<sup>9</sup>, à 17 109 observations.

#### Encadré 1 – Présentation de l'enquête FC2000

Le premier objectif de l'enquête FC2000 est de décrire la variété des pratiques de formation continue quelle que soit leur finalité ou leur organisation. Mais l'enquête vise également à rendre compte des attentes individuelles en matière de formation et des résultats qui sont atteints au plan professionnel comme personnel. Enfin elle permet de connaître les difficultés auxquelles se heurtent les personnes qui souhaitent accéder à la formation continue.

Le champ de FC2000 est composé des personnes interrogées pour l'Enquête Emploi dans le cadre du tiers sortant (les 15 ans et plus), qui sont sorties du système scolaire\*, ne sont pas au service national au moment de l'enquête et sont âgées de moins de 65 ans au 31 décembre de l'année de l'enquête.

L'intérêt de l'enquête est de retenir toutes les formations quel que soit leur but, c'est-à-dire celles à visée professionnelle directement ou indirectement, mais également celles à visée plus personnelle. Le critère qui permet de retenir une formation est la notion d'apprentissage. Mais la formation doit être également encadrée, organisée et structurée. Une condition est toutefois suffisante, toutes les formations aboutissant à une certification ou une validation quelconque sont retenues. Quatre situations de formation continue sont distinguées, les contrats de formation en alternance, les stages, cours de formation continue, séminaires ou conférences, les formations en situation de travail (FEST) et l'autoformation. Notre analyse reposera sur un champ des formations un peu différent. Tout d'abord, les formations en alternance sont volontairement écartées de l'étude, ensuite nous distinguerons les cours de formation (la formule la plus classique) auxquels on opposera les formules de type FEST et les autres pratiques de formation (autoformation, séminaires etc.), nous justifierons ce regroupement dans le texte.

***Il faut tenir compte du fait que les critères définis pour les formations ne permettent pas de mettre en évidence l'apprentissage sur le tas (en situation de travail) ou informel que l'on rencontre dans bien des activités professionnelles ou extra professionnelles.***

\* La personne est soit en emploi, au chômage ou en inactivité (hors formation) au moment de l'enquête, soit en inactivité et en formation après avoir connu pendant au moins un an une interruption de ses études (à l'exception de cas de force majeure – maladie, service national – qui ne sont pas considérés comme interrompant le cours des études).

Notre travail va consister à analyser l'accès à trois pratiques de formation continue<sup>10</sup>.

- Les *cours de formation* sont des stages de formation qui se déroulent avec l'aide d'un formateur ou d'un intervenant spécialisé, dans un endroit distinct du lieu de travail.
- Les *formations en situation de travail* (FEST) désignent des formations se déroulant sur le lieu de travail, avec l'appui d'un tuteur et faisant appel aux outils de travail.

9. Pour l'estimation des modèles économétriques nous avons supprimé les non-réponses notamment pour la question de l'ancienneté dans l'entreprise. L'enquête Emploi permet de savoir l'ancienneté dans l'entreprise à partir de mars 2000. Pour les formés, nous avons recalculé l'ancienneté pour l'avoir *juste avant* l'entrée en formation. Les formés qui avaient changé d'entreprise juste après leur formation ne disposaient pas de l'information sur leur ancienneté dans l'entreprise où ils avaient effectué leur formation. Ces personnes ont donc été écartées de la base (environ 2 % de l'échantillon, ce qui nous ramène à 17 109 observations). Notre analyse étant centrée sur l'accès et non sur les effets de la formation, cela ne nous a pas paru être un obstacle.

10. Nous avons choisi volontairement d'écarter les formations en alternance. Cette pratique de formation fait en effet appel à des modes de gestion et de mise en œuvre bien particuliers par rapport aux autres types de formation. De surcroît les formations en alternance sont peu nombreuses car elles sont le plus souvent réalisées dans le cadre d'une formation initiale, avant l'entrée dans la vie active.

- Les autres pratiques de formation : *l'autoformation et les séminaires, colloques etc.* Cette catégorie n'apparaît pas telle quelle dans l'enquête, les séminaires/colloques sont considérés comme des stages mais renvoient à des modes d'organisation basés majoritairement sur l'échange et la discussion. L'autoformation (ou formation ouverte ou à distance) se définit comme une pratique où la personne se forme principalement seule. Elle s'effectue en l'absence d'un enseignant ou d'un formateur, se déroule généralement hors d'un organisme de formation (au domicile ou sur le lieu de travail) et fait appel à des outils de formation particuliers (supports papier, logiciels, livres, etc.). La principale raison qui nous a conduits à regrouper ces deux pratiques de formation (les autoformations et les séminaires etc.) est opportuniste : il devenait plus intéressant pour nous d'opposer la méthode classique du cours de formation (qui est marquée par son organisation très didactique), avec les autres pratiques moins formelles (FEST, autoformation, séminaires etc.) qui peuvent se dérouler sur le poste de travail.

### **Quelques éléments de contexte sur les formations des salariés : financeur, initiative et objectifs des formations**

Avant de décrire les mécanismes d'accès des salariés à la FCP et de rentrer plus dans le détail des disparités qui les caractérisent, il est nécessaire de décrire le cadre dans lequel s'inscrit le passage d'un salarié par une action de formation. Le dispositif institutionnel et juridique élaboré en 1971 expose les différentes pratiques et modes de financement. À l'entreprise le devoir d'utiliser une part de sa masse salariale pour financer des formations à l'intention de ses salariés (notamment en concevant un plan de formation), et à l'individu le droit d'accéder selon sa volonté à d'autres types de formations financées par l'employeur (CIF, Bilan de Compétence). Dans le cadre du plan de formation, les propositions et critères de sélection de l'entreprise sont déterminants dans l'accès à une formation, néanmoins les autres formules (CIF et BC) laissent relativement plus de place à l'initiative personnelle.

L'enquête FC2000 offre la possibilité de savoir qui était à l'initiative de la formation et qui la finançait (cf. tableau 2 en annexe). L'observation de ces variables pourrait permettre d'apprécier la part des formations qui se déroulent dans le cadre législatif initié en 1971. On constate que 78 % des formations sont déclarées comme étant financées par l'employeur dans le cadre du plan de formation, et 8 % par la personne elle-même. Cependant pour les cours et les FEST la part des financements entreprise augmente (78 % pour les cours et 91 % pour les FEST), alors que pour les autres pratiques de formation près de la moitié des formations ne sont pas financées par l'employeur. Concernant l'initiative, l'employeur est cité le plus souvent pas les personnes ayant réalisé une FEST (59 %), contre 41 % pour les cours. L'individu se déclare le plus souvent à l'initiative (dans 47 % des cas) pour les pratiques de formation type autoformation/séminaires etc. Les cas d'initiative conjointe sont plus fréquents pour les cours et les FEST (26 % contre 20 % pour les autres pratiques de formation).

Il convient d'interpréter avec prudence ces résultats sur l'initiative, il serait abusif de comprendre l'initiative salariée comme une simple traduction d'une envie personnelle en matière de formation. « Le suivi d'une formation est très fortement lié à la perception par le salarié d'un environnement *formateur* » (Aucouturier, 2001). Connaître l'existence d'un plan de formation et l'avoir consulté, constater que les autres salariés vont en formation, penser que l'employeur a une obligation d'adaptation de ses salariés, participent de la mise en place d'un environnement formateur. « L'initiative de l'employeur dans la constitution de cet environnement *formateur* apparaît fondamentale. »

Le constat qui émane de ces résultats laisse à penser que la plupart des formations que l'on observe sont réalisées selon un mode de financement et d'organisation dictés par l'entreprise (notamment pour les FEST et les cours). Les autres pratiques de formation (autoformation, FEST) sont celles qui offrent le plus de marge de manœuvre à l'individu.

L'examen des attentes des formations vient renforcer notre propos en montrant que la quasi-majorité des formations visent des attentes professionnelles telles l'adaptation à l'emploi qui se trouve être l'objectif principal fixé par la loi de 1971. On observe que 80 % des formations ont pour objectif principal l'adaptation à l'emploi (cf. tableau 2), parmi les 20 % restant la moitié vise des objectifs dits plutôt professionnels (obtenir ou changer d'emploi, obtenir un diplôme) et l'autre des objectifs dits plutôt personnels (exercer des fonctions politiques ou associatives ou dans un but culturel, artistique, etc.).

## Encadré 2 – Présentation des variables construites pour l'étude

**Le parcours en formation initiale :** La construction de la variable *Parcours en formation initiale* s'est basée sur la notion « d'âge théorique ». La scolarité en France est obligatoire à partir de l'âge de 6 ans, l'âge théorique fait référence à un cursus scolaire effectué sans redoublement, ni interruption, ni saut de classe. Si l'âge théorique au moment de l'obtention du diplôme (juin de l'année N) est égal à l'âge de sortie du système de formation initiale, le parcours est qualifié de « classique », réciproquement, s'il est inférieur, il y a eu redoublement et, s'il est supérieur, interruption d'études. Il résulte de ce mode de construction que la variable parcours est fortement corrélée avec le plus haut diplôme obtenu.

**L'ancienneté dans l'entreprise :** Pour les non-formés on considère l'ancienneté en mars 2000 et pour les formés l'ancienneté dans l'entreprise juste avant la formation. Cela a posé quelques problèmes lorsque l'entreprise n'était pas la même juste avant la formation et en mars 2000\*.

**L'expérience :** Elle est définie comme la période qui s'écoule entre la sortie du système de formation initiale et l'entrée dans l'entreprise où la personne se trouve en mars 2000 pour les non-formés ou l'entrée dans l'entreprise où la personne va suivre sa formation pour les formés.

**Les variables caractérisant la situation professionnelle :** les variables caractérisant le contexte professionnel (taille, secteur d'activité) ont été construites sous la même forme que l'ancienneté, pour les formés, l'information a été prise juste avant la formation et pour les non-formés en mars 2000. Par contre, pour les variables caractérisant le niveau de qualification et l'activité de travail (CS et fonction exercée), l'information n'était disponible qu'en mars 2000.

\* Cf. note 8.

Nous n'avons pas choisi de restreindre notre échantillon aux seules formations dites à but plutôt professionnel. La raison première est en lien avec l'intitulé de la question : on demandait aux personnes leur attente *principale* pour la formation, les réponses pouvaient bien évidemment occulter des attentes secondaires qui pouvaient avoir une utilité plus ou moins directe dans l'emploi occupé. Cette hypothèse a été confirmée après une étude détaillée des intitulés des formations en lien avec l'activité de travail<sup>11</sup>.

L'ensemble de notre analyse ne se place donc pas exclusivement sur le champ de la loi de 1971 (c'est-à-dire celui des formations financées par l'employeur). Cependant on a montré que les objectifs des formations renvoyaient principalement aux priorités dictées par la loi (l'adaptation à l'emploi). Le cadre de la loi de 1971 semble ainsi s'imposer comme cadre d'analyse et ce d'autant plus pour les cours et les FEST qui sont, en très grande partie, financés dans le cadre des plans de formation. Face à ces pratiques d'autres types de formation (autoformation, séminaire, colloque, etc.) semblent laisser aux salariés une marge de manœuvre plus grande, mais cela ne va pas sans nier le rôle des employeurs (en termes de leur effort à instaurer un contexte professionnel *formateur*) qui reste déterminant dans l'accès à la formation.

## 2. Les mécanismes d'accès à la formation, une première analyse globale

Dans cette approche préliminaire des modalités d'accès à la formation continue, nous considérons l'accès à la formation continue quelle que soit la nature de la formation : cours, FEST ou autres. Nous nous situons dans le cadre d'un modèle *Logit Binomial* (cf. modèles 1 et 2) où seules sont

11. Par exemple l'étude détaillée des intitulés des formations, à but plutôt personnel, réalisées par des personnes exerçant des fonctions d'enseignement/santé/information, révèlent que la moitié des formations peuvent avoir une utilité pour la profession exercée. Parmi elles, environ le quart sont sur le thème de la santé (« secourisme », « toxicomanie », « prise en charge de la douleur », etc.), et l'autre moitié sont des formations d'informatique (« Word »...), de langue, et des formations plus générales sur la gestion du stress, l'expression orale ou écrite, l'enseignement.

expliquées les probabilités d'accès contre les probabilités de non-accès. Une mise en perspective de nos résultats par rapport à ceux établis dans d'autres travaux, réalisés à partir d'autres enquêtes appréhendant la formation continue selon sa forme la plus classique (le stage), sera élaborée.

Nos commentaires seront structurés autour de quatre points qui traduisent une bonne partie de l'hétérogénéité dans les pratiques de formation et contribuent, de façon directe ou indirecte, à expliquer la variance des inégalités d'accès.

## 2.1 État du niveau de formation à la sortie de l'école et accès à la FPC

L'observation des pratiques de formation continue dans les pays industrialisés conduit à placer cette dernière dans un système de production des compétences où interviennent consécutivement l'appareil éducatif et les modes de construction de la qualification professionnelle par les entreprises (Béret et Dupray, 2000). Dès lors, l'analyse de l'articulation entre formation initiale et formation continue est une étape indispensable pour qualifier un système de formation continue en termes de sa plus ou moins grande contribution à reproduire ou à infléchir les inégalités observées à la sortie de l'école en lien avec sa participation à la diffusion de nouveaux savoirs et à la production des qualifications que nécessite l'évolution des organisations productives.

Pour rendre compte de ces liens complexes, nous estimons deux modèles de probabilités d'accès à la formation continue. Dans le premier (cf. modèle 1), la formation initiale est identifiée par le plus haut diplôme obtenu ; dans le second (cf. modèle 2) celle-ci renvoie à une qualification du parcours scolaire de l'individu, nous distinguons cinq parcours : les parcours *classiques* (sans redoublement et sans interruption), les parcours *avec interruption*, les parcours *avec redoublement*, les parcours *sans l'obtention finale d'un diplôme avec sortie de l'école avant 16 ans et après 16 ans*. Les multicolinéarités entre ces deux variables de formation initiale (le diplôme et le parcours) ne permettent pas de les intégrer dans le même modèle<sup>12</sup>.

Les résultats montrent que les chances d'accès à la formation continue sont sensibles à la hiérarchie des diplômes. Plus on est diplômé plus la probabilité d'accès à la formation s'accroît. Les effets marginaux indiquent une nette séparation dans les chances d'accès entre les individus ayant au moins le bac et le reste de la population. L'objectif inscrit dans la loi depuis 1989 de mener les cohortes de jeunes au niveau du bac et de façon plus générale les phénomènes observés de la poursuite d'études, dès le milieu des années quatre-vingt, permettent de situer et comprendre ce résultat. Tout se passe comme si le fait de ne pas avoir le bac, dans ce contexte, signalait de très faibles potentialités productives et par conséquent de faibles possibilités de rentabilisation des efforts de formation continue aux yeux des entreprises. Les résultats montrent également un avantage des titulaires d'un diplôme universitaire (bac +2 et bac +2 et plus) par rapport aux autres diplômés.

Ce premier résultat montre encore une fois que le système de formation continue français entretient une logique de complémentarité avec le système de formation initiale ; on est bien loin d'une réelle « deuxième chance » formulée pourtant dès le début des années soixante-dix dans le cadre de la loi de 1971 sur la formation professionnelle continue.

Les signaux transmis par le système de formation initiale quant à la qualité des parcours pour l'obtention d'un diplôme donnent quelques indications supplémentaires sur l'hétérogénéité de la sélectivité dans les programmes de formation. En examinant la structure et la valeur des paramètres associés aux modalités de la variable parcours, on peut rendre compte d'une segmentation étanche entre le public des diplômés et des non-diplômés. En effet ces derniers se trouvent sévèrement sanctionnés même lorsqu'ils continuent leur scolarité au-delà de 16 ans. Quant aux diplômés, le redoublement sanctionne plus que le retrait transitoire de l'école. Les individus qui ont eu la chance d'avoir un parcours classique en formation initiale se trouvent dans une position intermédiaire. Ces résultats semblent indiquer que l'hétérogénéité des parcours de formation pour les diplômés, telle qu'elle est identifiée ici, est moins informative que la hiérarchie des diplômes pour comprendre les mécanismes de sélectivité en formation.

Toute réforme de la formation professionnelle ne peut donc ignorer la place qu'occupe la formation initiale dans le tri qu'opèrent les entreprises pour sélectionner les candidats dans leurs programmes de formation. Celles-ci disposent de peu d'éléments pour apprécier les compétences

12. Cf. encadré 2.

productives des sortants, elles utilisent par conséquent les informations transmises par le système de formation initiale qui reste marqué par la priorité donnée au savoir théorique et formel et par le caractère sélectif et séquentiel du déplacement dans la hiérarchie des niveaux de diplôme. Dans ces conditions, le rendement espéré de la formation continue est étroitement lié au capital humain accumulé dans le cadre de la formation initiale et à l'identification de celui-ci. En conséquence l'accès à la formation continue résulte de la capacité des employeurs à évaluer la valeur des diplômes de formation initiale (Béret et Dupray, 2000).

Face à ce manque d'information, les entreprises sont tenues de mettre en avant une logique d'appariement en instaurant des mécanismes de sélection et d'incitation, de manière à révéler les capacités productives des salariés. Conformément à cette logique on peut s'attendre à une influence plus grande du parcours interne des salariés dans l'entreprise pour accéder à la formation continue (Béret et Dupray, 2000). D'autres utilisant des données plus riches ont montré que c'est la combinaison des caractéristiques de l'entreprise et de l'emploi occupé par le salarié qui explique l'essentiel des inégalités d'accès à la formation continue en France (Goux et Maurin, 1997 ; Aventure et Hanchane, 1999).

## **2.2 Condition de travail, environnement professionnel et accès à la formation continue**

Une relation de travail tournée vers une étroite collaboration entre salarié et employeur améliore les chances d'accès à la formation continue. Ainsi nous pouvons observer que les salariés à temps complet et les titulaires d'un CDI sont ceux qui accèdent le plus à la formation continue. Précisons que lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail à temps complet, les chances d'accès des hommes sont supérieures à celles des femmes (cf. modèle 1) ; lorsqu'il s'agit du temps partiel c'est l'inverse : ce sont les femmes à temps partiel qui accèdent le plus à la formation. Ces résultats font écho aux récents travaux de Fournier (2001). Elle y montre notamment comment les tâches domestiques encore fortement assumées par les femmes sont un frein à leur accès à la formation. La différence temps partiel / temps complet renvoie surtout à une forme d'hétérogénéité des conditions d'emploi dans les secteurs : les femmes à temps partiel étant plus souvent dans des professions et des secteurs où les efforts de formation sont plus importants. Les femmes travaillent en effet plus souvent dans le secteur public que les hommes, or l'effort en formation y est plus intense que dans le privé.

Nous observons également que les cadres et les professions intermédiaires restent les catégories de salariés les plus favorisées pour suivre des programmes de formation continue, cette forme d'inégalité demeure intacte, tous les travaux concernant l'accès à la formation la soulignent, y compris ceux utilisant les données d'entreprises (cf. Aventure et Hanchane, 1999).

On retrouve pour les variables secteur et taille d'entreprise des résultats assez connus<sup>13</sup> : les entreprises de grande taille (plus de 500 salariés) sont celles qui ont l'effort en formation le plus élevé de même que celles appartenant aux secteurs de l'éducation/santé/social et des « autres secteurs du tertiaire » (hors commerce).

Et de façon plus générale, la mise en place de nouveaux équipements et de nouvelles formes d'organisation de travail améliore les chances d'accès des salariés des entreprises concernées par de tels évènements.

## **2.3 Parcours sur le marché du travail, ancienneté et accès à la formation continue**

Un premier résultat classique montre que l'accès à la formation n'est pas une fonction monotone croissante avec l'âge ou l'expérience sur le marché du travail<sup>14</sup>. Autrement dit, plus l'on a d'expérience sur le marché du travail, plus on se rapproche de l'âge de la retraite et moins on a de chance d'accéder à la formation. En effet, la période pendant laquelle le salarié peut « rentabiliser » sa formation se réduit avec l'âge ; cette seule raison peut expliquer pourquoi les entreprises sont moins incitées à envoyer les salariés qui se rapprochent de l'âge de la retraite en formation. Par ailleurs,

13. Voir notamment les résultats issus des exploitations des déclarations 2483.

14. Pour définition cf. encadré 2.

d'autres études précisent ce résultat pour montrer que pour des travailleurs qui ont peu d'expérience sur le marché du travail, la probabilité d'être formé est plus forte pour les plus anciens mais qu'inversement chez les salariés qui ont beaucoup d'expérience ce sont les moins anciens qui ont le plus de chance d'être formés (Goux et Maurin, 2000 ; Goux et Zamora, 2001).

Les résultats concernant l'ancienneté permettent d'identifier deux temps où la formation en entreprise est la plus probable : lorsque l'on vient de rentrer dans l'entreprise (0-6 mois d'ancienneté) et lorsque l'ancienneté est au moins supérieure à 5 ans (avec un pic à 5-10 ans d'ancienneté). Les entreprises investissent dans la formation des salariés nouvellement recrutés, d'où la valeur élevée de l'effet marginal de la première modalité de la variable ancienneté (ancienneté inférieure à six mois). On peut faire l'hypothèse qu'une décision de recrutement est soumise, dans beaucoup de cas et au préalable, à la révélation d'un potentiel de productivité et de la volonté d'une collaboration à long terme. En tout cas, les individus concernés par de telles politiques de recrutement rassurent les entreprises quant aux rendements espérés de leurs dépenses en formation. Ces individus se trouvent moins concernés ou pas encore concernés par les critères de sélectivité que l'entreprise peut utiliser vis-à-vis des salariés en place ou des nouveaux entrants censés être embauchés selon une règle de coopération de court terme. N'oublions pas non plus que la formation de salariés nouvellement recrutés peut tout simplement renvoyer à des formations d'adaptation qui suivent mécaniquement une décision de recrutement. Et cela nous permet d'avancer une autre interprétation quant aux paramètres des différentes modalités de la variable ancienneté : une chance d'accès est à saisir à l'entrée dans l'entreprise pour l'adaptation à l'emploi puis une file d'attente se met en place ; la formation concerne alors les plus anciens, c'est-à-dire les individus jugés comme étant les plus « stables » aux yeux de l'entreprise. En effet, l'accès à la formation est plus important pour les salariés de 5 à 10 ans d'ancienneté (cf. modèle 1). La formation sera alors doublement perçue comme une récompense légitimant la progression professionnelle et comme un outil incitatif fidélisant les salariés les plus talentueux (Béret et Dupray, 2000).

Ces constats autour de ces premiers résultats nous amènent à faire deux remarques.

La première concerne le fait que les modélisations réalisées jusqu'à présent occultent certaines formes d'hétérogénéités qui renvoient en premier lieu à la nature des formations suivies, à leur degré de spécificité selon les caractéristiques individuelles observées ou non et, de façon plus globale, au sens que l'on peut donner au principe de sélectivité ou d'inégalité jusqu'ici avancé.

La seconde renvoie aux mécanismes de gestion des ressources humaines qui, malgré la richesse de l'enquête et son caractère longitudinal, ne peuvent être pris en compte pour traiter de façon convenable les relations complexes entre recrutement, déroulement des carrières, politique d'incitation des entreprises et accès la formation.

Les développements qui suivent nous permettront d'enrichir nos diagnostics en allant dans le sens de la première remarque. La seconde remarque sera abordée dans un cadre plus général dans la quatrième partie.

**Saïd Hanchane**

LEST (CNRS), 35 avenue Jules Ferry

13626 Aix-en-Provence cedex

Tél. : 04 42 37 85 24

E-mail : hanchane@univ-aix.fr

**Marion Lambert**

Céreq, 10, place de la Joliette BP 21321 13567 Marseille cedex 02

Tél. : 04 91 13 24 84 ; Fax : 04 91 13 28 80

E-mail : lambert@cereq.fr

## Bibliographie

- Amemiya T., Shimono K. (1989), An application of nested logit models to the labor supply of the elderly, *The Economic Studies Quarterly*, Vol. 40, n° 1, p. 14-22
- Aucouturier A.-L. (2001), La formation continue est arrivée près de chez vous, *Premières synthèses*, Dares, n° 43.2, octobre.
- Aventur F., Hanchane S. (1999), Inégalités d'accès et pratiques de formation continue dans les entreprises françaises, *Formation Emploi*, n° 66, p. 5-20.
- Bentabet E., Gauthier C., Lambert M. (2000), La formation professionnelle continue financée par les entreprises, Document Céreq, série observatoire, n° 174, mars 2000.
- Béret P., Dupray A. (2000), Allocation et effet salarial de la formation professionnelle continue en France et en Allemagne : une approche en terme d'information, *Économie Publique*, vol. 5, p. 221-268.
- 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, p. 61-68.
- Fournier C. (2001), Hommes et femmes salariés face à la formation continue, *Céreq Bref*, n° 179, oct. 2001.
- Hanchane S., Joutard X. (1998), Une approche empirique de la structure du marché du travail : salaire, formes de mobilité et formation professionnelle continue, *Économie et Prévision*, n° 135, p. 57-75.
- Michaudon H. (2000), Investir dans la formation continue, *Insee Première*, n° 697.
- Goux D., Maurin E. (1997), Les entreprises, les salariés et la formation continue, *Économie et Statistiques*, n° 306, p. 41-55.
- Goux D., Maurin E. (2000), Returns to firm-provided training: evidence from French worker-firm matched data, *Labour Economics*, n° 7, p. 1-19.
- Goux D., Zamora P. (2001), La formation en entreprise continue de se développer, *Insee Première*, n° 759.
- Sauter E. (1999), Risques et chances de l'apprentissage sur le poste de travail, *Formation professionnelle*, CEDEFOP, n° 17.

# Annexes

## Tableau 1 – Fréquence des variables explicatives introduites dans les modèles économétriques

Variables	Définition	Moyenne (écart type)		
		Ensemble	Homme	Femme
Accès	1 si au moins 1 formation au cours de la période	0.34	0.34	0.35
Cours	1 si la formation réalisée est un cours	0.22	0.22	0.22
FEST	1 si la formation réalisée est une FEST	0.08	0.08	0.08
Autres	1 si la formation est 1 autoformation, séminaire, ...	0.04	0.04	0.04
Âge	(en année)	41 (9.91)	41 (9.81)	41 (10)
Femme	1 si de sexe féminin	0.48	0	1
Bac+3 et plus	1 si le niveau du diplôme le plus élevé obtenu est > Deug	0.08	0.07	0.10
Grandes écoles	1 si le diplôme le plus élevé a été obtenu dans une grande école	0.03	0.04	0.02
Bac +2	1 si le diplôme le plus élevé obtenu est de niveau Bac +2	0.04	0.03	0.05
BTS	1 si le diplôme le plus élevé obtenu est un BTS	0.08	0.08	0.09
Bac	1 si le diplôme le plus élevé obtenu est un Bac général	0.08	0.05	0.11
Bac Techno	1 si le diplôme le plus élevé obtenu est un Bac Technique	0.07	0.07	0.08
CAP/BEP avec BEPC	1 si le diplôme le plus élevé obtenu est un CAP BEP sachant que la personne avait un BEPC	0.12	0.11	0.13
CAP/BEP sans BEPC	1 si le diplôme le plus élevé obtenu est un CAP BEP sachant que la personne n'avait pas le BEPC	0.19	0.24	0.13
BEPC	1 si le diplôme le plus élevé obtenu est le BEPC	0.07	0.06	0.08
CEP/sans diplôme	1 si la personne a un CEP ou est sans diplôme	0.24	0.25	0.21
Parcours classique	1 si âge théorique = âge de sortie du système de formation initiale	0.19	0.18	0.20
Parcours avec interruption	1 si l'âge théorique < âge de sortie du système de formation initiale	0.10	0.13	0.07
Parcours avec redoublement	1 si l'âge théorique > âge de sortie du système de formation initiale	0.55	0.51	0.60
Sortie sans dipl. > 16	1 si sortie après 16 ans du système scolaire sans diplôme	0.05	0.06	0.04
Sortie sans dipl. < 16	1 si sortie avant 16 ans du système scolaire sans diplôme	0.11	0.12	0.09
CDI	1 si la personne est en CDI	0.89	0.9	0.88
Temps Complet	1 si la personne travaille à temps complet	0.82	0.95	0.68
Ouvrier	1 si la personne est ouvrier	0.31	0.47	0.13
Employé	1 si la personne est employée	0.33	0.14	0.54
Profession Intermédiaire	1 si la personne est profession intermédiaire	0.23	0.23	0.24
Cadre	1 si la personne est cadre	0.13	0.16	0.09
0-6 m. ancienneté	1 si ancienneté dans l'entreprise de 0 à 6 mois (non inclus)	0.09	0.09	0.09
6-12 m. ancienneté	1 si ancienneté dans l'entreprise de 6 à 12 mois (non inclus)	0.05	0.05	0.06
1-2 ans ancienneté	1 si ancienneté dans l'entreprise de 1 à 2 ans (non inclus)	0.09	0.09	0.08
2-5 ans ancienneté	1 si ancienneté dans l'entreprise de 2 à 5 ans (non inclus)	0.18	0.18	0.18
5-10 ans ancienneté	1 si ancienneté dans l'entreprise de 5 à 10 ans (non inclus)	0.18	0.17	0.19
10-15 ans ancienneté	1 si ancienneté dans l'entreprise de 10 à 15 ans (non inclus)	0.11	0.10	0.11
15 et plus	1 si ancienneté dans l'entreprise de 15 ans et plus	0.30	0.32	0.29
Expérience	Nombre d'années moyen entre la sortie du système de formation initiale et l'entrée dans l'entreprise actuelle (mars 2000)	9.76 (9.84)	9.55 (9.42)	10 (10.2)
Agriculture	1 si l'entreprise est dans le secteur de l'agriculture	0.02	0.02	0.01
Industrie	1 si l'entreprise est dans le secteur de l'industrie	0.21	0.28	0.13
Construction	1 si l'entreprise est dans le secteur de la construction	0.05	0.09	0.02
Commerce	1 si l'entreprise est dans le secteur du commerce	0.12	0.12	0.11
Éducation/santé	1 si l'entreprise est dans le secteur de l'éducation / santé	0.20	0.10	0.31
Autres tertiaire	1 si l'entreprise est dans un autre secteur du tertiaire	0.40	0.39	0.42
Public	1 si l'entreprise appartient au secteur public	0.32	0.27	0.37
Privé < 10 salariés	1 si la personne est dans une entreprise privée de - 10 salariés	0.16	0.15	0.17
Privé 10-50 salariés	1 si la personne est dans une entreprise privée de 10 à 50 salariés	0.13	0.15	0.10
Privé 50-100 salariés	1 si la personne est dans une entreprise privée de 50 à 100 salariés	0.05	0.06	0.05
Privé 100-500 salariés	1 si la personne est dans une entreprise privée de 100 à 500 salariés	0.11	0.13	0.09
Privé 500 et plus	1 si la personne est dans une entreprise privée de 500 salariés et plus	0.14	0.16	0.12
Privé non réponse	1 si la personne est dans une entreprise privée de taille inconnue	0.09	0.08	0.10
Nouveaux équipements	1 s'il y a eu la mise en place de nouveaux logiciels, matériels informatiques, autres équipements ou techniques de production dans le service	0.47	0.49	0.44
Nouvelle organisation	1 s'il y a eu la mise en place d'une nouvelle organisation de travail (partage des tâches différent, application de normes de qualité ou sécurité)	0.34	0.39	0.30
<b>Nombre d'observations</b>		<b>17 109</b>	<b>8 838</b>	<b>8 271</b>



**Tableau 2 – Financier, Initiative et Objectif des formations**

(en %)	Cours	FEST	Autoformation / séminaires ...	Ensemble Formations
<b>Le Financier</b>				
Employeur	79	91	54	78
Salarié	7	1	27	8
Autres	14	8	19	14
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>L'Initiative</b>				
Employeur	41	59	27	43
Salarié	29	13	47	28
Conjointe	26	26	20	25
Autres	4	2	6	4
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>L'Objectif principal</b>				
Adaptation à l'emploi	78	91	66	80
Autres objectifs professionnels	11	7	12	10
Objectifs personnels	11	2	22	10
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Champ : les salariés formés.

**Tableau 3 – Taux d'accès et taille de l'entreprise**

	Cours		FEST		Autoformation / séminaires...		Ensemble formés	
	Taux d'accès	% colonne	Taux d'accès	% colonne	Taux d'accès	% colonne	Taux d'accès	% colonne
Moins de 10 salariés	22	19	6	13	5	21	17	17
10 à 49 salariés	16	10	6	12	3*	11	26	11
50 à 99 salariés	21	6	9	7	ns	5	34	6
100 à 499 salariés	24	15	10	18	4	12	38	16
500 et plus	30	33	12	36	6	32	47	33
Non réponse	-	17	-	14	-	19	-	17
<b>Ensemble</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Champ : les salariés ; \* : significatif à 11 %.

**Tableau 4 – Taux d'accès et secteur de l'entreprise**

	Cours		FEST		Autoformation / séminaires...		Ensemble formés	
	Taux d'accès	% colonne	Taux d'accès	% colonne	Taux d'accès	% colonne	Taux d'accès	% colonne
Agriculture	ns	1	ns	1	ns	1	ns	1
Industrie	20	17	11	28	3	14	34	19
Construction	13	3	ns	2	ns	2	20	3
Commerce	18	9	8	12	4	9	30	10
Éducation / Social	28	25	7	17	8	36	43	24
Autre Tertiaire	25	25	8	40	4	38	37	43
<b>Ensemble</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Champ : les salariés.

**Tableau 5 – Taux d'accès et catégories socioprofessionnelles (mars 2000)**

	Cours		FEST		Autoformation / séminaires...		Ensemble formés	
	Taux d'accès	% colonne	Taux d'accès	% colonne	Taux d'accès	% colonne	Taux d'accès	% colonne
Cadres	34	19	8	13	12	35	55	20
Professions intermédiaires	34	34	10	29	7	38	51	34
Employés	21	30	8	34	3	19	32	29
Ouvriers	13	17	6	24	ns	8	20	17
<b>Ensemble</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Champ : les salariés.

**Tableau 6 – Taux d'accès et fonction exercée dans l'entreprise (mars 2000)**

	Cours		FEST		Autoformation / séminaires...		Ensemble formés	
	Taux d'accès	% colonne	Taux d'accès	% colonne	Taux d'accès	% colonne	Taux d'accès	% colonne
Enseignement, santé, information	29	28	7	19	8	41	44	26
Production, fabrication, chantier	13	11	7	18	2	8	22	13
Entretien, réglage, réparation	22	7	8	7	ns	3	32	7
Travail ménager, manutention, transport	13	9	4	8	ns	4	18	8
Guichet, standard, secrétariat	24	7	10	8	ns	4	37	7
Gestion/compta., fonctions administratives	32	17	12	19	5	14	49	17
Vente, technico-commercial	22	10	9	12	5	12	36	11
Recherche, informatique, direction	37	11	12	9	10	14	59	11
<b>Ensemble</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Champ : les salariés.

**Tableau 7 – Taux d'accès et spécialité de formation**

	Cours		FEST		Autoformation / séminaires...		Ensemble formés	
	% ligne	% colonne	% ligne	% colonne	% ligne	% colonne	% ligne	% colonne
Apprentissages de base	70	ns	ns	ns	ns	ns	100	ns
Formations générales et disciplinaires	63	5	ns	ns	29	11	100	5
Gestion, économie	67	8	18	6	15*	ns	100	7
Langue	75	3	ns	ns	ns	ns	100	3
Informatique, bureautique	59	22	32	33	9	17	100	24
Commerce, marketing	58	7	25	9	17	11	100	8
Ressources humaines, communication	70	11	16	7	14	11	100	10
Techniques industrielles	60	12	32	18	ns	ns	100	13
Médicales, sociales	61	6	15*	ns	24	13	100	6
Pédagogie	67	5	ns	ns	22	ns	100	5
Hygiène, sécurité	69	11	27	12	ns	ns	100	10
Sport, loisirs	83	3	ns	ns	ns	ns	100	2
Transport	73	3	24*	ns	ns	ns	100	3
Autres	-	3	-	3	-	ns	100	3
<b>Ensemble</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Champ : les salariés formés, \* : significatif à 11%.

**Tableau 8 – Taux d'accès et fonction exercée dans l'entreprise (mars 2000) et spécialité de formation**

Fonction exercée	Principales spécialités des formations suivies	Part spécialité par fonction (%)	Taux d'accès cours (%)	Tendance par rapport taux ens. des fonctions	Taux d'accès FEST (%)	Tendance par rapport taux ens. des fonctions	Taux d'accès Auto/sem. (%)	Tendance par rapport taux ens. des fonctions
Enseignement / santé / information	Médical / social	20	59	=	ns		25	=
	Pédagogie	15	67	=	ns		20	=
	Informatique	14	64	+	22	-	ns	
Production / chantier	Tech. ind.	38	52	-	42	+	ns	
	Hygiène sécurité	21	62	-	35	+	ns	
Entretien / réparation	Tech. ind.	51	70	+	27	-	ns	
	Hygiène sécurité	19	67	-	ns		ns	
Manutention / transport	Hygiène sécurité	29	77	+	ns		ns	
	Transport	18	70 (1)	-	ns		ns	
Guichet / secrétariat	Informatique	55	62	+	35	+	ns	
Gestion / fonctions administratives	Informatique	43	60	=	36	+	ns	
	Gestion / éco	21	66	-	ns		ns	
	Ress. humaines / communication	13	66	-	ns		ns	
Commerce / vente	Commerce / marketing	43	56	-	27	+	ns	
	Informatique	15	43	-	49	+	ns	
Recherche / informatique / direction	Informatique	42	62	+	26	-	ns	
	Tech. ind.	12	65	+	ns		ns	

Champ : les salariés formés.

Mode de lecture : les personnes exerçant des fonctions de gestion ou des fonctions administratives, qui suivent des formations en informatique, ont plus recours à la FEST que les autres personnes pour cette spécialité.

**Tableau 9 – Logit emboîtés (les meilleurs modèles)**

	Type d'emboîtement	- Log V	Estimation de $\rho_1$	Estimation de $\rho_2$
<b>Génération 1</b>				
Multinomial	(FEST, auto/sem., cours, / NF)	14 542		
Type 1	((FEST, auto/sem., cours) ; NF)	8 809	ns	-
Type 2	((cours, FEST) ; auto/sem.) ; NF)	6 297	*	**
Type 3	(cours, auto/sem.) ; (FEST, NF)	8 024	ns	***
<b>Génération 2</b>				
Multinomial	(cours, FEST, auto/sem.)	4 932		
Emboîté	(FEST, auto/sem.) ; cours)	3 046	ns	-

ns non significativement différent de 0

\*\*\* significatif à 1 %

\*\* significatif à 5 %

\* significatif à 10 %.

L'accès à la formation – Modèle *Logit Binomial*

(a réalisé au moins une formation au cours des 14 derniers mois, référence = non-formés)

	Modèle 1	Modèle 2
<b>Constante</b>	-2.2 (0.1) ***	-1.91 (0.1) ***
<b>Diplôme</b>		
Bac +3 et plus	0.88 (0.09) ***	
Grandes écoles	0.68 (0.1) ***	
Bac +2	0.97 (0.1) ***	
BTS	0.76 (0.08) ***	
Bac	0.70 (0.08) ***	
Bac Technologique	0.75 (0.08) ***	
CAP/BEP avec BEPC	0.54 (0.07) ***	
CAP/BEP sans BEPC	0.38 (0.06) ***	
BEPC	0.35 (0.08) ***	
CEP/sans dipl.	-	
<b>Parcours</b>		
Classique		0.28 (0.09) ***
Interrompu		0.30 (0.1) ***
Redoublement		0.27 (0.09) ***
Sans diplôme après 16		-
Sans diplôme avant 16		-0.32 (0.1) ***
<b>Sexe*contrat</b>		
F temps complet	-0.08 (0.04) *	-0.03 (0.04)
H temps complet	-	-
F temps partiel	-0.25 (0.06) ***	-0.22 (0.06) ***
H temps partiel	-0.38 (0.1) ***	-0.37 (0.1) ***
CDI	0.45 (0.07) ***	0.47 (0.07) ***
Expérience	-0.0004 (0.0005)	-0.001 (0.0005) ***
Expérience <sup>2</sup>	-0.3 10E-05 (0.1 10E-05) **	-0.2 10E-05 (0.1 10E-05) *
<b>Ancienneté dans entrep.</b>		
0 à 6 mois	0.36 (0.08) ***	0.38 (0.08) ***
6 à 12 mois	0.03 (0.09)	0.04 (0.09)
1 à 2 ans	0.16 (0.08) **	0.2 (0.08) **
2 à 5 ans	-	-
5 à 10 ans	0.31 (0.06) ***	0.27 (0.06) ***
10 à 15 ans	0.28 (0.07) ***	0.20 (0.07) ***
15 et plus	0.17 (0.06) ***	0.007 (0.06)
<b>Secteur d'activité</b>		
Agriculture	-0.01 (0.2)	0.01 (0.2)
Industrie	0.14 (0.1)	0.14 (0.1)
Construction	-	-
Commerce	0.07 (0.1)	0.07 (0.1)
Education / Santé / Social	0.27 (0.1) **	0.35 (0.1) ***
Autres services	0.26 (0.1) **	0.28 (0.1) ***
<b>Taille entreprise</b>		
Public	0.24 (0.09) ***	0.25 (0.09) ***
Privé 0 à 10 salariés	-0.42 (0.09) ***	-0.41 (0.09) ***
Privé 10 à 50 salariés	-0.39 (0.09) ***	-0.39 (0.08) ***
Privé 50 à 100 salariés	-	-
Privé 100 à 500 salariés	0.1 (0.09)	0.1 (0.09)
Privé Plus de 500 salariés	0.45 (0.09) ***	0.44 (0.09) ***
Privé non réponse	-0.19 (0.1) *	-0.19 (0.1) *
<b>CSP</b>		
Ouvriers	-0.45 (0.06) ***	-0.48 (0.06) ***
Employés	-	-
Prof. intermédiaires	0.36 (0.05) ***	0.51 (0.05) ***
Cadres	0.35 (0.07) ***	0.58 (0.06) ***
<b>Nouveaux équipements</b>	0.50 (0.04) ***	0.52 (0.04) ***
<b>Nouvelle organisation</b>	0.33 (0.04) ***	0.32 (0.04) ***
<b>Nombre d'observations</b>	<b>17 109</b>	<b>17 109</b>

( ) écart type

\*\*\* significatif à 1 %

\*\* significatif à 5 %

\* significatif à 10 %.

**Modèle 3 – Le non-accès et l'accès aux différentes formations : logit multinomial**

	<b>Cours</b>	<b>FEST</b>	<b>Autoformation, séminaires etc.</b>
<b>Constante</b>	-2.34 (0.2) ***	-3.69 (0.3) ***	-4.59 (0.4) ***
<b>Diplôme</b>			
Bac +3 et plus	0.8 (0.1) ***	0.55 (0.2) ***	1.72 (0.2) ***
Grandes écoles	0.73 (0.1) ***	0.5 (0.2) **	1.29 (0.3) ***
Bac +2	0.94 (0.1) ***	0.68 (0.2) ***	1.72 (0.2) ***
BTS	0.7 (0.09) ***	0.72 (0.1) ***	1.36 (0.2) ***
Bac	0.68 (0.09) ***	0.54 (0.1) ***	1.37 (0.2) ***
Bac Technologique	0.72 (0.09) ***	0.75 (0.1) ***	0.96 (0.2) ***
CAP/BEP avec BEPC	0.51 (0.08) ***	0.5 (0.1) ***	0.9 (0.2) ***
CAP/BEP sans BEPC	0.38 (0.07) ***	0.36 (0.1) ***	0.55 (0.2) ***
BEPC	0.31 (0.09) ***	0.37 (0.1) ***	0.7 (0.2) ***
<i>Cep / sans dipl.</i>	-	-	-
<b>Femme</b>	-0.07 (0.05)	-0.02 (0.07)	-0.12 (0.09)
<b>Temps complet</b>	0.23 (0.06) ***	0.28 (0.09) ***	0.18 (0.1)
<b>Expérience</b>	-0.0002 (0.0005)	-0.0004 (0.0008)	-0.00006 (0.001)
<b>Expérience<sup>2</sup></b>	-0.3 10E-05 (0.1 10E-0.5) *	-0.4 10E-05 (0.2 10E-0.5)	-0.3 10E-05 (0.3 10E-0.5)
<b>Ancienneté</b>			
0 à 6 mois	-0.001 (0.09)	0.7 (0.1) ***	-0.04 (0.2)
6 à 12 mois	-0.76 (0.1)	0.12 (0.1)	-0.36 (0.2)
1 à 2 ans	0.08 (0.09)	0.18 (0.1)	0.14 (0.2)
2 à 5 ans	-	-	-
5 à 10 ans	0.32 (0.07) ***	0.45 (0.1) ***	0.27 (0.1) **
10 à 15 ans	0.34 (0.08) ***	0.3 (0.1) **	0.3 (0.1) *
15 et plus	0.2 (0.07) ***	0.31 (0.1) ***	0.17 (0.1)
<b>Secteur d'activité</b>			
Agriculture	-0.16 (0.2)	0.18 (0.4)	0.17 (0.5)
Industrie	0.0009 (0.1)	0.53 (0.2) ***	-0.2 (0.3)
Construction	-	-	-
Commerce	-0.03 (0.1)	0.3 (0.2)	0.034 (0.3)
Éducation / Santé / Social	0.2 (0.1)	0.2 (0.2)	0.26 (0.3)
Autres services	0.24 (0.1) **	0.32 (0.2)	-0.09 (0.3)
<b>Taille entreprise</b>			
Public	0.23 (0.1) **	0.07 (0.1)	0.38 (0.2) *
Privé 0 à 10 salariés	-0.38 (0.1) ***	-0.59 (0.2) ***	-0.13 (0.2)
Privé 10 à 50 salariés	-0.45 (0.1) ***	-0.29 (0.1) *	-0.15 (0.2)
Privé 50 à 100 salariés	-	-	-
Privé 100 à 500 salariés	0.06 (0.1)	0.16 (0.1)	0.15 (0.2)
Privé Plus de 500 salariés	0.39 (0.1) ***	0.44 (0.1) ***	0.7 (0.2) ***
Privé non réponse	-0.22 (0.1) *	-0.26 (0.2)	0.14 (0.2)
<b>CSP</b>			
Ouvriers	-0.47 (0.07) ***	-0.49 (0.1) ***	-0.65 (0.2) ***
Employés	-	-	-
Prof. intermédiaires	0.42 (0.06) ***	0.03 (0.08)	0.77 (0.1) ***
Cadres	0.34 (0.08) ***	-0.14 (0.1)	1.16 (0.1) ***
<b>Nouveaux équipements</b>	0.47 (0.04) ***	0.84 (0.07) ***	0.08 (0.09)
<b>Nouvelle organisation</b>	0.31 (0.04) ***	0.41 (0.06) ***	0.34 (0.09) ***

Nombre d'observations 17 109

Référence = non formés

( ) écart type

\*\*\* significatif à 1 %

\*\* significatif à 5 %

\* significatif à 10 %.

### Encadré 3 – Présentation des modèles logit emboîtés

La fonction de distribution jointe de  $(\varepsilon_{i1}, \varepsilon_{i2}, \varepsilon_{i3}, \varepsilon_{i4})$  pour les différents modèles est définie respectivement par :

**Pour les modèles de type 1 :**

$$F(\varepsilon_{i1}, \varepsilon_{i2}, \varepsilon_{i3}, \varepsilon_{i4}) = \exp \left[ -(\exp(-\varepsilon_1 / \rho_1) + \exp(-\varepsilon_2 / \rho_1) + \exp(-\varepsilon_3 / \rho_1))^{\rho_1} - \exp(-\varepsilon_4) \right]$$

**Pour les modèles de type 2 :**

$$\exp \left[ -((\exp(-\varepsilon_1 / \rho_1) + \exp(-\varepsilon_2 / \rho_1))^{\rho_1 / \rho_2} + \exp(-\varepsilon_3 / \rho_2))^{\rho_2} - \exp(-\varepsilon_4) \right]$$

**Pour les modèles de type 3 :**

$$\exp \left[ -(\exp(-\varepsilon_1 / \rho_1) + \exp(-\varepsilon_2 / \rho_1))^{\rho_1} - (\exp(-\varepsilon_3 / \rho_2) + \exp(-\varepsilon_4 / \rho_2))^{\rho_2} \right]$$

En notant  $\Lambda(\cdot)$ , la fonction de distribution logistique :  $\Lambda(x) = \exp(x) / (1 + \exp(x))$ , les probabilités marginales et conditionnelles sont alors respectivement :

**Pour les modèles de type 1 :**

$$P(y_i = 1 / y_i = 1 \text{ ou } 2 \text{ ou } 3) = \frac{\exp(x_i'(\beta_1 - \beta_3) / \rho_1)}{1 + \exp(x_i'(\beta_1 - \beta_3) / \rho_1) + \exp(x_i'(\beta_2 - \beta_3) / \rho_1)}$$

$$P(y_i = 1 \text{ ou } 2 \text{ ou } 3) = \Lambda(x_i'(\beta_3 - \beta_4) + \rho_1 Inc_1)$$

où  $Inc_1 = \log(1 + \exp(x_i'(\beta_1 - \beta_3) / \rho_1) + \exp(x_i'(\beta_2 - \beta_3) / \rho_1))$  est la variable « inclusive » obtenue à partir des probabilités conditionnelles et où le coefficient  $\rho_1$  mesure le degré de similarité entre les alternatives 1, 2 et 3.

**Pour les modèles de type 2 :**

$$P(y_i = 1 / y_i = 1 \text{ ou } 2) = \Lambda(x_i'(\beta_1 - \beta_2) / \rho_1)$$

$$P(y_i = 1 \text{ ou } 2 / y_i = 1 \text{ ou } 2 \text{ ou } 3) = \Lambda(x_i'(\beta_2 - \beta_3) / \rho_2 + \rho_1 / \rho_2 Inc_1)$$

$$P(y_i = 1 \text{ ou } 2 \text{ ou } 3) = \Lambda(x_i'(\beta_3 - \beta_4) + \rho_2 Inc_2)$$

$$\text{où } Inc_1 = \log(1 + \exp(x_i'(\beta_1 - \beta_2) / \rho_1))$$

$$\text{et } Inc_2 = \log(\exp(x_i'(\beta_2 - \beta_3) / \rho_2) + \exp(\rho_1 / \rho_2 Inc_1))$$

sont des variables « inclusives » obtenues à partir des probabilités conditionnelles et où le coefficient  $\rho_1$  informe sur le niveau de similarité entre les alternatives 1 et 2 et le coefficient  $\rho_2$ , sur le niveau de corrélation entre la paire (1,2) et l'alternative 3.

**Pour les modèles de type 3 :**

$$P(y_i = 1 / y_i = 1 \text{ ou } 2) = \Lambda(x_i'(\beta_1 - \beta_2) / \rho_1)$$

$$P(y_i = 3 / y_i = 3 \text{ ou } 4) = \Lambda(x_i'(\beta_3 - \beta_4) / \rho_2)$$

$$P(y_i = 1 \text{ ou } 2) = \Lambda(x_i'(\beta_2 - \beta_4) + \rho_1 Inc_1 - \rho_2 Inc_2)$$

$$\text{où } Inc_1 = \log(1 + \exp(x_i'(\beta_1 - \beta_2) / \rho_1))$$

$$\text{et } Inc_2 = \log(1 + \exp(x_i'(\beta_3 - \beta_4) / \rho_2))$$

sont des variables « inclusives » obtenues à partir des probabilités conditionnelles et où les coefficients  $\rho_1$  et  $\rho_2$  mesurent le niveau de similarité respectivement entre les alternatives 1 et 2 et les alternatives 3 et 4.

Aucun des modèles définis jusqu'à présent ne peut être considéré comme un cas particulier d'un modèle alternatif, que celui-ci appartienne à la classe ou à une classe distincte. Remarquons néanmoins que tous ces modèles englobent comme cas particulier le modèle Logit multinomial qui suppose l'indépendance des termes d'erreur. Sous l'hypothèse que les paramètres d'association  $\rho_1$  et  $\rho_2$  prennent la valeur 1, on retrouve en effet les probabilités de choix usuelles :

$$P(y_i = j) = \frac{\exp(x_i'(\beta_j - \beta_4))}{1 + \sum_{k=1}^3 \exp(x_i'(\beta_k - \beta_4))} \text{ pour } j = 1, 2, 3$$

Ces différents modèles peuvent faire l'objet d'une procédure d'estimation simple qui repose sur une démarche en deux étapes (modèles 1 et 3) ou en trois étapes (modèle 2) :

- la première étape (et seconde étape pour le modèle 3) revient à estimer par maximum de vraisemblance les modèles Logit binomiaux (modèles 2 et 3) et multinomiaux (modèle 1) caractérisés par les probabilités conditionnelles présentées ci-dessus. On dispose alors d'estimations sur les coefficients nous permettant de construire les variables inclusives intervenant dans les probabilités marginales ;
- la dernière étape de la procédure consiste à estimer par la méthode du maximum de vraisemblance, les modèles Logit binomiaux définis par les probabilités marginales.

Par cette procédure d'estimation, la valeur du logarithme de la fonction de vraisemblance du modèle joint est obtenue en sommant les valeurs du logarithme de la vraisemblance calculées après chaque étape. Les estimations obtenues des coefficients sont convergentes mais il est nécessaire de corriger le biais de leurs écarts-types à l'aide des transformations définies par McFadden (1981). Les paramètres estimés dans ces équations vont permettre d'apprécier l'impact des variables explicatives sur des différentiels d'utilité. Par exemple les paramètres  $\beta_j - \beta_i$  renseignent sur l'influence nette des caractéristiques individuelles sur la probabilité de préférer j par rapport à i. D'autre part, les

paramètres  $\rho_1$  et  $\rho_2$  nous informent sur le niveau de proximité entre certaines alternatives. McFadden a montré que le modèle reste en conformité avec le principe de rationalité individuelle, celui de maximisation de l'utilité stochastique, si et seulement si ces valeurs sont comprises entre 0 et 1. Cette dernière condition est d'après Börsch-Supan (1990), exagérément contraignante et en pratique rarement satisfaite.



# La mobilité professionnelle des salariés âgés analysée à travers les DADS

Frédéric Lainé

La mobilité professionnelle des travailleurs âgés fait l'objet de moins d'études que celle des jeunes. La tendance au vieillissement de la population rendra pourtant de plus en plus crucial le problème de leur mobilité professionnelle, que ce soit en termes de qualification, de changement d'entreprise, d'évolution de salaire ou de changement de localisation. Cet article propose une analyse de la mobilité professionnelle des seniors du secteur privé à partir du panel DADS au 25<sup>e</sup>. L'étude sera développée en trois parties. Une première partie présentera le cadre méthodologique et décrira les caractéristiques professionnelles générales des salariés âgés. Une seconde partie sera consacrée à l'analyse des changements professionnels des salariés âgés sous l'angle du changement d'entreprise ou du changement de qualification. Une dernière partie cherchera à cerner les différents profils sectoriels de mobilité professionnelle des ouvriers et employés âgés.

## 1. Cadre méthodologique et description générale des salariés âgés

### 1.1 Pourquoi utiliser le panel DADS pour l'étude de la mobilité des travailleurs âgés

Cette étude présente des exemples d'utilisation du panel des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) pour l'étude de la mobilité professionnelle. Par rapport à l'enquête emploi les DADS présentent les inconvénients majeurs de ne donner des informations que sur un champ restreint du salariat (les salariés de la fonction publique d'État ne sont pas dans la source DADS) et ne fournissent aucune indication sur le non-emploi des individus (chômage, retraite ou autre inactivité). La qualification n'est connue également qu'au niveau de la CS en deux postes. En revanche les DADS présentent d'autres intérêts bien utiles pour une étude des travailleurs âgés. Le taux de sondage (1/25<sup>e</sup>) permet une étude fine par tranche d'âge, de telle sorte que la représentation de la catégorie des seniors peut être plus précise, il est possible également de mieux examiner l'impact de la gestion des entreprises (à travers une catégorisation par secteur d'activité ou par taille d'entreprise notamment) sur les travailleurs âgés. Les DADS permettent également une analyse de la mobilité sur plusieurs échelles de temps : infra-annuelle, pluri-annuelle sur une période de trois-quatre ans par exemple, ou sur une plus longue période si on le souhaite. Grâce aux informations sur les salaires il est possible aussi de mieux qualifier les mobilités d'entreprise ou les mobilités de qualification. Enfin en mobilisant des informations au niveau de l'entreprise on peut cerner l'impact de l'effet entreprise sur les trajectoires des salariés.

### 1.2. Principes et limites d'utilisation du panel DADS

Pour chaque année le panel DADS fournit l'ensemble des périodes d'emploi occupées par un individu. Une première phase a consisté à éliminer les périodes d'emploi trop ténues pour constituer un véritable emploi ou suspectes au regard de la rémunération salariale pour constituer un vrai salaire. On élimine ainsi les périodes d'emploi pour lesquelles un au moins des critères suivants est respecté :

- durée d'emploi dans l'année inférieure à un mois,
- rémunération totale correspondant à la période d'emploi inférieure à 80% d'un SMIC,



– salaire mensuel inférieur à 80 % du SMIC s'il s'agit d'un temps complet, ou inférieur à 30 % s'il s'agit d'un temps partiel ou d'un emploi de type intermittent.

Sur les périodes d'emploi ainsi sélectionnées on retient enfin une période principale d'emploi : celle de durée totale (non seulement dans l'année mais dans les années antérieures) la plus longue. Ensuite on apparie la période principale d'emploi de 1996 et celle de 1999 pour chaque individu. Le champ d'analyse est enfin restreint aux individus occupant un emploi du secteur privé<sup>1</sup>. Les informations sur la carrière antérieure à 1996 n'ont pas été mobilisées dans cet article, mais il s'agit évidemment de données qu'il serait utile d'introduire dans l'analyse. De même il serait utile de comparer les résultats obtenus avec d'autres périodes afin de cerner l'influence des effets de génération ou de période<sup>2</sup>. L'utilisation du panel DADS dans une perspective d'analyse de la mobilité professionnelle se heurte à trois principales limites qui appellent donc de s'armer de précautions dans l'interprétation des résultats :

- les emplois occasionnels occupés par les personnes ayant un statut principal hors du salariat privé (comme les étudiants ou les fonctionnaires) sont comptabilisés. En début de vie active, les statistiques de mobilité peuvent notamment être perturbées par les cas de passage d'un emploi occasionnel à un « vrai emploi » salarié dans le secteur privé marquant le début réel de la vie active,
- le changement d'entreprise est apprécié ici par le changement de SIREN. Hors certains changements de SIREN peuvent correspondre à de simples modifications d'entités juridiques sans modification de l'unité économique qui emploie le salarié. Des méthodes de redressement peuvent être employées pour repérer ces cas de changements administratifs. Dans le cadre de cette étude, compte tenu des contraintes de délai, elles n'ont pu être mobilisées,
- la catégorie socio-professionnelle dans les DADS est remplie par l'entreprise. Cette connaissance de la qualification via l'entreprise peut entraîner des fluctuations plus importantes de la qualification que dans une enquête ménage, dans les cas de mauvais remplissage de la qualification par l'entreprise ou dans le cas de changement d'entreprise. En cas de changement d'employeur, à champ comparable et sur une même période le changement de catégorie socio-professionnelle à deux postes est ainsi de dix points supérieur à ce que l'on observe dans l'enquête Emploi. Le fait que la qualification fasse l'objet d'un contrôle manuel dans le panel DADS limite cependant la fluctuation erratique de la qualification.

### 1.3 À quel âge devient-on vieux ou comment analyser la mobilité des travailleurs âgés ?

La barre des 50 ans constitue habituellement le seuil utilisé dans les études actuelles sur les travailleurs âgés. Il serait pourtant naïf de croire qu'il existe un seuil objectif et absolu pour qualifier un salarié comme « âgé ». Définir un salarié comme « âgé », c'est considérer qu'il a des attributs ou des comportements distincts par rapport aux autres salariés ou encore qu'il peut bénéficier de mesures institutionnelles (comme le « droit à la retraite » par exemple). Or ces caractéristiques peuvent varier selon les conditions de travail ou de carrière, les qualifications, les secteurs d'activité ou du rapport salarial propre à chaque pays. Dans le cadre de ce travail sur la mobilité professionnelle il nous a donc semblé utile de donner le maximum d'informations sur toutes les tranches d'âge des salariés, afin justement de voir à partir de quand, et comment, certaines caractéristiques de la mobilité professionnelle changent. Pour les salariés de plus de 50 ans, il s'agira ainsi de savoir si leur mobilité professionnelle est modifiée par rapport aux trentenaires et quadragénaires ou s'il s'agit d'un prolongement d'une tendance ou d'une situation stabilisée déjà en place à partir du milieu de la vie active des individus.

Le retrait d'activité est évidemment un élément majeur qui caractérise les salariés âgés, cette étude qui se focalise sur les personnes ayant toujours un emploi salarié ne peut faire abstraction de ce qu'une partie de la population, de plus en plus nombreuse à mesure de l'avancement en âge, se retire du marché du travail et n'est plus en emploi quelques années plus tard. Une autre partie se dirige vers

---

1. Cette méthodologie s'inspire fortement de celle de S. Le Minez et S. Roux (2000).

2. Rappelons que la période de 1996 à 1999 correspond à une période de reprise de l'emploi global, l'augmentation du salaire minimum est importante aussi sur cette période.

un chômage qui devient de longue durée et avec une probabilité de sortie vers l'emploi plus faible que les populations plus jeunes. Ces retraits de l'emploi ne sont pas des phénomènes aléatoires, ils sont liés aux caractéristiques des salariés, en contrepoint les individus toujours en emploi ont des caractéristiques spécifiques, on a donc des effets de sélection. Dans cette étude on se contentera d'analyser la mobilité des travailleurs âgés telle qu'elle apparaît et se déroule effectivement, sans introduire spécifiquement un effet de sélection. Cet effet doit cependant toujours être à l'esprit dans les interprétations que l'on donne de la mobilité des travailleurs âgés.

## **1.4 La situation des salariés âgés : cadrage général**

### **1.4.1 Une forte probabilité de sortie du salariat privé**

Les salariés âgés sont marqués évidemment par une forte probabilité à sortir du salariat (graphique 1) principalement pour cause de passage en retraite ou préretraite. La sortie du salariat privé trois ans après est, sans surprise, très importante aux âges avancés (55-59 ans et 60 ans et plus)<sup>3</sup>. Le taux de sortie qui baisse de façon continue jusqu'à la tranche des 40-44 ans augmente dès 45-49 ans. Les femmes en emploi restent davantage dans le salariat dans les tranches d'âge 55-59 ans et 60 ans et plus. Les mesures institutionnelles telles que les préretraites touchent en effet davantage la main-d'œuvre industrielle qui est plus masculinisée. Ayant des carrières souvent plus heurtées et dans des emplois moins rémunérés, il est possible également que les femmes soient conduites à prolonger leur activité face à des perspectives de faibles rémunérations en cas de retraite.

### **1.4.2 La montée du temps partiel pour les plus de 55 ans**

La courbe de transition temps plein-temps partiel entre 1996 et 1999 (graphique 2) révèle une progression du passage d'un temps complet à un temps partiel en fin de carrière tandis que la transition inverse, passage d'un temps partiel à un temps complet est un événement rare et en forte décroissance pour les plus de 55 ans. Les emplois occupés par les salariés âgés se caractérisent ainsi par davantage de temps partiels et d'intermittents (graphique 3). Le phénomène n'est visible qu'à partir de la tranche d'âge 55-59 ans. La cessation complète d'activité se double donc d'une cessation progressive, encouragée par les mesures publiques en faveur de la préretraite progressive (environ 7 % des 57-58 ans au milieu des années 90 selon C. Burricant, N. Roth, 2000).

### **1.4.3 Structure socio-professionnelle des salariés âgés**

La structure socio-professionnelle des salariés âgés est marquée en premier lieu par une baisse de la part des ouvriers, leur départ en retraite ou pré-retraite s'effectue en effet de façon plus précoce (Topiol, 2001). À l'inverse les chefs d'entreprise salariés et les cadres qui partent en retraite plus tardivement augmentent leur part relative. C'est à partir de 60 ans que les professions intermédiaires sont moins nombreuses en part relative, tandis que les employés voient au contraire leur part augmenter en raison de la progression relative des employés de services aux particuliers.

## **2. La mobilité professionnelle des salariés âgés**

### **2.1 Le changement d'entreprise**

#### **2.1.1 Une mobilité externe plus faible pour les salariés âgés**

La mobilité externe baisse de façon continue avec l'âge et les travailleurs âgés n'échappent pas à cette tendance (graphique 5). Trois raisons majeures sont à invoquer pour l'expliquer. En premier lieu les emplois précaires se concentrent sur les individus en début de carrière, leur diminution au-delà de ce début de carrière fait diminuer la mobilité d'entreprise liée à cette précarité. En second lieu les travailleurs âgés en poste ont sans doute un moindre désir de pratiquer une mobilité volontaire,

---

3. Le taux de sortie du salariat privé est calculé sur la base du champ du salariat privé défini dans l'étude. Pour chaque tranche d'âge c'est le pourcentage d'individus non présents dans le champ du salariat privé trois ans plus tard.

craignant des difficultés à vendre leur compétences sur le marché externe. Quel que soit le type d'emploi occupé initialement (emploi permanent sur l'année ou emploi plus court) la mobilité d'entreprise à trois ans est en effet plus faible pour les seniors (graphiques 6 et 7), il existe donc un effet spécifique de l'âge sur la mobilité inter-entreprise au-delà de la répartition emplois précaires/emplois stables différente selon les tranches d'âge. Enfin une partie des salariés âgés dont le poste est supprimé se retirent de l'activité ou tombent dans un chômage de longue durée sans retour ultérieur dans une autre entreprise : on a ici un effet de sélection qui fait baisser la part de travailleurs âgés mobiles.

Parmi les salariés âgés, les catégories changeant le plus fréquemment d'entreprises sont les agents de surveillance (23,6 % de changement d'entreprise contre 15,7 % pour l'ensemble des plus de 50 ans), les professions de l'information, des arts et des spectacles (24 %), les ouvriers non qualifiés de type artisanal (22 %), les chauffeurs (20,3 %) et les employés de commerce (20 %). Excepté les professions de l'information, des arts et des spectacles pour lesquelles la mobilité s'explique par les conditions particulières d'exercice du métier (importance de l'intermittence), on retrouve donc des catégories d'ouvriers ou d'employés peu qualifiés, insérés dans des secteurs d'activité pratiquant plutôt une gestion flexible de la main-d'œuvre. Cette mobilité externe forte n'a rien de spécifique pour les seniors : elle se retrouve aussi pour les 30-45 ans pour ces mêmes catégories. Même si globalement la mobilité d'entreprise de précarité est plus faible pour les salariés âgés, la séparation entre emplois appartenant au segment primaire et emplois non qualifiés exposés à la précarité et appartenant au segment secondaire du marché du travail se retrouve dans la population senior.

Deux catégories de qualifications, les agents de surveillance et les personnels des services directs aux particuliers, enregistrent toutefois une baisse particulièrement sensible de la mobilité d'entreprise pour les plus de 50 ans. On sait par ailleurs que ce sont deux catégories où les salariés prennent leur retraite relativement tardivement : cette baisse de la mobilité entre entreprises pourrait révéler une certaine stabilisation des non-diplômés dans des emplois de service aux âges élevés. Ayant peu de possibilités d'améliorer leur conditions économiques par une mobilité entreprise, ceux-ci resteraient « captifs » dans des postes et des entreprises où les conditions d'exercice sont moins dures physiquement que dans les métiers d'ouvriers. Inversement les entreprises pourraient avoir avantage à conserver cette main-d'œuvre captive.

Les ingénieurs et les cadres administratifs ou commerciaux conservent une mobilité entre entreprises supérieure à la moyenne, elle diminue toutefois fortement par rapport à la tranche d'âge 30-45 ans : dans ces catégories où la mobilité d'entreprise est plus liée à un marché du travail de type professionnel, les fins de carrière s'exercent sans doute dans un cadre plus stabilisé.

### ***2.1.2 Plus forte dispersion des évolutions de salaire pour les salariés âgés changeant d'entreprise***

L'analyse des évolutions de salaire<sup>4</sup>, avec distinction des salariés restant dans la même entreprise et ceux effectuant une mobilité externe, donne des indications sur les possibilités de valorisation d'une mobilité externe. De façon générale les augmentations médianes de salaire horaire ont tendance à décroître avec l'âge : on retrouve des résultats cohérents avec les analyses sur les profils de salaire par âge ou sortie du système scolaire, une augmentation de l'expérience professionnelle est valorisée de façon plus faible en fin de carrière. Les salariés changeant d'entreprise, quel que soit leur âge, ont des variations de salaire beaucoup plus fortes que les immobiles (cf. tableau 1, on retrouve ici des résultats mis en évidence par Bayet et Colin, 1998) : certains d'entre eux ont des évolutions très défavorables de salaire, d'autres au contraire profitent de ce changement pour améliorer leur position et avoir des gains supérieurs à ceux qu'ils auraient obtenus en restant dans la même entreprise.

Pour les jeunes salariés le changement d'entreprise s'accompagne de très fortes variations de salaire, néanmoins le gain médian de salaire (salaire horaire ou salaire global) est supérieur aux immobiles, le marché externe semble donc globalement plutôt profitable en début de carrière<sup>5</sup>. En

4. Il s'agit ici d'un salaire net réel. Les salariés intermittents sont exclus ici des analyses d'évolution de salaire, en raison de problèmes rencontrés dans l'évaluation de leur salaire mensuel.

5. Cet effet de la mobilité externe en début de carrière a notamment été montré par S. Le Minez et S. Roux (2000).

revanche pour les 30 et 50 ans les évolutions médianes de salaire deviennent inférieures à celles des salariés restés dans la même entreprise, le marché externe du travail semble donc moins profitable pour les individus d'âge médian. Qu'en est-il maintenant des salariés de plus de 50 ans ? La courbe d'évolution médiane du salaire horaire est a priori surprenante : les salariés changeant d'entreprise ont cette fois-ci des évolutions salariales à la fois plus favorables que les 45-49 ans mobiles et les plus de 50 ans immobiles. Cependant les écarts de variations de salaire progressent considérablement pour les 55-59 ans et les plus de 60 ans (tableau 1) : la médiane est tirée par une partie d'individus qui profitent du changement d'entreprise pour améliorer considérablement leur position en termes de salaire horaire, tandis que d'autres au contraire voient leur salaire baisser. Ces disparités de salaire horaire plus fortes pour les mobiles âgés de plus de 55 ans s'observent avant tout pour les professions d'encadrement, les ouvriers et employés mobiles ont des variations beaucoup plus faibles, que ce soit à la hausse ou à la baisse (tableau 2). Pour les ouvriers et employés les effets de sélection et l'effet du salaire minimum doivent empêcher une variation trop importante à la baisse du salaire.

Toutefois en termes de salaire mensuel le gain médian des mobiles âgés n'est pas plus élevé que celui des immobiles (graphique 9). La mobilité salariale des seniors pourrait être le produit de deux phénomènes conjoints. En premier lieu se produit probablement un effet de sélection doublé d'une poursuite de mobilité professionnelle offensive pour une partie des salariés et d'une perte de salaire horaire pour d'autres. Les ouvriers et employés les plus fragiles sont sans doute davantage exclus de l'emploi en fin de carrière tandis qu'une partie des seniors reste dans une logique de marché professionnel et changent d'entreprise de manière « offensive » ou bien doivent accepter des pertes de salaire. En second lieu en fin de carrière les cas de divergence entre progression de salaire horaire et salaire global se multiplient : une partie non négligeable des salariés ont un salaire horaire en progression mais un salaire global en retrait en raison d'un passage à temps partiel. Parmi les mobiles âgés, les catégories pour lesquelles se manifestent tout à la fois une forte progression du salaire horaire et du salaire mensuel sont les chefs d'entreprise, les cadres administratifs et les ingénieurs et cadres techniques : ceci confirme l'idée qu'une partie, la plus qualifiée, des seniors reste dans une logique de marché professionnel et de mobilité d'entreprise offensive.

**Tableau 1 – Évolution cumulée du salaire horaire par âge selon le changement ou non d'entreprise : 1<sup>ère</sup> et 3<sup>ème</sup> quartiles**

	Pas de changement entreprise		Changement d'entreprise	
	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>ème</sup> quartile	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>ème</sup> quartile
- de 25 ans	3,7	27	-2,3	36,6
25 à 29 ans	3,5	24,7	-3,2	35,5
30 à 34 ans	2,5	19,4	-5,1	26,8
35 à 39 ans	1,9	16,1	-6,3	22,4
40 à 44 ans	1,3	14,6	-6,7	19,5
45 à 49 ans	0,5	13,3	-8,6	16,8
50 à 54 ans	-0,3	13,3	-7,2	17,3
55 à 59 ans	-2	15,7	-6,5	23,5
60 ans et plus	-6,0	19,1	-11,6	31,7

**Tableau 2 – Évolution de salaire en 3 ans pour les mobiles âgés**

	Ouvriers et employés		Prof. interm., cadres, chefs d'entreprise	
	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>ème</sup> quartile	1 <sup>er</sup> quartile	3 <sup>ème</sup> quartile
50 à 54 ans	-6,3	17,4	-11	17,0
55 à 59 ans	-3	19,2	-14,8	32,7
60 ans et plus	-6,3	26,2	-39,3	36,2

### 2.1.3 L'impact défavorable des interruptions de carrière sur le salaire commence très tôt dans la vie active

Une situation combinée d'interruption de carrière<sup>6</sup> et de changement d'entreprise s'avère particulièrement néfaste pour le salarié à tout âge (graphique 8) : le gain médian de salaire horaire pour les salariés subissant une telle situation est particulièrement inférieur à celui des autres salariés. L'impact d'une interruption de carrière est encore plus néfaste pour les trentenaires et les quadragénaires, ainsi que pour les femmes de moins de 40 ans. Une interruption de carrière, qu'elle s'exprime à travers une période de chômage ou une phase d'inactivité, peut en effet entraîner une perte de capital humain préjudiciable au salaire, elle risque aussi de stigmatiser les individus et rendre les entreprises plus réticentes à l'embauche. Au-delà de 40 ans, cependant, cet impact ne se dégrade pas davantage, tout au moins en évolution médiane de salaire horaire, contrairement à ce que l'on aurait pu attendre. Des investigations supplémentaires seraient à mener sur les individus de 40 à 54 ans pour analyser plus finement les effets des interruptions de carrière. Pour les âges les plus élevés les situations de reprise d'emploi après interruption importante de carrière se font rares et rendent difficiles les exploitations statistiques sur un panel au 25<sup>ème</sup>.

## 2.2 Le changement de qualification

### 2.2.1 Changements de qualification plus rares pour les salariés âgés

La qualification est appréhendée ici au niveau de la catégorie socio-professionnelle en deux postes. La proportion de salariés changeant de qualification trois ans plus tard décroît avec l'âge, deux phases de baisse peuvent être distinguées : une phase de baisse avant 40 ans, une autre entre 50 et 59 ans (graphique 10). Les salariés effectuant une mobilité externe ont, à tout âge, des changements de qualification bien plus importants que les immobiles (graphique 13). La baisse de la mobilité externe chez les seniors est donc une première cause de la plus faible mobilité de qualification, elle n'explique pas cependant l'ensemble du phénomène : les salariés âgés effectuant une mobilité externe ont de plus faibles chances de changer de qualification que leurs cadets mobiles, il en est de même pour ceux restant dans la même entreprise.

Une distinction entre mobilité verticale et mobilité horizontale permet de qualifier cette baisse de la mobilité<sup>7</sup>. La mobilité verticale décroît avec l'âge. Cette mobilité verticale se traduit par une mobilité ascendante nette forte pour les jeunes, et très faible pour les plus âgés<sup>8</sup> (graphique 11). Une première baisse très importante intervient en début de carrière : le niveau de mobilité verticale est très élevé pour les moins de 25 ans mais fléchit ensuite rapidement au fur et à mesure que la phase d'insertion se termine. Une seconde phase de baisse intervient au-delà de 50 ans, elle révèle cette fois-ci la difficulté à être promu au-delà de 50 ans, on peut supposer que les entreprises ne considèrent pas comme « rentable » de promouvoir des salariés dont la fin d'activité est proche. La mobilité horizontale semble globalement autant concerner les plus âgés que les plus jeunes (graphique 10). Cette apparente stabilité de la mobilité horizontale suivant l'âge est due en fait à un effet de structure des qualifications : les plus âgés occupent davantage des emplois de cadres, chefs d'entreprise ou encore d'employés de service pour lesquels la mobilité est une mobilité essentiellement horizontale. La mobilité horizontale apparaît bien plus faible chez les travailleurs âgés que chez les jeunes ou les individus d'âge médian si on la modélise en prenant en compte les effets de la tranche d'âge et de la structure des qualifications (modèle logit, graphique 12).

---

6. L'interruption de carrière est calculée sur les années 97 et 98. On considérera qu'un individu a eu une interruption de carrière importante s'il a travaillé moins de six mois sur les deux années. Toutes les périodes d'emploi sont prises en compte pour ce calcul, à l'exception de celles avec une rémunération totale inférieure à 15 % d'un SMIC mensuel.

7. On classe comme mobilité ascendante les transitions suivantes :

- ouvriers ou employés vers professions intermédiaires, cadres, chefs d'entreprise salariés,
- professions intermédiaires vers cadres, chefs d'entreprise salarié,
- ouvriers non qualifiés, employés de commerce, agents de surveillance, personnels de service aux particuliers vers ouvriers qualifiés, employés administratifs, employés de la fonction publique.

Les mobilités descendantes correspondent aux mouvements de sens inverse dans les catégories citées.

La mobilité horizontale est composée du reste des mouvements.

8. Mobilité ascendante nette = taux de mobilité ascendante - taux de mobilité descendante.

Sur le plan du salaire, le changement de qualification se traduit pour les jeunes par une progression du salaire bien supérieure à ceux qui restent dans la même qualification. Cette avantage du changement de qualification se réduit cependant une première fois à partir de 30-34 ans et une seconde fois à partir de 45-49 ans (graphique 14).

Pour les plus de 50 ans, les catégories les plus mobiles sont les chefs d'entreprise industrielle ou commerciale et les ouvriers non qualifiés qui ont une mobilité essentiellement horizontale, les contremaîtres-agents de maîtrise et les professions intermédiaires administratives ou commerciales pour lesquelles la mobilité verticale est importante et enfin les agents de surveillance qui se partagent entre mobilité horizontale et mobilité verticale. En revanche les professions intermédiaires de la santé et du travail social, les employés de commerce, les personnels de service direct aux particuliers et les chauffeurs de plus de 50 ans restent le plus dans la même qualification.

Entre les 30-45 ans d'une part et les plus de 50 ans d'autre part, les baisses de mobilité sont particulièrement fortes pour les employés de commerce, les personnels de service aux particuliers, les chauffeurs et les ouvriers non qualifiés de type artisanal, en raison principalement d'une baisse de la mobilité verticale. Les possibilités de promotion ou même de mobilité horizontale des employés et ouvriers peu ou non qualifiés appartenant au monde des services ou de l'artisanat semblent donc particulièrement freinées au-delà de 50 ans.

### ***2.2.2 La promotion au statut de profession intermédiaire, cadre ou chef d'entreprise pour les ouvriers et employés***

Pour les ouvriers et employés la promotion au rang de profession intermédiaire, de cadre ou de chef d'entreprise suit deux phases prononcées de baisse en fonction de l'âge : une première phase de baisse entre 25 et 35 ans où les promotions sont fortes mais diminuent au fur et à mesure que l'insertion se termine et les procédures de reclassement s'atténuent, une seconde phase de baisse entre 50 et 60 ans (graphique 15). Dépasser 50 ans constitue bien à la fin des années 90 un handicap majeur pour la promotion sociale pour des ouvriers et employés<sup>9</sup>. À tout âge changer d'entreprise favorise la promotion, on peut supposer qu'il s'agit d'une voie privilégiée pour les individus jeunes déclassés par rapport à leur diplôme ou ceux pour lesquels les perspectives professionnelles sont bouchées dans leur entreprise initiale<sup>10</sup>. Cependant l'écart de taux de promotion entre les mobiles et les immobiles diminue entre les moins de 25 ans et les 40-44 ans, pour se stabiliser ensuite entre 45 ans et ceux en fin de vie active. Le même infléchissement de la promotion est visible pour les mobiles et les immobiles au-delà de 50 ans<sup>11</sup>.

Un modèle logit appliqué aux ouvriers et employés de plus de 50 ans ou de 30-44 ans permet de rendre compte des facteurs induisant plus de promotion (qu'elle soit externe ou interne) pour chacune des tranches d'âge. Dans cette modélisation nous avons pris soin d'introduire des variables spécifiques de l'entreprise (taux d'encadrement élargi et un indicateur de rotation de l'emploi) afin de cerner l'effet propre de l'entreprise sur la probabilité de promotion. Les différentes catégories qui forment le monde des employés et ouvriers n'ont pas la même chance d'accéder à une promotion de professions intermédiaires. Les employés ont ainsi plus de chance d'être promu en cadres ou professions intermédiaires que les ouvriers. Travailler à temps partiel est défavorable à la promotion, un emploi

---

9. Pour une partie de la génération des années 45-55 ayant désormais plus de 50 ans il serait utile, pour compléter l'analyse, de voir comment se combine la spécificité de cette génération qui a été privilégiée en termes de promotion en début et milieu d'activité (voir Chenu (1998)) avec l'entrée dans la catégorie seniors.

10. A. Chenu (1998) en croisant promotion et mobilité d'établissement à sept ans d'intervalle à partir de l'échantillon démographique permanent n'observe pas d'influence globale du changement d'établissement sur la promotion. Des investigations supplémentaires seraient à mener pour voir en quoi les résultats observés à partir des DADS sont apparemment différents. Notant déjà que le concept n'est pas le même (changement d'établissement dans un cas, changement d'entreprise dans l'autre), les périodes observées et les temporalités sont différentes. Les observations de promotions liées aux procédures de classification des entreprises sont aussi moindres dans les sources ménages où c'est l'individu qui est interrogé.

11. La reprise de l'emploi pendant la période étudiée a certainement entraîné un reclassement d'individus qui avaient été déclassés dans la période antérieure de basse conjoncture. Une analyse comparative avec les années antérieures, ainsi qu'une prise en compte de la trajectoire passée des individus pourraient apporter des éléments de réponse à ce sujet.

### Modèle logit de promotion des employés et ouvriers

		Individus entre 30 et 44 ans		Individus de 50 ans et plus	
		Paramètre estimé	Degré de significativité	Paramètre estimé	Degré de significativité
	Constante	-3.42	***	-3.42	***
Genre	Homme	Ref.		Ref.	
	Femme	-0.61	***	-0.56	***
Tranche d'âge	30 à 34 ans (ou 50-54 ans)	Ref.		Ref.	
	35 à 39 ans (ou 54-59 ans)	-0.11		-0.28	***
	40 à 44 ans (ou 60 ans et plus)	-0.22		-0.25	ns
Temps de travail	Temps plein	Ref.		Ref.	
	Intermittent	-0.08	Ns	-0.69	***
	Temps partiel	-0.36	***	-0.34	***
Ancienneté dans l'entreprise	Faible	0.06	**	0.30	***
	Moyenne	Ref.		Ref.	
	Forte	0	ns	0.09	ns
Qualification	Ouvrier non qualifié	-0.55	***	-0.69	***
	Ouvrier qualifié	Ref.		Ref.	***
	Employé commerce, service	0.44	***	0.57	***
	Employé administratif	1.14	***	1.34	***
Localisation	Île-de-France	0.35	***	0.06	ns
	Province	Ref.		Ref.	
Mobilité géographique	Changement de région	0.78	***	0.86	***
	Pas de changement de région	Ref.		Ref.	
Changement d'entreprise	Changement d'entreprise	0.61	***	0.52	
	Pas de changement	Ref.		Ref.	
Encadrement dans l'entreprise	Taux d'encadrement	1.42	***	0.96	***
Rotation du personnel	Rotation très forte	0.08	**	0.18	**
	Rotation forte	0.05	*	-0.05	ns
	Rotation moyenne ou faible	Ref.		Ref.	
Taille de l'entreprise	Moins de 20 salariés	Ref.			
	20 à 499 salariés	0.20	***	0.12	*
	500 à 1999 salariés	0.31	***	0.15	*
	Plus de 2000 salariés	0.45	***	0.45	***
Secteur d'activité	IAA	-0.27	***	-0.43	**
	Biens de consommation	0		0.03	
	Biens intermédiaires	Ref.		Ref.	
	Biens d'équipement	0.03	ns	-0.15	ns
	Automobile	-0.45	***	-0.40	***
	Énergie	1.19	***	0.82	***
	Construction	-0.43	***	-0.72	***
	Transports	-0.20	***	-0.13	ns
	Commerce	0.05	ns	0.03	
	Conseil-études	0	ns	-0.06	ns
	Services opérationnels	-0.20	***	-0.18	ns
	Services immobiliers	-0.11	ns	-0.10	ns
	Services financiers	0.68	***	0.68	***
	Services aux particuliers	0.02	ns	-0.06	ns
	Éducation	0.13	Ns	0.35	**
	Santé, action sociale, activités associatives	-0.53	***	-0.63	***

intermittent devient également défavorable à la promotion au-delà de 50 ans. Les femmes de 30 à 44 ans ou de plus de 50 ans sont également désavantagées. La localisation en région parisienne favorise la promotion pour les 30-44 ans : on peut penser que les plus grandes opportunités d'emploi sur le marché du travail francilien favorisent une mobilité ascendante, en revanche être en Île-de-France n'a pas d'impact significatif sur la promotion des plus de 50 ans. La mobilité géographique (changement de région ici) favorise de façon très importante la promotion, que ce soit à 30-45 ans ou à plus de 50 ans. La modélisation opérée confirme par ailleurs l'impact positif du changement

d'entreprise sur la promotion. Le taux d'encadrement dans l'entreprise où se trouve le salarié joue un rôle considérable dans les chances d'être promu. Est confirmée ici l'importance de l'effet entreprise dans les trajectoires des salariés. S'il s'agit d'une promotion interne, on comprend bien en effet que la promotion dépend du stock d'emploi de niveau supérieur existant. Au-delà de cet effet un peu mécanique, on peut supposer que l'environnement technologique du salarié, approximé ici par la qualification, favorise l'acquisition de compétences et motive le salarié pour l'obtention d'un niveau de qualification supérieur. Toutefois l'effet du taux d'encadrement est plus faible pour les seniors qu'il ne l'est pour les 30-45 ans. Appartenir à une très grande entreprise favorise aussi la promotion, les possibilités de postes offertes sont en effet plus importantes et ce sont les premières à adopter des politiques de marché interne. Être salarié dans le secteur de l'énergie ou des services financiers favorise aussi la promotion, en revanche la promotion est moindre toutes choses égales par ailleurs dans les secteurs des IAA, de l'automobile, de la construction et de la santé où un fossé important sépare sans doute les personnels d'exécution du personnel d'encadrement. Les services aux particuliers et le commerce pratiquent souvent une gestion secondaire de la main-d'œuvre. Ils n'apparaissent pas pourtant, toutes choses égales par ailleurs, comme des secteurs plus handicapants que d'autres pour la promotion des ouvriers et employés.

### ***2.2.3 La baisse de promotion des professions intermédiaires est moins brutale pour les seniors***

La promotion à trois ans au statut de cadre ou de chef d'entreprise salarié pour les professions intermédiaires est maximale pour les 25-34 ans. Au-delà cette promotion baisse régulièrement (graphique 16). Les seniors n'échappent pas au tarissement de la promotion mais aucun phénomène de baisse plus brutale n'est observé après 50 ans, à l'inverse de ce qui se passe pour les ouvriers et employés. La mobilité externe est plus favorable à la promotion des professions intermédiaires, cependant, tout comme pour les ouvriers et employés, son effet bénéfique s'atténue pour les salariés à partir de 40 ans.

## **3. Mode sectoriel de gestion de la main-d'œuvre et mobilité professionnelle des salariés âgés**

La mobilité des salariés âgés a été abordée principalement sous son aspect global ou par niveau de qualification. Pourtant de nombreux indicateurs ont révélé une mobilité professionnelle différente selon le secteur d'activité, l'entreprise ou encore la qualification détaillée dans lesquels sont insérés les travailleurs âgés. Cette partie a pour objectif de donner des éléments d'analyse, sans prétention à l'exhaustivité, des spécificités sectorielles de la mobilité des salariés âgés. On se contentera ici d'examiner la situation des ouvriers et employés.

### **3.1 La dimension sectorielle de la promotion interne des ouvriers et employés âgés**

Être salarié âgé est en moyenne une position pénalisante pour accéder à la promotion. S'agit-il d'un phénomène général à l'ensemble du système productif ou connaît-il des modulations différentes selon le type d'entreprise ? La modélisation de la promotion des ouvriers et employés via un modèle logit (cf. supra) semble montrer une relative permanence des facteurs explicatifs de l'absence ou non de promotion que l'on soit dans un âge médian (30-44 ans) ou salarié âgé. Toutefois certains effets, comme l'effet d'appartenance sectorielle semblent encore renforcer la non-promotion dans les IAA et la construction. À l'inverse être dans une entreprise à fort taux d'encadrement a un effet un peu moins bénéfique pour la promotion des salariés âgés.

Une analyse à un niveau sectoriel plus fin, la NES36, permet de compléter cette analyse (graphique 17). Globalement on observe une corrélation très forte entre le taux de promotion interne des ouvriers et employés de 30-44 ans et celui des plus de 50 ans. Même si globalement les salariés âgés accèdent moins à la promotion, le secteur d'activité, et donc plus globalement le type de gestion de la main-d'œuvre qui les domine, joue un rôle essentiel dans la promotion.



### 3.2. Essai de typologie sectorielle de la mobilité des travailleurs âgés

La mobilité professionnelle des travailleurs âgés recouvre plusieurs dimensions : mobilité d'entreprise, mobilité de qualification, disparition précoce ou plus tardive de l'emploi, mobilité salariale. Quelques aspects de l'articulation entre ces différents types de mobilité ont été abordés, notamment le lien entre mobilité d'entreprise et mobilité salariale ou mobilité de qualification. Cependant il est difficile de donner une analyse synthétique des combinaisons entre ces différents types de mobilité. Une typologie de la mobilité sectorielle des salariés âgés peut à cet égard s'avérer bien utile pour comprendre comment s'articulent les différents aspects de la mobilité professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre des entreprises. Nous nous limiterons ici au cas des ouvriers et employés à partir de six indicateurs par secteur d'activité :

- taux de changement d'entreprise pour les ouvriers et employés de 45 ans et plus,
- taux de promotion interne en professions intermédiaires, cadres ou chefs d'entreprise des ouvriers et employés de 45 ans et plus,
- évolution médiane du salaire pour les ouvriers et employés de 45 ans et plus non promus et restant dans la même entreprise,
- évolution médiane du salaire pour les ouvriers et employés de 45 ans et plus changeant d'entreprise,
- taux de sortie de l'emploi salarié privé trois ans après pour les ouvriers et employés de 50-54 ans,
- taux de sortie de l'emploi salarié privé trois ans après pour les ouvriers et employés de 55 ans et plus.

En fonction de ces six indicateurs on peut établir un typologie de sept formes sectorielles de mobilité des travailleurs âgés. On introduira comme variable supplémentaire à l'analyse la part de salariés de plus de 50 ans dans ces secteurs d'activité

#### 3.2.1 *Modèle de gestion flexible des travailleurs âgés*

Les secteurs concernés sont l'industrie de l'habillement-cuir, le commerce de gros et le commerce de détail, le conseil et assistance, les services opérationnels, les hôtels et restaurants et les services personnels.

Le taux de changement d'entreprise est bien supérieur à la moyenne générale dans ces secteurs, traduisant un modèle de gestion de la main-d'œuvre de type flexible (Tableau 3). Hormis le secteur du conseil et assistance, les salariés restant dans la même entreprise ont quant à eux peu de perspectives de promotion. Les salariés de 50-54 ans disparaissent en proportion importante de l'emploi salarié privé trois ans plus tard. Cette tendance peut révéler un risque de chômage important ou un phénomène de découragement face à une situation de l'emploi qui reste précaire. Les salariés de plus de 55 ans, de façon apparemment paradoxale, restent un peu plus dans l'emploi privé trois ans plus tard que la moyenne de la population d'âge similaire. Les perspectives de rémunération liées à la retraite pour ces salariés sont sans doute peu avantageuses, ce qui les conduit à rester davantage dans l'activité. Il est possible aussi que les emplois occupés correspondent à des emplois d'appoint pour des individus ayant effectué leur carrière principale dans des secteurs très différents.

Il s'agit de secteurs qui dans l'ensemble emploient peu de travailleurs âgés. Le mode de gestion flexible de la main-d'œuvre détourne en effet les salariés en milieu de carrière de ces secteurs.

#### 3.2.2 *Les secteurs à mobilité salariale peu favorable*

Il s'agit de l'édition-imprimerie-reproduction, des industries des produits minéraux, de la construction et du commerce-réparation automobile.

Ces secteurs se distinguent essentiellement par une promotion interne faible et une mobilité externe peu payante en termes de gains salariaux. La disparition de l'emploi après 55 ans est très importante.

### 3.2.3 Les secteurs à promotion interne faible ou moyenne avec forts départs au-delà de 55 ans

Cet ensemble regroupe nombre de secteurs industriels : les IAA, les industries d'équipement du foyer, toutes les industries de biens d'équipement, l'industrie du textile, la chimie-caoutchouc, matières plastiques, la métallurgie, les industries de composants électroniques, les transports hors transports ferroviaires et aériens.

Les perspectives de promotion sont faibles ou médiocres au sein de ce groupe. Les taux de départs à partir de 55 ans sont très importants, traduisant des politiques d'entreprise d'éviction des salariés les plus âgés.

### 3.2.4 Les secteurs à main-d'œuvre stabilisée et départs au-delà de 55 ans différés

Sont concernés les secteurs des activités immobilières, des activités récréatives, culturelles et sportives, de la santé, action sociale et des activités associatives.

L'ensemble de ces secteurs qui appartiennent tous au tertiaire se distingue par un taux de changement d'employeur faible et un taux de disparition à trois ans des plus de 55 ans plus faible que la moyenne générale.

### 3.2.5 Le modèle de promotion interne forte et de disparition forte de l'emploi au-delà de 55 ans

Sont concernés l'eau-gaz-électricité et les activités financières. La promotion au statut de profession intermédiaire ou cadre des plus de 45 ans est élevée, au-delà de 55 ans les disparitions à trois ans très importantes traduisent des possibilités de retraite précoce ou une gestion de la main-d'œuvre par mise en préretraite.

### 3.2.6 Le modèle de départ précoce de l'emploi

Il s'agit du secteur de la production de combustibles et de carburants et des transports ferroviaires. Les départs de l'emploi salarié sont très importants dès la tranche d'âge de 50-54 ans, les perspectives de promotion des plus de 45 ans sont assez élevées. Ces départs précoces élevés peuvent correspondre à des régimes de retraite favorisant le départ précoce (cas de la SNCF) ou peuvent accompagner des procédures de réduction des effectifs totaux.

**Tableau 3 – Caractéristiques moyennes des groupes de secteurs**

	Taux de changement d'entreprise	Taux de promotion professions intermédiaires, cadres, chefs d'entreprise	Évolution médiane salaire dans l'entreprise pour les non promus	Évolution médiane salaire horaire lors d'un changement d'entreprise	Taux de disparition emploi salarié privé des 50-54 ans	Taux de disparition emploi salarié privé des 55 ans et plus	Part des salariés de plus de 50 ans en 1999 (variable supplémentaire)
1. Modèle de gestion flexible des travailleurs âgés	25.3	5.3	5.8	5.0	31.6	70.2	9.8
2. Modèle de mobilité salariale défavorable	15.7	5.0	4.4	2.2	24.2	78.2	15.7
3. Modèle de promotion interne faible et départ fort dès 55 ans	16.3	5.2	6.2	5.8	22.2	78.0	16.7
4. Modèle de stabilité avec départ différé	12.7	5.3	5.9	6.2	28.7	61.8	18.3
5. Modèle de promotion interne avec départ fort au-delà de 55 ans	9.1	33.3	6.0	7.4	28.7	78.8	15.0
6. Modèle de départ précoce de l'emploi	13.0	14.5	5.2	5.3	42.3	74.4	13.2
7. Modèle de promotion interne avec maintien tardif dans l'emploi	12.1	12.8	8.4	11.3	19.1	69.4	19.2

### 3.2.7 Le modèle de promotion interne et d'évolution de salaire favorable avec maintien tardif dans l'emploi

Deux secteurs sont concernés : il s'agit de la pharmacie, parfumerie, entretien et du secteur privé de l'éducation. Ces deux secteurs ont un marché interne important qui offre à la fois des perspectives promotionnelles importantes, des évolutions de salaire très positives et un maintien dans l'activité assez tardif.

Le nombre de secteurs appartenant au « modèle de promotion interne avec maintien tardif dans l'emploi » est faible. Un tel résultat met en relief le fait qu'en France la promotion des salariés âgés semble peu servir à les maintenir de façon plus tardive dans l'emploi, en leur donnant une « seconde carrière ». Les secteurs à promotion interne forte sont plutôt, au contraire, des secteurs où le départ de l'emploi est assez précoce. Ce départ s'établit dans le cadre de règles institutionnelles depuis longtemps établies et favorables aux salariés (type transports ferroviaires) ou peut correspondre plus spécifiquement à des politiques d'éviction des salariés âgés dans le cadre d'ajustement des effectifs globaux. Dans ce second cas la politique de gestion interne de la main-d'œuvre rend en effet impossible l'ajustement flexible des effectifs : la solution la plus aisée pour ces secteurs est de faciliter les départs des salariés âgés par des mesures appropriées (préretraites notamment).

**Frédéric Lainé**

DARES, Ministère de l'emploi et de la solidarité  
Département métiers et qualifications  
20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP  
Tél : 01 44 38 24 31 ; Fax : 01 44 38 24 54  
E-mail : frederic.laine@dares.travail.gouv.fr

## Bibliographie

- Bayet A. et Colin C. (1998), « Les évolutions individuelles de salaire sur dix ans sont difficiles à prévoir, *Économie et Statistique*, n° 314, INSEE.
- Burricant C., Roth N. (2000), Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel, *Économie et Statistique*, INSEE.
- Chenu A. (1998), De recensement en recensement, le devenir professionnel des ouvriers et employés, *Économie et Statistique* n° 316-317, INSEE.
- Conseil économique et social (2001), *Âges et emploi à l'horizon 2010*.
- Gallardo A. (2001), *Étude de la mobilité des actifs occupés âgés de 50 ans et plus*, rapport de stage ENSAE.
- Le Minez S., Roux S. (2000), Quelles différenciations de trajectoires à partir du premier emploi ? Les trajectoires d'emploi et de salaire de cohortes de débutants, Séminaire Recherche INSEE.
- Marchand O., Salzberg L. (1996), La gestion des âges à la française, un handicap pour l'avenir ?, *Données sociales*, INSEE.
- Roux S. (2001), *Refonte du panel DADS : principes et premières estimations d'emploi et de salaire*, note INSEE.
- Topiol A. (2001), *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite : une approche par métiers*, Document d'études de la DARES.

## **Identifier les « précaires » dans l'enquête Emploi : Élément d'une démarche méthodologique pour saisir leur rapport à la formation**

**Coralie Pérez, Gwenaëlle Thomas**

Ce papier présente les éléments d'une démarche méthodologique visant à repérer des parcours marqués par la « précarité » sur le marché du travail. La question initiale qui a motivé cette démarche peut être résumée ainsi : quel rapport à la formation continue ont les « précaires » sur le marché du travail ? Cette question en appelle une autre : qu'est-ce que la « précarité » et comment la repérer dans une enquête statistique telle que l'enquête Emploi ?

Une première approche aurait consisté à définir comme « précaires » les individus en emploi sous CDD, intérim ou stages et contrats aidés. Cette définition est d'ailleurs communément retenue lorsqu'il s'agit d'appréhender la précarité de l'emploi (Martin-Houssart, 2001). Cependant, l'appréhension statuaire et statique de la précarité peut apparaître réductrice compte tenu de la question initialement posée : d'une part, l'épisode d'emploi « précaire » est ponctuel par définition et il ne structure pas de la même manière les parcours professionnels. Pris dans une trajectoire d'insertion, il n'aura pas la même signification que dans une trajectoire de récurrence de cet état. Faire dépendre l'accès à la formation de l'appartenance à cet état à un moment donné (CDD, intérim ou SCA) semblait donc fragile. D'autre part, les personnes connaissant la précarité de l'emploi ainsi définie, connaissent également, en creux, des situations de chômage ou d'inactivité (Pignoni et Pougjoly, 1999 ; Lolliver, 2000). Il paraissait donc réducteur, là encore, de restreindre la population étudiée aux seuls salariés. En effet, on peut faire l'hypothèse que, selon leur profil, les « précaires » ont des comportements vis-à-vis de la formation qui sont plus ou moins proches de ceux des chômeurs ou des salariés sous CDI. L'approche retenue a donc consisté à appréhender la « précarité » de façon dynamique plutôt que statique, pour l'ensemble de la population (active et inactive) plutôt que pour une sous-population de salariés.

Les données utilisées sont celles de l'enquête Emploi de mars 2000. Plus précisément et compte tenu de la question posée in fine, le rapport à la formation des « précaires », la population étudiée est celle ayant répondu à l'enquête complémentaire « Formation Continue 2000 » (cf. encadré en annexe 1).

Nous exposerons la manière dont nous avons appréhendé la « précarité » en dynamique avec la construction de variables d'état sur le marché du travail et de segments de trajectoires. Dans une démarche résolument inductive, deux techniques d'analyse ont été utilisées afin de mettre à jour des parcours « précaires ». Tout d'abord, la mise en œuvre d'analyses factorielles permet de mesurer la proximité entre les individus par la création de variables résumant au mieux les situations sur le marché du travail à quatre points du temps. Dans un second temps, au moyen de méthodes de classification, la mesure de la proximité entre les individus se fait en regroupant les individus semblables dans des classes permettant la détermination de parcours type. Nous parvenons ainsi à distinguer plusieurs profils de « précarité » que l'on pourrait situer dans un continuum entre emploi et chômage que nous mettons en regard de leur participation à la formation continue.

# 1. Quelle « précarité » ? Quelle dynamique ?

## 1.1 Les difficultés d'appréhender statistiquement la précarité

La « précarité » sur le marché du travail est une notion ambiguë car elle décrit autant une situation objectivable (un statut d'emploi, un niveau de revenu...) qu'une appréciation, un jugement de valeur sur cette situation. Il n'est donc pas surprenant que l'appréhension statistique du phénomène soit délicate.

Dans son ouvrage récent, Serge Paugam expose la complexité de la notion en distinguant deux dimensions :

- la précarité de l'emploi qui renvoie à la relation contractuelle et à sa plus ou moins grande stabilité ;
- la précarité du travail qui renvoie à la manière dont l'individu se représente son rapport à l'emploi : conditions de travail (horaire, pénibilité), possibilité de promotion, appréciation sur l'environnement de travail (stress, tensions, ...) et sur la « sécurité » de son emploi. En effet, un salarié sous CDI peut, selon le secteur d'activité et les conditions concrètes de travail, considérer être dans une situation « précaire ».

Un même emploi peut ainsi être « précaire » au sens du cumul de ces deux dimensions. Mais surtout, un emploi au statut « précaire » (ou « atypique », tel que le CDD ou l'intérim) peut être vécu par l'intéressé comme une situation satisfaisante, l'occasion d'apprentissages, de prises de contact... pouvant faciliter une évolution professionnelle<sup>1</sup>. Cette façon stimulante d'envisager la « précarité » est confrontée par l'auteur aux données empiriques (enquête INSEE sur l'observation des conditions de vie) et à des monographies d'entreprises illustrant les combinaisons possibles de ces dimensions. Cependant, l'enquête Emploi ne permet pas d'apprécier la « précarité du travail » au sens de Paugam. La seule dimension objectivée dans l'enquête par une variable de « statut » d'emploi est celle de « précarité de l'emploi », qui permet ainsi d'identifier le CDD, l'intérim, les stages et contrats aidés<sup>2</sup>.

Si l'on qualifie de « précaires » toutes les formes d'emploi qui ne sont pas à durée indéterminée, le constat d'une diffusion de la précarité depuis le début des années 90 est patent. Entre 1990 et 2000, l'intérim a progressé de 130 %, les CDD de 60 % et les stages et contrats aidés (SCA, qui répondent à une autre logique) ont cru de 65 %. Si l'emploi réputé stable (CDI) représente en stock encore 69,1 % de la population totale, cette part est petit à petit grignotée par celle des autres formes d'emploi qui a pratiquement doublé en 8 ans.

Sur cette base, on peut s'interroger sur les rapports qu'entretiennent ces salariés avec la formation continue dans un contexte où les inégalités d'accès sont pointées comme une des failles du système de formation institutionnalisé en 1971 et où est prônée la « formation tout au long de la vie ». Dans un rapport récent, A. Gauron fait ainsi le constat que la recomposition des marchés internes s'accompagne du développement d'emplois temporaires dont les titulaires sont généralement « écartés » de la formation, même quand ils appartiennent à des entreprises dynamiques en termes de modernisation et de formation. Ceci tend ainsi « à accroître la césure entre ceux qui ayant des emplois

---

1. Un travail récent portant sur le devenir de personnes en CDD fait état de la diversité de leurs perceptions quant à cet emploi ; la moitié de la population interrogée semblant vivre le CDD comme une situation réellement précaire tandis que l'autre moitié déclare « maîtriser » sa situation. Cependant, cette perception au moment de l'emploi est affectée par son issue. Ainsi, c'est toujours à l'aune du CDI que la quasi-totalité des personnes jugent leur situation. « Si [pour ces personnes] la précarité du travail, au sens d'un travail sans intérêt, est moins souhaitable que la précarité de l'emploi (emploi instable), le renforcement de leur sentiment de réussite après l'obtention d'un CDI montre que pour un même travail, ces personnes choisissent le CDI » (Cancé R., Travailler en contrat à durée déterminée, *Travail et Emploi*, n°89, janvier 2002, p. 43).

2. À ce stade, il faut noter que ce découpage « statutaire » n'est réalisé que pour les salariés du privé. Pour les salariés du public, l'enquête propose un autre découpage distinguant les fonctionnaires titulaires, les fonctionnaires élèves ou stagiaires, les contractuels sans limitation de durée, les contractuels pour une durée limitée et les « autres salariés » (cette dernière modalité représentant près de 7 % des salariés du public en mars 2000). La spécificité du secteur public quant à la gestion des emplois nous a amené à ne pas distinguer entre leurs « statuts ».

stables accèdent à une formation continue et entretiennent leur adaptabilité et ceux qui sont constamment renvoyés à leurs handicaps initiaux d'emploi et de formation » (Gauron, 2000).

Ainsi, ceux qui sont les plus exposés à une mobilité forcée (les fins de CDD représentent 30 % des entrées au chômage, soit 3 millions de personnes en janvier 1999) reçoivent également le moins de formation continue. Si cet état de fait trouve une explication rationnelle dans l'approche du capital humain, il conduit néanmoins à s'interroger sur la formation comme droit, offert à tous, de se prévenir contre les aléas professionnels et ce malgré la discontinuité de l'emploi.

L'enquête « Formation continue 2000 » offre donc l'opportunité de mieux saisir le rapport des personnes connaissant des discontinuités d'emploi à la formation continue, en précisant leur accès à la formation mais également les éléments de contexte et les contraintes qui pèsent sur ce départ (ou non) en formation.

Repérés par leur statut en mars 2000, les salariés « précaires » ont un accès moindre à la formation que les salariés en CDI, avec des écarts plus ou moins prononcés selon la nature du contrat. Ainsi, 25 % des salariés sous CDD et 27 % des intérimaires déclarent avoir suivi une formation entre janvier 1999 et mars 2000. Cette participation est à rapprocher de celle des salariés sous CDI (32 % ont suivi une formation sur la période) et des stagiaires ou personnes embauchées sous contrats aidés (37 %).

Deux problèmes (au moins) se posent quant à l'interprétation de ces chiffres. Tout d'abord, la formation est survenue à *un moment* sur la période de 14 mois, et on ne peut pas faire strictement le lien entre le statut de la personne au moment où elle suit la formation et la survenance (ou pas) de cet événement.

De plus, le lien entre l'appartenance à un statut d'emploi et le fait d'avoir suivi une formation sur une période donnée apparaît comme sujet à caution si l'on considère que l'instabilité de l'emploi est irréductible à une catégorie juridique particulière (Kerbouh, 2001). L'appartenance à une « forme particulière d'emploi » ne préjuge pas, en effet, du parcours professionnel ; les caractéristiques individuelles (jeunes en phase d'insertion, adulte « expérimenté », en fin de vie active...), le secteur dans lequel s'inscrit la relation d'emploi détermine également en partie son usage (Lamanthe, 2001). Plus généralement, un CDD peut constituer un marche-pied vers un emploi stable dans une trajectoire d'insertion ou bien un événement récurrent qui risque d'enfermer la personne dans une trajectoire discontinue d'emploi, marquée par des passages fréquents par le chômage<sup>3</sup>.

Ainsi, plutôt que de tester l'influence d'un épisode « d'emploi précaire » sur l'accès à la formation, il nous est donc apparu plus pertinent d'envisager la discontinuité de l'emploi en lien avec la formation. De la « précarité de l'emploi » à une date donnée, on envisage un segment de trajectoire (une succession de situations) plus ou moins marquée par la « précarité de l'emploi ».

## 1.2 Appréhender la « précarité » en dynamique : l'usage de l'enquête Emploi

L'enquête Emploi étant une enquête aréolaire renouvelée par tiers, les occupants du même logement sont interrogés au cours des mois de mars de trois années consécutives. De plus, le questionnaire prévoit d'interroger les personnes sur leur situation un an avant la date de l'enquête. Ce faisant, nous disposons d'informations relatives à quatre points du temps : mars 2000, janvier 1999, mars 98 et mars 1997. Nous avons choisi de considérer ces quatre points, et de les analyser comme un segment de trajectoire. Si nous avons conscience des limites de ce choix, cette approche restitue mieux qu'une simple définition statique, la « précarité » en y incluant une évolution entre des

---

3. Ainsi, les CDD sont à la fois « l'instrument privilégié de l'ajustement à court terme mais également de la transformation d'emploi instable en emploi stable » (Goux, 2000).

situations assez précisément définies. L'intérêt essentiel est de pouvoir mettre en perspective la situation en mars 2000 avec une approche du passé professionnel de la personne<sup>4</sup>.

Une question est relative à la déperdition d'informations entre ces dates, l'analyse ayant nécessité le cylindrage de l'échantillon. Plus précisément, se pose le problème de l'étude des individus ayant répondu à une ou deux interrogations mais n'ayant pas répondu aux trois ; il s'agit soit de cas de non réponse, soit de mobilité géographique, cas le plus courant. On peut faire l'hypothèse que ces « absences » ne sont pas distribuées aléatoirement : par exemple les jeunes, que l'on sait plus mobiles, risquent d'être sous-représentés. Il se trouve que pour nos variables d'intérêt cela ne semble pas modifier énormément la distribution. Pour l'étude des « précaires », le problème n'est pas très important en termes d'effectifs puisque ceux-ci représentent 34,7 % de l'échantillon cylindré et 35,3 % de l'échantillon total en mars 2000. En revanche, la particularité du profil longitudinal de ceux n'ayant pas été enquêtés pendant les trois années ne sera pas possible ici. Le choix de ne conserver que les individus ayant une trajectoire entièrement connue nous permet de caractériser précisément toutes les transitions.

Sur cette base, une première étape consiste à définir le champ des personnes à étudier. Celui-ci est guidé fortement par la variable d'intérêt (la « précarité de l'emploi ») et faiblement par la variable à expliquer (la formation continue). Compte tenu de nos développements précédents, les « échanges » sur le marché du travail entre les situations de précarité, de chômage, d'inactivité, plaident pour conserver actifs et inactifs dans la population étudiée. De par la construction de l'échantillon, les personnes interrogées sont celles qui peuvent bénéficier d'une formation continue en mars 2000. Elles peuvent donc aussi bien être actives qu'inactives (essentiellement retraitées, mais aussi femmes au foyer). En effet, comme une question essentielle est celle de la proximité des comportements de formation selon le type de trajectoire, il y a plus d'intérêt à observer ces proximités sur toute une population susceptible d'avoir accès à la formation que simplement entre salariés, et même entre les actifs occupés. De ce fait, les jeunes en études initiales en 1997, 1998 et même 1999 font partie de l'étude.

Une fois définie la population étudiée, il nous faut décrire les situations définissant, structurant les trajectoires (ou segments de trajectoire) individuelles. Nous avons opéré en deux temps. Tout d'abord, il nous est apparu pertinent de confronter la « précarité de l'emploi » objectivée traditionnellement (indifféremment en CDD, intérim et SCA) aux autres situations possibles : salariés sous CDI, salariés du public (sans distinction de statut), indépendants, chômeurs, étudiants (y compris apprentis), retraités, femmes au foyer, autres inactifs.

Cette variable, que l'on qualifiera d'agrégée, nous a permis de faire un premier état des lieux de l'ensemble des situations et des transitions entre états. Le relatif détail des situations autres que précaires permet de décrire l'ensemble de la population de façon précise, et ainsi de mettre en évidence les liens entre toutes ces situations vis-à-vis de l'emploi, et ce à chaque moment.

Dans un second temps, nous avons affiné la définition des situations d'emploi « précaire », au sein du groupe précédemment défini, mais aussi au regard des autres modalités.

Ainsi, quatre situations correspondant à des « formes particulières d'emploi » sont donc distinguées au sein du secteur privé : le CDD, l'intérim, les stages et contrats aidés, les CDI à temps partiel. Pour faciliter la lecture des trajectoires, ont été regroupés les inactifs « proches du marché du travail » (étudiants, femmes au foyer, et les autres inactifs) et ceux qui en sont plus éloignés (retraités). Cette seconde approche, au moyen de la variable dite détaillée, permet de préciser les situations de précarité, et de les mettre en rapport entre elles.

Enfin, nous avons voulu faire émerger des trajectoires « précaires » par une démarche inductive, en mettant en œuvre successivement deux méthodes.

---

4. Pour améliorer la notion de trajectoire, en ayant plus de points d'observations, l'enquête Emploi dispose d'un calendrier mensuel d'activité. Cependant, la question de la fiabilité des informations recueillies se pose. De plus, il ne permet pas de distinguer les formes de précarité de façon précise. Il agrège notamment les CDD, les missions d'intérim et l'apprentissage.

Dans un premier temps, nous avons mis en œuvre des méthodes d'analyse factorielle (plus précisément des analyses des correspondances multiples – ACM) sur l'ensemble des individus. Les variables d'intérêt sont uniquement constituées des variables de trajectoires : la situation vis-à-vis de l'emploi aux quatre dates (cf. ci-dessus). L'espace de la variété des parcours est résumé par un sous-espace composé des dimensions principales des changements de situations. Concrètement, les situations qui « vont ensemble », c'est à dire corrélées car prises simultanément par un grand nombre d'individus, sont regroupées sur l'axe. On peut ainsi lire la structure de notre échantillon. Cela permet de résumer la proximité entre les trajectoires au moyen d'axes qui résument la variété des parcours. Cette technique permet aussi la mise en évidence de la hiérarchie entre les situations et les transitions.

Nous avons ensuite ressenti mis au point une typologie de trajectoires qui définit des profils que l'on peut quantifier et qualifier. De nouveau, pour les deux approches, nous avons réalisé des classifications (ascendantes hiérarchiques – CAH) ; celles-ci s'appuient sur les trajectoires en créant des groupes les plus différents entre eux et au sein desquels les parcours sont les plus semblables possibles. Sur l'ensemble de la population, avec la variable agrégée nous retrouvons les dimensions structurant notre échantillon, qui sont mises en évidence par les analyses factorielles. De plus, la classification met en évidence un ordre d'inter-dépendance entre les situations, en particulier pour les « précaires ». Une fois ces classes caractérisées par leurs trajectoires, nous avons pu étudier leur composition du point de vue socio-démographique avant d'envisager leur comportement au regard de la formation continue.

On peut cependant poser des limites à cette démarche. Ainsi, le fait de prendre quatre points du temps est plus fruste que l'usage d'un calendrier (le problème des changements de situation entre les dates n'est pas du tout abordé...) mais en contrepartie, on dispose d'une information riche et précise sur le statut de l'emploi. De plus, le choix d'une démarche inductive est aussi discutable. Notre choix était de laisser apparaître les corrélations, et donc les mouvements de transition sans faire d'hypothèse a priori. Les enchaînements de situation sont donc apparus au fur et à mesure de l'analyse, et c'est en fonction de leur récurrence ou de leur rareté, que l'on s'est intéressé à définir des types de trajectoires et par là même, des profils de « précarité ». Ainsi par exemple, ce n'est qu'a posteriori que les trajectoires « ascendantes » (précarité puis emploi stable par exemple) ou de précarité récurrente sont repérées. Compte tenu de notre objet, cette démarche présentait l'avantage d'ouvrir au maximum la notion de précarité. En effet, poser certaines trajectoires comme précaires et les étudier risque d'exclure de l'analyse des profils très proches de la population d'intérêt alors que l'approche inductive laisse apparaître des phénomènes moins connus. A contrario, elle permet de distinguer des profils de transitions définis par des mêmes situations mais enchaînées de façons différentes qui n'auraient pu être définis à partir des données.

Nous présentons à présent les principaux résultats tirés de notre démarche.

## **2. « Stabilité » des parcours et « halo » de la précarité**

### **2.1. Des parcours marqués par la stabilité**

Le phénomène de stabilité (défini au sens des positions vis-à-vis de l'emploi, c'est-à-dire que la personne se trouve dans la même situation les 4 années observées) est très marqué. En effet, si l'individu passe par une situation, quelle qu'elle soit, il a une très forte probabilité de se trouver dans la même situation les 3 autres années. Ainsi, 67,2 % des individus demeurent dans la même situation les quatre années. On note cependant l'hétérogénéité importante selon la situation : de 81,5 % d'individus « stables » pour les indépendants à seulement 11,5 % pour les « précaires » ; ce qui nous renvoie à la place très particulière des « précaires » (cf. tableau 1).



**Tableau 1 – Part des individus dans la même situation, les 4 années (en %)**

	Indépendants	Salariés du public	CDI	Femmes au foyer	Retraités	Autres inactifs	Étudiants y compris apprentis	Chômeurs	Précaires	Total
Oui	81.5	81.4	78.2	71.3	48.2	45.5	39.2	27.6	11.5	67.2
Non	18.5	18.6	21.8	28.7	51.8	54.5	60.8	72.4	88.5	32.3
Part de la population	9.1	16.2	40.0	8.7	9.8	3.3	0.4	8.0	4.6	100 %

*Lecture : Les « précaires » (CDD, intérim et SCA) représentent ici 4,6 % de la population. 11,5 % sont restés quatre années dans cette situation.*

Quatre situations (les indépendants, les salariés du public, les femmes au foyer et les retraités) se distinguent très nettement. Par ordre de stabilité, on distingue tout d'abord la particularité des parcours des indépendants ; viennent ensuite les salariés du public, les femmes au foyer et les retraités. Pour ces premières dimensions de l'ACM, les 4 dates participent équitablement à la création de l'axe et chaque axe est bien associé à une situation. Cela met en évidence que ces quatre situations sont très absorbantes. L'ordre d'apparition indique que les indépendants sont les plus éloignés des autres et s'opposent aux salariés du public. C'est dans leur cas que la probabilité de changement de situation est la plus faible. Cette stabilité demeure vraie pour les trois autres (salariés du public, femmes au foyer et retraités), mais de façon de moins en moins marquée.

Les « précaires » aux quatre dates ne se distinguent que tardivement et constituent la dernière dimension de notre analyse. Il apparaissent régulièrement au milieu d'une bulle « précarité-chômage », révélatrice des nombreux passages entre ces deux situations (cf. Annexe 3, ACM1 : plans (1,2) et (3,4)).

## 2.2 Un halo de précarité

À ce stade de l'analyse, les « précaires » ne se distinguent que faiblement, formant un halo agrégeant des situations diverses. Pour y voir plus clair, nous recourons à la variable de situation détaillée qui permet de repérer plus finement les statuts d'emploi. Là encore, l'analyse montre la forte stabilité des situations, surtout dans les premières dimensions qui sont à nouveau déterminées par les positions particulières hors précarité. Néanmoins, il est désormais possible de distinguer plusieurs groupes de « précaires » : les CDI à temps partiel forment un premier groupe (cf. annexe 3, ACM2 plan (5,6)) puis, proche du chômage, on trouve les stages et contrats aidés et, avec une moindre contribution, les CDI à temps partiel. Enfin, nouvelle dimension, un petit groupe est formé des intérimaires et des personnes en CDD (cf. annexe 3, ACM2 plan (7,8)). Un sous-ensemble de « précaires » se singularise : ce sont les CDI à temps partiel, ou du moins une partie d'entre eux. Ensuite, une dimension est créée par le chômage auquel s'associent, avec une moindre contribution, les CDI à temps partiel et les « stages et contrats aidés ».

L'agencement des groupes sur les axes permet de percevoir les proximités, mais aussi les possibilités de changement de situation, entre les « précaires » et les autres, mais aussi entre les situations de précarité entre elles. Ainsi, la corrélation la plus importante pour cette population de « précaires » est visiblement le lien avec le chômage. De façon plus précise, une proximité apparaît entre les chômeurs et les individus en « stages ou contrats aidés », ainsi qu'en intérim. Ainsi apparaît un plan de la précarité où se retrouvent tous les individus chômeurs ou employés sous des formes « particulières » d'emploi.

Mais le fait notable est que le chômage est au centre des mouvements. En effet, il apparaît au cœur des formes « particulières » d'emploi et les mouvements qu'il entretient avec l'intérim et les « stages et contrats aidés » sont bien visibles. En revanche, les deux situations de « précarité » (intérim et SCA) ne vont pas de pair, et très peu de transitions entre elles sont mesurées. Les personnes en CDD apparaissent aussi, mais le phénomène de transition avec le chômage est beaucoup moins marqué. Ils apparaissent plus proches des intérimaires, même si on peut les distinguer sur une autre dimension.

### 3. Des regroupements et des proximités de parcours hiérarchisés : l'identification de « parcours précaires »

Pour consolider et illustrer les résultats issus de notre analyse, nous avons mis en œuvre des méthodes de classification. L'intérêt est d'une part de confirmer les profils de trajectoires ébauchés par les dimensions des analyses factorielles, et d'autre part de caractériser les individus selon les profils que l'on a pu mettre en évidence.

Plusieurs CAH ont successivement été analysées sur nos deux variables de situation, c'est-à-dire selon un niveau plus ou moins détaillé des statuts d'emploi. L'objectif de parvenir à la mise en évidence de « parcours types », dont certains associés à des formes de « précarité » d'emploi, est obtenu dès l'analyse de la variable agrégée. En effet, ces classifications corroborent les analyses précédentes en distinguant des populations « stables » actives et inactives, d'une part, et, d'autre part, en rapprochant des individus dans des classes de « précaires » représentant ensemble près d'un quart de la population. Le fait d'affiner la variable de situation se traduit par un redécoupage dans la population, des individus de type « précaire », et ce en mettant en évidence différents parcours types que l'on arrive à hiérarchiser.

#### 3.1 À un premier niveau : confirmation des résultats de l'ACM

Le tableau ci-dessous présente les classes apparues en résultat des classifications aux deux niveaux d'agrégation.

Tableau 2 – Mise en correspondance des analyses

Classification en 8 classes (variable agrégée)	Classification en 7 classes (variable détaillée)
Les salariés du public (classe 7)	Les salariés du public (classe 6)
Les indépendants (classe 4)	Les indépendants (classe 7)
Les retraités (classe 5)	Les retraités (classe 4)
Les femmes au foyer (classe 1)	Les inactifs (classe 2)
Les retraités (classe 8)	
Les « précaires » (classe 3)	Les chômeurs et « précaires » (classe 1)
Les précaires en début de vie active (classe 6)	
Les CDI (classe 2)	Les CDI temps partiel (classe 3)
	Les CDI à temps complet (classe 5)

On voit le parfait parallèle entre les profils mis en évidence. En effet, il est aisé de retrouver les profils mis en évidence au niveau agrégé et détaillé. Chaque profil trouve son équivalent dans l'autre analyse, ou se regroupe avec un autre pour trouver son équivalent. Ceci légitime le choix et la pertinence de la variable détaillée ; en effet, les groupes sont très cohérents et la variable détaillée fournit un zoom sur les populations « précaires » (pour un découpage plus fin, voir plus loin).

On retrouve le principal résultat des analyses factorielles. Au niveau agrégé, les populations très « stables », qui ont été présentées plus haut, réapparaissent. L'analyse met cependant en évidence deux classes de « précaires ».

**Tableau 3 – Répartition des classes selon leur taille**

Nom de la classe	CDI	Précaires	Salariés du public	Femmes au foyer	Indépendants	Retraités	Précaires en début de vie	Retraités-Inactifs
Numéro classe	2	3	7	1	4	5	6	8
Effectif	7021	3429	3124	1843	1907	1565	796	654
Part de la population totale	35 %	17 %	15 %	9 %	9 %	8 %	4 %	3 %

Ces groupes séparent donc notre population, et nous nous attacherons à l'étude des parcours marqués par la « précarité ». L'approche longitudinale, telle que nous l'avons élaborée, aboutit à élargir la population concernée par la « précarité » : ainsi, les personnes employées sous des formes particulières d'emploi en mars 2000 (selon notre définition détaillée) représentent environ 12 % de la population totale ; avec la construction des parcours, 21 % de la population est concernée par la « précarité » (au sens de discontinuité d'emploi).

L'analyse des profils fait apparaître dans un premier temps, des profils stables et particuliers, et dans un second temps des parcours marqués par de fréquents changements de situations. Enfin, les personnes employées en CDI à temps partiel apparaissent à la lisière de la précarité.

### *3.1.1 Les profils stables et particuliers*

Six groupes semblent qualifier des individus non précaires. Tous ces profils de comportement sur le marché du travail apparaissent dans les analyses factorielles.

#### *Les femmes au foyer, sur les 4 ans (classe 1)*

Elle est composée de 1 843 personnes, soit 9 % des individus. La très grande majorité de cette classe est composée de femmes au foyer pour les 4 années (69 % de la classe). On atteint même 85 % de la classe en considérant celles qui l'ont été 3 ans sur les 4. L'autre situation est généralement en début ou en fin de période. Deux types de situation apparaissent : soit une situation de chômage soit de CDI.

#### *Les individus en CDI, sur toute la période (classe 2)*

Elle est composée de 7 021 personnes, soit 35 % des individus. C'est la classe la plus nombreuse. Il s'agit d'une classe extrêmement stable : 91 % des personnes de cette classe sont en CDI quatre années consécutives ; 99 % le sont au moins trois fois sur quatre. Le chômage (en mars 2000 essentiellement) apparaît ensuite, mais il concerne seulement 1,8 % de la classe.

#### *Les indépendants, sur toute la période (classe 4)*

Elle est composée de 1 907 personnes, soit 9 % des individus. 79 % de la classe est constitué des indépendants sur les quatre années. Les 21 % restant sont aussi des indépendants mais cette situation est associée avec le CDI ou avec le chômage.

#### *Les retraités, sur toute la période (classe 5)*

Elle est composée de 1 565 personnes, soit 8 % des individus. Cette classe est composée de 62 % de retraités sur toute la période. Les autres parcours aboutissent tous à la situation de retraité.

#### *Les salariés du public (classe 7)*

Elle est composée de 3 124 personnes, soit 15 % des individus. Les parcours de cette classe sont, comme les indépendants (classe 4) ou les CDI (classe 2), caractérisés par leur grande stabilité. Ceux ayant été salariés du public pendant quatre années consécutives représentent 86 % de la classe, et ceux qui l'ont été au moins trois années sur quatre en constituent 95 %.

### *Les retraités-inactifs... (classe 8)*

C'est la classe un peu « fourre-tout ». Elle est composée de 654 personnes, soit 3 % des individus, retraités ou autres inactifs dont quelques femmes au foyer. La situation majoritaire est celle des « autres inactifs » associée, en fin de période, soit à la retraite, soit à la situation de femme au foyer.

#### **3.1.2 Les parcours « précaires », caractérisés par des changements fréquents de situation**

Les « précaires » aux quatre dates représentent seulement 5 % de l'ensemble des individus étant passés par la « précarité » au moins une fois au cours des quatre années. Cette forte mobilité entre situations rend l'analyse des « précaires » par l'approche longitudinale encore plus valide.

#### *La classe des précaires (classe 3)*

Elle est composée de 3 429 personnes, soit 17 % des individus. C'est la deuxième classe la plus nombreuse. Elle se répartit entre les chômeurs, les « précaires » et les CDI (les CDI étant nombreux en effectif, mais proportionnellement moins nombreux que dans l'ensemble de la population).

**Tableau 4 – Composition de la classe par année**

	Mars 2000	Janvier 99	Mars 98	Mars 97
Chômeurs	32 %	42 %	45 %	43 %
Précaires	20 %	22 %	23 %	24 %
CDI	27 %	21 %	21%	20 %

Note de lecture : en mars 2000, la classe 3 est composée de 32 % de chômeurs.

Cette classe contient les trois-quarts des précaires en mars 2000, et respectivement 86 %, 90 %, 97 % des précaires en janvier 99, mars 98 et mars 97. C'est une classe dont les parcours sont beaucoup plus variés que dans les autres classes. Cela met en évidence la diversité des parcours que l'on peut qualifier de « précaires ». On y trouve, en effet, les parcours les plus instables avec de nombreux changements de situation. Des sous-profils de parcours plutôt proches du CDI, ou au contraire plutôt proches du chômage, sont visibles.

#### *Les précaires en début de vie active (classe 6)*

Cette classe est composée de 796 personnes, soit 4 % des individus. Les modalités sur-représentées sont « précaires » en mars 2000, et dans une moindre mesure, en 1999. En parallèle, les étudiants sont aussi plus présents, surtout pour les années 97 et 98. Les parcours des individus de cette classe sont relativement répartis entre les situations. Les parcours sont plutôt « ascendants », d'étudiants transitant par la précarité avant d'arriver en CDI.

#### **3.1.3 La particularité des CDI temps partiel est révélée**

Le fait de distinguer, avec la variable détaillée, les salariés à temps partiel, nous permettait de tester l'hypothèse de leur rapprochement avec les « précaires ». En fait, ces individus ne rejoignent pas la classe des « précaires » par cette classification. Les deux groupes (CDI temps partiel et CDI temps complet) que l'on ne pouvait différencier avec la variable agrégée, sont cependant disjoints, et apparaissent comme deux groupes différents assez tôt dans la décomposition.

#### *Les CDI à temps partiel (classe 3b)*

Elle est composée de 1 719 personnes, soit 8 % des individus. Cette classe contient respectivement 80 %, 87 %, 90 % et 90 % des CDI à temps partiel.

**Tableau 5 – Composition de la classe par année**

	Mars 2000	Janvier 99	Mars 98	Mars 97
CDI-Temps partiel	65 %	69 %	69 %	63 %
CDI-Temps complet	18 %	18%	17 %	21 %

Note de lecture : en mars 2000, la classe 3 est composée de 65 % de CDI à temps partiel.

C'est la répartition par sexe qui apparaît distinguer les CDI à temps partiel des CDI à temps complet ; les hommes sont très majoritaires dans le second profil tandis que les femmes prédominent dans celui des temps partiels. On peut approximer la part du temps partiel choisi à environ 70 % des temps partiels de cette classe ce qui invite à s'interroger sur leur proximité avec les parcours « précaires ».

### 3.2 Au niveau détaillé : une classification plus précise permet d'éclater les profils de « précaires »

Afin de préciser les situations de précarité, nous avons utilisé une partition plus fine de la population (toujours décrite avec la variable détaillée, pour bien hiérarchiser les situations de précarité). En plus d'être plus précise, cette classification « s'emboîte » très bien avec les deux précédentes d'un point de vue méthodologique mais surtout permet de bien cerner les « précaires ». En effet, on voit que les groupes stables mis en évidence au moyen de la variable agrégée sont toujours présents et identiques : les classes des salariés du public, des indépendants ou des retraités. C'est la classe des précaires, mise en évidence avec la variable détaillée (cf. tableau 2) et elle seule, qui est éclatée en sous-classes de parcours de précarité différents. (cf. Annexe 4).

Cette classe initiale de « précaires » était composée de 3 416 personnes, soit 17 % des individus. Elle était essentiellement composée de chômeurs et de précaires aux quatre dates. Cependant, tous les intérimaires, les CDD et les SCA faisaient partie de cette classe-là.

**Tableau 6 – Composition de la classe par année**

	Mars 2000	Janvier 99	Mars 98	Mars 97
Chômeurs	33 %	43 %	48 %	39 %
CDD	13 %	11 %	12 %	12 %
CDI-Temps complet	20 %	13 %	11 %	13 %

Note de lecture : en mars 2000, la classe 1 est composée de 33 % de chômeurs.

Quatre profils de précarité bien différents émergent de ce groupe.

#### *Les chômeurs (Classe 1)*

Elle est composée de 1 393 personnes, soit 7 % des individus. Cette classe est composée en majorité par des chômeurs aux quatre dates.

**Tableau 7 – Composition de la classe par année**

	Mars 2000	Janvier 99	Mars 98	Mars 97
Chômeurs	53 %	73 %	80 %	63 %
Étudiants	13 %	12 %	4 %	...
Intérim	10 %			
CDI-Temps complet	11 %	6 %	10 %	18 %

Note de lecture : en mars 2000, la classe 1 est composée de 53% de chômeurs.

C'est une classe de précarité plutôt difficile puisqu'elle contient 46 % des chômeurs en mars 2000, 58% des chômeurs en janvier 99, 63 % des chômeurs en mars 98 et 51 % des chômeurs en mars 97. La trajectoire la plus fréquente est celle du chômage aux quatre dates. Mais on trouve plus de 160 trajectoires différentes. Une particularité est due à la présence exclusive des intérimaires en mars 2000. Aucun individu de cette classe n'a été intérimaire au cours des trois premières années. En revanche, plus de la moitié des intérimaires en mars 2000 (58 %) faisait partie de cette classe.

#### *Les chômeurs – SCA (Classe 2)*

Elle est composée de 678 personnes, soit 3 % des individus. Cette classe représente un autre profil de « précarité ». Elle est essentiellement composée d'individus en « stages ou en contrats aidés » et de chômeurs.

**Tableau 8 – Composition de la classe par année**

	Mars 2000	Janvier 99	Mars 98	Mars 97
SCA	33 %	43 %	39 %	34 %
Chômeurs	30 %	30 %	36 %	35 %
CDI-Temps complet	12 %	6 %	3 %	3 %
Salariés du public	9 %	6 %	5 %	3 %
Étudiants ...	...	5 %	8 %	15 %

Note de lecture : en mars 2000, la classe 2 est composée de 33% de SCA.

Cette classe est donc surtout déterminée par le passage en « stages, ou contrats aidés ». En effet, quelle que soit l'année, plus de 95% des SCA faisaient partie de cette classe. C'est une classe très disséminée entre les situations (plus de 200 trajectoires différentes). Aucune trajectoire ne ressort vraiment. Seules des trajectoires où l'on note des mouvements entre chômage et SCA forment un groupe conséquent.

#### *Les CDD (Classe 5)*

Elle est composée de 946 personnes, soit 5% des individus. 80 à 88% des CDD font partie de cette classe, mais d'autres situations sont présentes. Les parcours les plus fréquents sont ceux qui mêlent les CDD aux CDI à temps complet (environ 30% de la classe). Les trajectoires sont plutôt ascendantes, c'est-à-dire de CDD à CDI. On trouve aussi des étudiants en début de période qui accèdent au CDD puis au CDI ; et également, un parcours équivalent à partir du chômage.

**Tableau 9 – Composition de la classe par année**

	Mars 2000	Janvier 99	Mars 98	Mars 97
CDD	38 %	34 %	36 %	38 %
CDI-Temps complet	30 %	21 %	17 %	16 %
Chômeurs	13%	21%	21 %	17 %
Inactifs/Étudiants	4 %	9 %	12 %	19 %

Note de lecture : en mars 2000, la classe 5 est composée de 38 % de CDD.

#### *Les individus en intérim d'insertion (Classe 7)*

Elle est composée de 399 personnes, soit 2 % des individus. Cette petite classe est aussi issue du découpage de la classe des « précaires » et représente en soi un type de précarité.

**Tableau 10 – Composition de la classe par année**

	Mars 2000	Janvier 99	Mars 98	Mars 97
Intérim	27 %	44 %	48 %	49 %
CDI-Temps complet	38 %	26 %	16 %	9 %
Chômeurs	15 %	17 %	20 %	21 %

Note de lecture : en mars 2000, la classe 7 est composée de 27 % d'intérimaires.

Elle contient 43 % des intérimaires en 2000, mais tous les intérimaires du passé font partie de cette classe. 15 % des parcours débutent par l'intérim et se poursuivent par un emploi sous CDI. Plus largement, les parcours de cette classe passent, à un moment ou à un autre, par l'intérim, avant d'accéder à un CDI à temps complet (30,3 % des individus de la classe).

On aboutit ainsi à quatre profils de parcours « précaires » : le chômage, les parcours alternant chômage et SCA, les parcours de CDD, les parcours que l'on peut qualifier d'intérim d'insertion.

### **3.3 Quelques caractéristiques des classes de précaires**

Pour aller plus loin dans la caractérisation de ces classes, nous avons décrit les individus qui les composent au regard de plusieurs variables socio-démographiques.

### *Le genre : une caractéristique clivante*

Les répartitions par genre sont très différentes selon les parcours « précaires ». Les individus en intérim d'insertion sont plutôt des hommes (70 % versus 47 % dans la population totale), alors que le CDI à temps partiel concerne une très forte majorité de femmes (88 % de la classe). Les trois autres classes sont plutôt mixtes, présentant une répartition quasi identique à celle de la population totale ; toutefois, le recours aux « stages et contrats aidés » semble légèrement plus féminisé.

### *L'âge : un facteur déterminant*

Les individus des classes de « précaires » sont en moyenne plus jeunes que la population totale. En effet, alors que celle-ci est âgée en moyenne de 44,6 ans, les individus entrant dans les profils de « précaires » ont en moyenne moins de 36 ans (sauf les chômeurs qui s'approchent de la moyenne). Cela s'explique par la présence de deux groupes : une forte représentation des 20-30 ans, mais aussi des individus de plus de 50 ans (pas encore retraités). Pour les trois autres classes, les plus jeunes sont ceux composant la classe d'intérim d'insertion (80 % ont entre 15 et 39 ans). Les deux autres classes (chômage-SCA, et CDD) sont assez proches en terme de structure par âge : une moyenne d'âge de 36 ans, 50 % des individus ayant moins de 35 ans.

### *Le niveau de sortie de formation initiale est différent selon le profil de précarité*

Les non-diplômés sont sur-représentés parmi les chômeurs. L'intérim d'insertion est caractérisé par une forte représentation des CAP-BEP. Alors que, dans les trois autres classes, les individus sont en moyenne plus diplômés que les autres « précaires », il demeure toutefois que tous les précaires ainsi identifiés sont largement moins diplômés que la population totale (90 % des précaires ont un niveau inférieur au bac, contre seulement 70 % dans la population totale).

## **Conclusion**

Un des apports de cette démarche est d'avoir permis de distinguer plusieurs parcours types marqués par la discontinuité de l'emploi. Bien que construits avec une variable de situation d'activité (et pour l'emploi, son statut), ces parcours ne s'y réduisent pas, et c'est bien l'enchaînement de ces situations qui permet de qualifier le parcours de « précaires » (avec la limite des quatre points du temps). Ces parcours types pourraient être mis en regard de la formation continue afin de repérer des accès et des pratiques différenciés entre ces classes, mais également entre les parcours « précaires » et les autres.

À ce stade, l'accès à la formation (entre janvier 1999 et mars 2000) selon le parcours révèle les résultats suivants : alors que les parcours de CDI à temps complet présentent un taux d'accès de 34 %, les parcours d'intérim et de CDD ont des taux d'accès autour de 25 %. Seuls 18 % des individus caractérisés par un parcours de chômage (classe 1) ont suivi une formation sur la période considérée. Seuls les parcours alternant des situations de chômage et de « stages ou contrats aidés » (classe 2) ont un taux d'accès comparable à celui des parcours « CDI » : 34,5 %.

Cette mise en relation pourrait être enrichie par la prise en compte des durées de formation cumulées sur la période d'observation. Toutefois, subsiste un problème lié à la construction du questionnaire de l'enquête complémentaire : les périodes de formation renseignées dans l'enquête ne portent que sur les années de fin de parcours (de mars 1998 à mars 2000). Par ailleurs, les données dont on dispose ne permettront pas de traiter une question pourtant aussi essentielle que celle de l'effet de la formation continue sur la trajectoire professionnelle de ces personnes.

Le « droit à la continuité professionnelle par delà les aléas de la discontinuité de l'emploi » est recherché au travers de plusieurs écrits (rapport Boissonnat, rapport Supiot, thèse des marchés transitionnels) dont les conclusions ne convergent pas nécessairement. Leur problématique commune est de prendre acte de l'instabilité de l'emploi et de souhaiter reconstruire des garanties statutaires pour la main-d'œuvre, au-delà de celles qui sont conférées par un emploi sous CDI (Ramaux, 2001). Dans ce contexte, la formation continue constitue probablement l'une des garanties qui pourraient être

associées à ces statuts d'emploi dits « précaires ». Cela renforce l'intérêt de mieux connaître les pratiques de formation, mais aussi les entraves à la participation à la formation, des personnes concernées.

**Coralie Pérez**

Céreq, 10, place de la joliette BP 21321  
13567 Marseille cedex 02  
Tél. : 04 91 13 28 34  
E-mail : perez@cereq.fr

**Gwenaëlle Thomas**

Céreq, 10, place de la joliette BP 21321  
13567 Marseille cedex 02  
Tél. : 04 91 13 28 08  
E-mail : thomas@cereq.fr

## **Bibliographie**

Deneuve C. (2001), Le contrat de travail temporaire est-il un emploi précaire ?, *Problèmes économiques*, n° 2729, septembre 2001, p. 22-27.

Article original : « Le travail intérimaire dans la dynamique de l'emploi », Document de travail du Centre d'Observation Économique, n° 52.

Fournier C., Hanchane S., Lambert M., Perez C., Théry M., Thomas G. (2001), Un panorama de la formation continue des personnes en France, *Bref*, n° 172, Céreq, février.

Gauron A. (2000), *La formation tout au long de la vie*, Rapport pour le Conseil d'Analyse Économique, La Documentation Française.

Goux D. (2000), La place des CDD et des CDI dans le fonctionnement du marché du travail, In : Plein Emploi : Mythe et réalité, *Collection Les rapports du Conseil d'Analyse Économique*, La Documentation Française, p. 305-312.

Kerbouc'h J.-Y. (2001), L'imbroglio juridique des politiques de lutte contre l'instabilité de l'emploi, *Travail et Emploi*, n° 85, janvier, p. 5-20.

Lamanthe A. (2001), Modes de recours à la main d'œuvre juvénile et filières de stabilisation des débutants dans les IAA, *Collection Génération 92, Notes de travail*, n° 15, Marseille-Céreq.

Lolliver S. (2000), Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes, *Économie et statistiques*, n° 334, p.49-63.

Martin-Houssart G. (2001), De plus en plus de passage vers un emploi stable, *Insee Première*, n° 769, avril.

Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF.

Pignoni M.-T., Pujouly C. (1999), Trajectoires professionnelles et récurrence du chômage, *Premières Informations, DARES*, n° 14.3.

Ramaux C. (2001), Régime d'emploi, politique publique et partage des risques. La nouvelle donne productive exige-t-elle l'instabilité de l'emploi ?, *Communication au Forum de la Régulation*, 11-12 octobre, Paris, ENS.



### L'enquête formation continue 2000

Les données mobilisées sont issues de l'enquête « Formation continue 2000 », complémentaire à l'enquête Emploi réalisée en mars 2000 par l'Insee. Elle a été conçue par le Céreq sur la demande conjointe du Commissariat général du Plan, de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, de la Direction de la programmation et du développement (DPD) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Insee et du secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle.

De par son statut, cette enquête a été réalisée auprès d'un échantillon de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête Emploi, susceptibles de bénéficier de formation continue : âgées de moins de 65 ans, ayant terminé leur formation initiale et n'effectuant pas leur service national au moment de l'enquête. Ces personnes ont été interrogées, sous forme d'entretiens en face-à-face, sur les formations suivies *au cours de leur vie active*, c'est-à-dire depuis la sortie de formation initiale. Le questionnement sur les formations est rétrospectif ; il est plus détaillé sur la période allant de janvier 1999 à mars 2000. Ont été retenues les actions de formation d'une durée au moins égale à trois heures, que leur objectif soit explicitement professionnel ou plus personnel, financées par l'employeur, par l'individu lui-même ou une institution publique. Elles ont été saisies au travers de quatre modalités : l'alternance, les stages et cours, la formation en situation de travail et l'autoformation.

Cette enquête s'intéresse au rapport à la formation continue des *individus*, qu'ils aient ou non effectué une formation. Au-delà de la connaissance des formations en elles-mêmes (durées, spécialités, financeurs...), l'intérêt est d'observer le comportement des individus face à la formation continue. Ainsi, les formés sont interrogés sur leurs attentes à l'égard de la formation et sur le contexte dans lequel s'est effectué le départ en formation. Pour les non-formés, on dispose de cette information pour apprécier les contraintes pesant sur l'accès à la formation.

## Annexe 2 – Les variables décrivant la précarité

On trouve ici les deux définitions de la situation sur le marché du travail utilisées au cours de l'étude. La première définition relève de l'approche classique par statut d'emploi à laquelle s'ajoutent les situations hors emploi. La seconde définition est guidée par notre objet d'étude, et détaille les statuts de précarité. Les deux sont définies pour chacune des quatre années.

### Variable agrégée

- '0' = 'Autres'
- '1' = 'Retraités'
- '2' = 'Femmes au foyer'
- '3' = 'Autres inactifs'
- '4' = 'Étudiants y compris apprentis'
- '5' = 'Chômeurs'
- '6' = 'Précaires'
- '7' = 'Indépendants'
- '8' = 'Salariés du public'
- '9' = 'CDI' ;

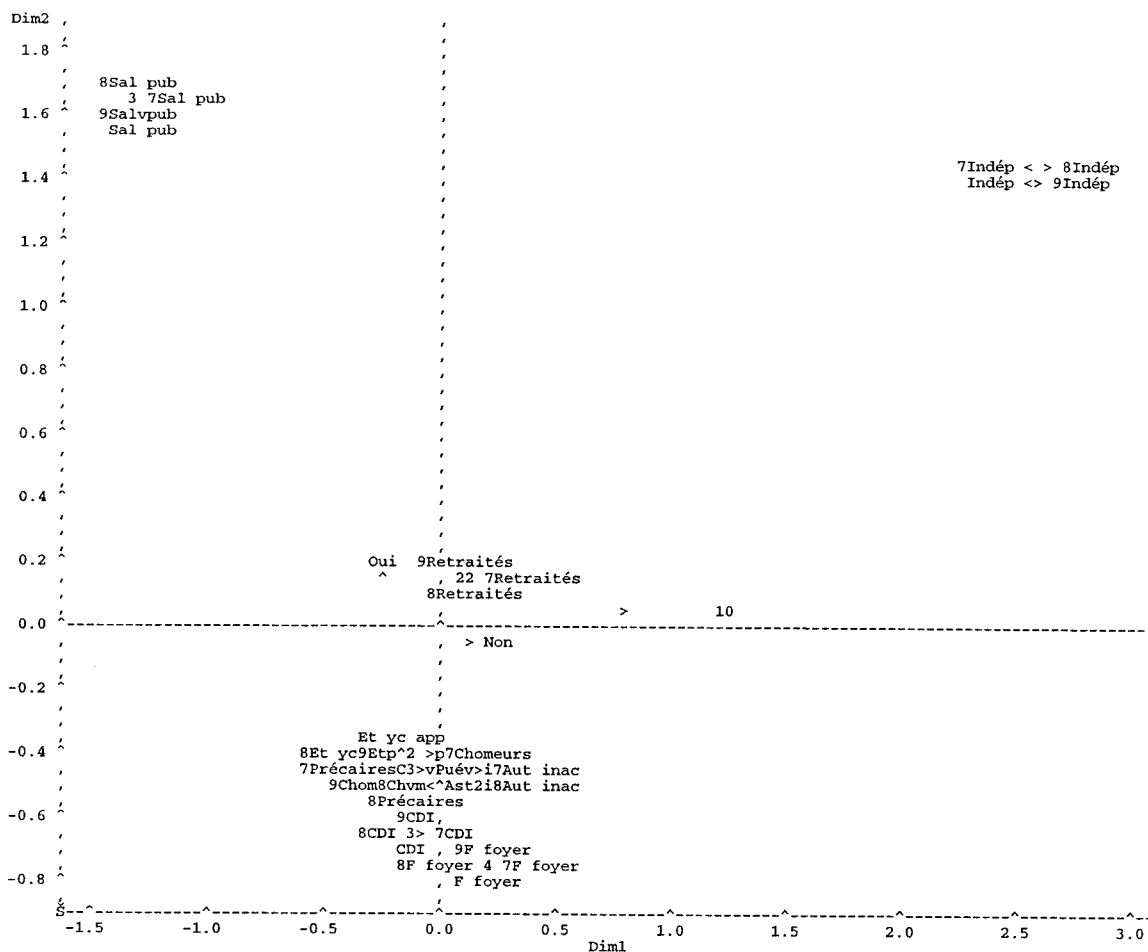
### Variable détaillée

- '0' = 'Autres retraités, Service national'
  - '1' = 'Étudiants, Femmes au foyer, autres inactifs'
  - '2' = 'Chômeurs'
  - '3' = 'Indépendants, aides familiaux'
  - '4' = 'Intérim'
  - '5' = 'CDD'
  - '6' = 'Stages, Contrats Aidés'
  - '7' = 'CDI – Temps Partiel'
  - '8' = 'CDI – Temps Complet'
  - '9' = 'Salariés du public' ;
- ces 4 situations composent  
alors la précarité

## Annexe 3 – Les Analyses en Correspondances Multiples.

### ACM 1 : Tous les individus – variable agrégée

#### Plan (1,2)



On note la proximité de situations pour les 4 ans.

*Les indépendants et les salariés du public, 2 pôles particuliers qui s'opposent et se différencient des autres situations*

Les indépendants et les salariés du public sont très loin de l'ensemble des autres positions professionnelles. On en déduit qu'il n'y a pas (ou peu) de mouvements entre ces situations et les autres, ni même entre ces deux situations entre elles.

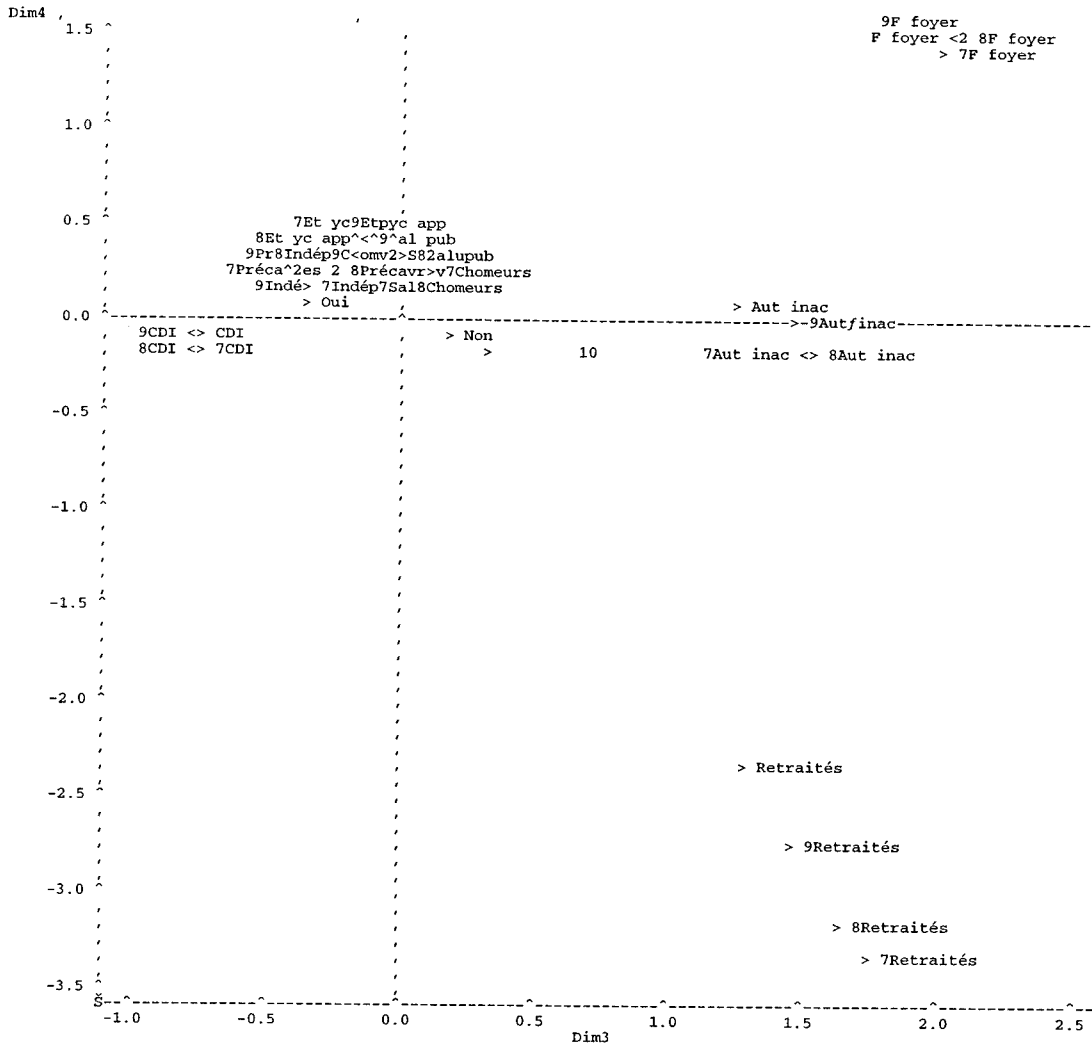
*Les retraités un peu particuliers*

Les projections des 4 modalités de retraités constituent un groupe particulier, plus proche des autres modalités. Il y a donc quelques transitions avec les autres positions mais le groupe est bien visible.

*Un gros nuage très mélangé*

Les autres modalités sont, elles, projetées de façon assez mélangée. Les précaires ne sont pas discernables.

## Plan (3,4)



### 4 types de trajectoires bien distincts

On voit bien sur ce plan, comme se distinguent et s'opposent les femmes au foyer, les autres inactifs et les retraités. Ces groupes sont moins particuliers que ceux discernables sur le plan (1,2) mais les transitions entre ces états sont rares.

*Les CDI apparaissent comme particuliers.*

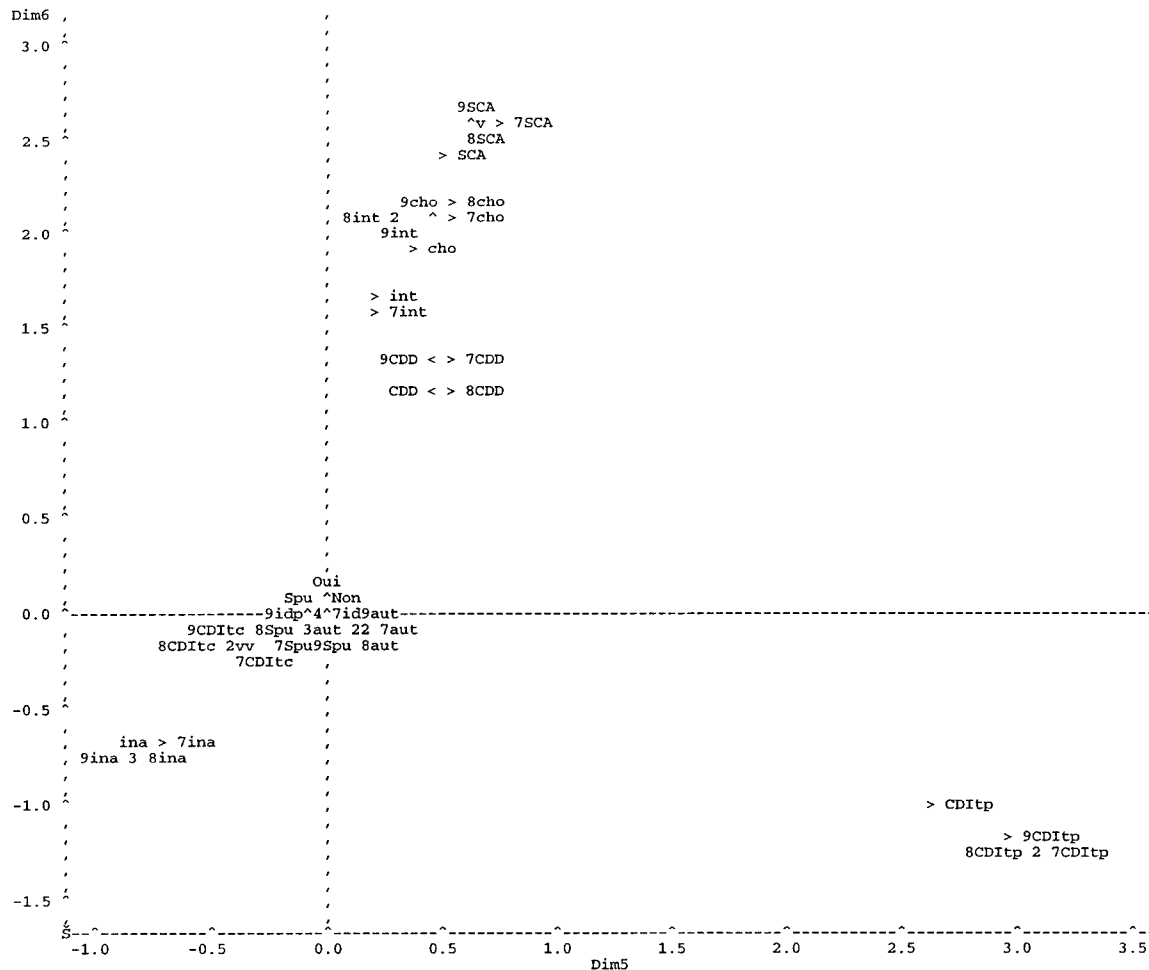
Dans ce plan, on peut mettre en évidence le fait d'être en CDI.

*Les précaires dans le nuage avec les chômeurs.*

Les autres situations sont regroupées dans un nuage où les transitions entre états sont courantes. C'est ainsi qu'on peut noter la plus forte proximité entre la précarité et le chômage ou les études.

## ACM 2 : Tous les individus – variable détaillée

### Plan (5,6) : le plan de la précarité



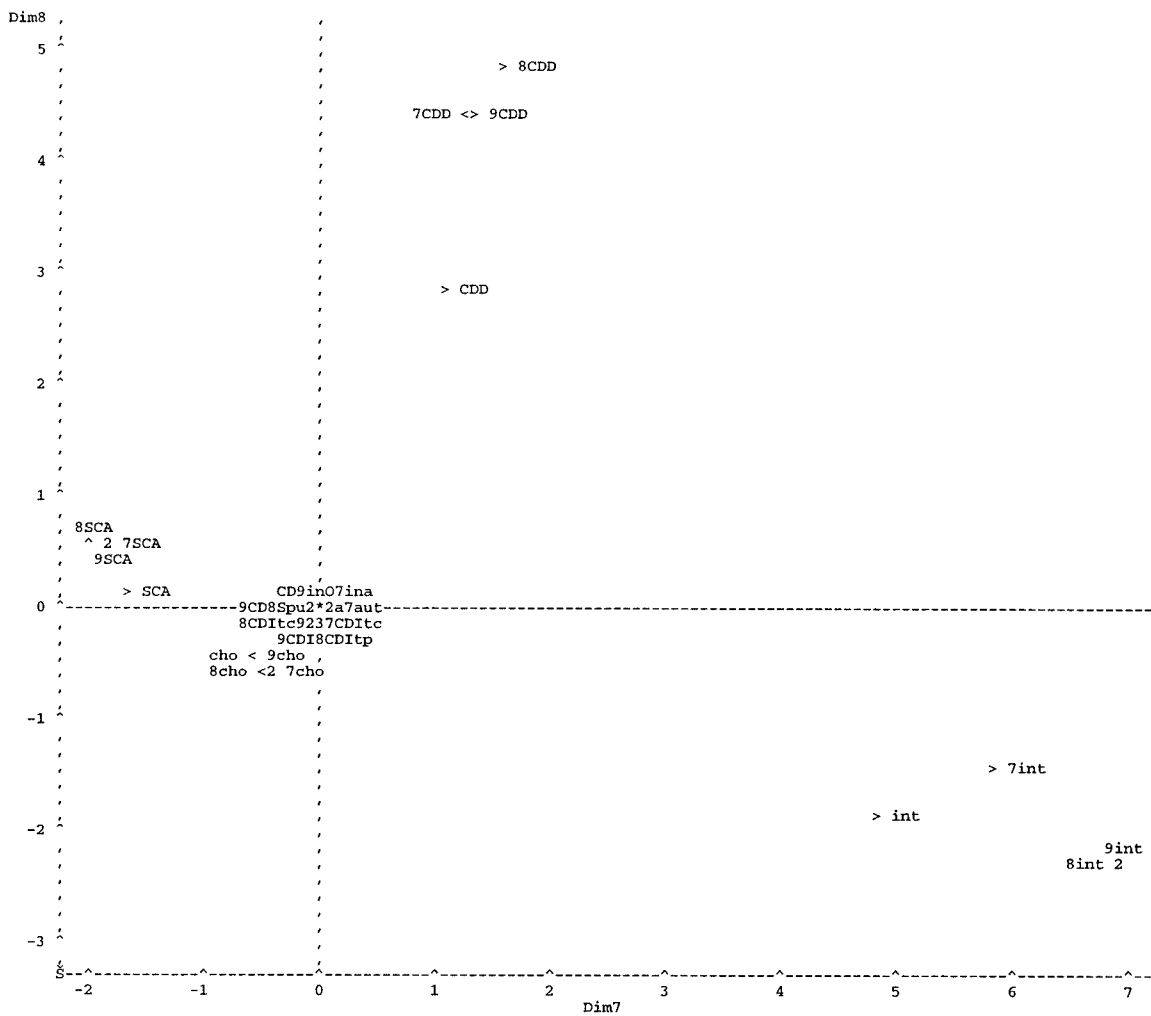
*Les CDI à temps partiel plus particuliers.*

Même s'ils font partie du nuage, ils apparaissent différents à cette étape.

*Une hiérarchie des situations de précarité.*

L'axe vertical constitue une très belle représentation des passages entre les précarités. L'ordre est bien visible : à l'extrémité, les plus particuliers sont les SCA, ils sont proches des chômeurs. Ces derniers sont aussi à proximité des intérimaires. Enfin, les CDD sont plus proches du centre du nuage, et donc moins opposés aux CDI à temps partiel.

## Plan (6,7)



*Les particularités entre les précaires.*

Les SCA demeurent plus proches des chômeurs, et s'opposent ici aux CDD et aux intérim.

#### Annexe 4 – Tableau illustrant l’emboîtement des classifications

Classification en 7 classes – DSTA	Classification en 10 classes – DSTA
1 Les chômeurs et précaires	1 Les chômeurs en intérim en mars 2000
	2 Les chômeurs et stage ou contrats aidés
	5 Les CDD
	7 Les individus en intérim d’insertion
2 Les inactifs	3 <i>IDEM</i>
3 Les CDI temps partiel (et temps plein)	4 <i>IDEM</i>
4 Les retraités	6 <i>IDEM</i>
5 Les CDI à temps complet	8 <i>IDEM</i>
6 Les salariés du public	9 <i>IDEM</i>
7 Les indépendants	10 <i>IDEM</i>

## Annexe 5 – Tableaux résumés des caractéristiques socio-démographiques des classes de précaires.

**Tableau 1 – Répartition selon le genre**

Nom de la classe	Homme	Femme
1. Chômeurs	45,9 %	54,1 %
2. Chômeurs-Stages, contrats aidés	39,2 %	60,8 %
4. CDI temps partiel	12,1 %	87,9 %
5. CDD	44,4 %	43,6 %
7. Intérim d'insertion	70,2 %	29,8 %
<i>Total</i>	47,3 %	52,7 %

**Tableau 2 – Répartition selon le niveau de diplôme**

Nom de la classe	Supérieur	Bac +2	Bac	CAP-BEP	BEPC	Non Diplômé
1. Chômeurs	5,2 %	6,0 %	10,6 %	26,4 %	7,2 %	44,6 %
2. Chômeurs-Stages, contrats aidés	6,3 %	8,0 %	15,0 %	27,3 %	7,5 %	35,9 %
4. CDI temps partiel	5,0 %	9,9 %	13,5 %	29,5 %	7,9 %	34,2 %
5. CDD	10,2 %	10,4 %	13,9 %	29,2 %	8,2 %	28,1 %
7. Intérim d'insertion	2,3 %	8,0 %	12,0 %	40,1 %	4,8 %	32,8 %
<i>Total</i>	8,2 %	10,0 %	11,9 %	29,9 %	7,3 %	32,7 %

**Tableau 3 – Âge moyen**

Nom de la classe	Âge moyen	Âge médian	Écart-type	Minimum	Maximum
1. Chômeurs	43,7	44	12,1	18	64
2. Chômeurs-Stages, contrats aidés	36,3	35	10,9	17	63
4. CDI temps partiel	43,4	43	9,8	20	64
5. CDD	36,5	35	10,3	17	64
7. Intérim d'insertion	35,4	34	9,7	20	62
<i>Total</i>	44,6	45	11,1	17	94





# La formation continue aide-t-elle à devenir cadre ?

Charles Gadea, Danièle Trancart

Les cadres d'aujourd'hui n'ont pas toujours commencé leur carrière comme cadres. L'enquête Emploi, renouvelée annuellement par tiers, permet de retrouver la position professionnelle des sortants interrogés jusqu'à trois ans avant l'enquête. On constate ainsi que parmi les 1747 cadres que comptait l'échantillon de sortants en 2000, environ un quart n'étaient pas cadres en 1997<sup>1</sup>. Le flux annuel de promus accédant à la catégorie de cadre se situerait ainsi aux alentours de 8 %, dont un peu plus de la moitié provient des professions intermédiaires.

Grâce à l'enquête Formation 2000, effectuée en complément à l'enquête Emploi de la même année, il est possible de comparer les caractéristiques de ces promus, aussi bien à celles des cadres déjà en place qu'à celles des salariés des autres catégories qui ne sont pas devenus cadres.

## 1. Qui devient cadre ?

En l'espace de trois ans, près de 9 % des salariés des professions intermédiaires ont pris place parmi les cadres. Pour les autres salariés, ce taux n'est que de 1,7 % en moyenne. Si la promotion reste une des voies majeures d'accès à la position de cadre, c'est à partir des catégories de salariés les plus proches que s'effectue cette mobilité ascendante<sup>2</sup>.

Tableau 1 – Position en 1997 des cadres de 2000 (actifs aux deux dates)

	Position en 1997
Cadre	75,6
PI de l'enseignement, la santé, la fonction publique	5,4
PI administratives et commerciales des entreprises	4,5
PI techniciens	2,3
PI contremaîtres, agents de maîtrise	1,0
Autre	11,2
Total	100,0

Une bonne part des promus vient des professions intermédiaires de la fonction publique (enseignement, santé, travail social), ainsi que des professions administratives ou commerciales des entreprises, dans une moindre mesure des techniciens.

Si l'on renverse la perspective et qu'on s'intéresse aux chances d'obtenir un emploi de cadre rapportées aux effectifs des catégories d'origine, la situation se présente autrement : les possibilités apparaissent plus grandes lorsqu'on occupe des fonctions administratives ou commerciales (12 %), plus limitées pour les techniciens et les professions intermédiaires de la fonction publique (respectivement 8,6 % et 7,9%) et très faibles pour les contremaîtres et agents de maîtrise.

1. Les résultats sont donnés en effectifs non pondérés en raison de la faiblesse de l'échantillon.

2. Sur les liens entre la catégorie des cadres et les professions intermédiaires, voir Bouffartigue et Gadea, 2000.

**Tableau 2 – Devenir en 2000 des salariés de 1997 (actifs aux deux dates)**  
 Détail des professions (intermédiaires) d'origine

	Cadre	PI	Autre	Total
Cadre	86,4	9,7	3,9	100
PI de l'enseignement, la santé, la fonction publique	7,9	85,8	6,3	100
PI administratives et commerciales des entreprises	12,0	65,3	22,7	100
PI techniciens	8,6	80,0	11,3	100
PI contremaîtres, agents de maîtrise	5,4	74,3	20,3	100
Autre	1,7	7,3	91,0	100
<b>Total</b>	<b>11,3</b>	<b>19,7</b>	<b>69,0</b>	<b>100</b>

C'est aussi vers les postes de cadres administratifs et commerciaux des entreprises que se dirigent le plus souvent les promus, dans une moindre mesure vers les postes d'ingénieur ou cadre technique, plus rarement vers les postes de cadre de la fonction publique qui recrutent en grande partie sous le régime spécifique du concours. En bonne logique, on peut vérifier l'existence d'une série de correspondances entre les différentes catégories de professions intermédiaires et les catégories de cadre qui leur sont les plus ouvertes : les techniciens deviennent plutôt ingénieurs, les comptables, secrétaires, gradés de la banque s'intègrent parmi les cadres administratifs et commerciaux des entreprises, etc.

**Tableau 3 – Devenir en 2000 des salariés de 1997 (actifs aux deux dates)**  
 Détail des catégories de cadre d'arrivée

	Ingénieurs et cadres techniques des entreprises	Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	Cadres de la fonction publique	Autres cadres et professions intellectuelles supérieures	PI	Autre	Total
Cadre	18,2	19,7	9,9	38,6	9,7	3,9	100
PI	2,1	3,2	0,9	2,5	78,3	13,0	100
Autre	0,4	0,7	0,1	0,5	7,3	91,0	100
<b>Total</b>	<b>2,5</b>	<b>3,0</b>	<b>1,2</b>	<b>4,6</b>	<b>19,7</b>	<b>69,0</b>	<b>100</b>

De nettes différenciations se font jour lorsqu'on considère les caractéristiques associées aux différentes modalités de rapport entre la catégorie d'origine et celle d'arrivée.

Ces caractéristiques sont d'une part liées au sexe. La position de cadre à l'arrivée (position en mars 2000) semble entourée d'une série de filtres qui laissent passer de moins en moins de femmes au fur et à mesure qu'on se rapproche d'elle.

Quelle que soit l'origine, cette position va de pair avec une proportion de femmes plus faible que dans les autres catégories. En outre, pour une même catégorie d'origine, la proportion de femmes est plus faible parmi les promus que parmi les salariés demeurant dans la catégorie. Les cadres de 2000 qui étaient professions intermédiaires en 1997 comptent moins de femmes que les professions intermédiaires de 2000, les cadres de 2000 qui étaient en 1997 dans une catégorie différente (ni cadre ni profession intermédiaire) comptent moins de femmes que les salariés toujours présents dans ces catégories en 2000.

Des nuances doivent être toutefois apportées à ce constat : en détaillant un peu plus la catégorie d'origine au sein du groupe des professions intermédiaires (tableau 5), on ne perçoit plus de relation marquée entre la féminisation et une réduction des chances d'être cadre. Les professions administratives et commerciales des entreprises, qui accueillent bien plus de femmes que les techniciens et les contremaîtres ou agents de maîtrise, bénéficient de meilleures chances de promotion, mais les professions intermédiaires de la fonction publique, de loin les plus féminisées, ne sont guère avantagées.

**Tableau 4 – Évolution de la position professionnelle et sexe, âge, niveau de formation**  
(actifs aux deux dates)

	CAD/CAD	CAD/PI	CAD/AUT	PI	AUT	Total
% femmes	34,8	35,3	44,6	48,9	49,9	48,1
% <40 ans	25,8	33,2	47,2	36,8	41,6	39,3
Niveaux						
% I et II	63,6	31,9	52,8	10,0	1,6	9,7
% < à IV	8,9	16,8	20,0	33,1	78,5	62,0

Lecture : parmi les cadres de mars 2000 qui étaient déjà cadres en mars 1997, on comptait 34,8 % de femmes, 25,8 % de personnes de moins de 40 ans, 63,6 % de diplômés de niveau II ou I.

**Tableau 5 – Devenir en 2000 des salariés de 1997 en fonction de l'âge et du sexe**  
Proportion de femmes et de jeunes (moins de 40 ans)

	Effectif	% femmes	% <40 ans	% cadres
Cadre	1528	35,6	25,4	86,4
PI de l'enseignement, la santé, la fonction publique	1201	70,5	31,8	7,9
PI administratives et commerciales des entreprises	652	48,6	38,7	12,0
PI techniciens	476	11,1	37,6	8,6
PI contremaîtres, agents de maîtrise	335	8,4	19,4	5,4
Autre	11 292	50,2	42,6	1,7
Total	15 484	48,1	39,3	11,3

Il faut tenir compte du fait que l'influence du genre se combine avec celle de l'âge, et cette dernière variable n'agit pas de manière univoque. D'une part, il faut du temps pour être promu, ce qui explique que les cadres comportent nettement moins de « jeunes » (moins de 40 ans) que les autres catégories, et les membres des professions intermédiaires promus cadres moins que ceux qui n'ont pas changé de catégorie (tableau 4). Mais la jeunesse est également un atout pour la mobilité ascendante, qui varie au sein des diverses catégories de professions intermédiaires dans le même sens que la proportion de personnes d'âge inférieur à 40 ans (tableau 5). Ainsi, le taux de promotion relativement faible dans la fonction publique s'associe-t-il à une présence réduite de « jeunes ». De même, les contremaîtres et agents de maîtrise, qui forment un groupe très masculin mais plutôt âgé, ne parviennent que très rarement à la catégorie des cadres.

Le cas des promus qui ne viennent pas des professions intermédiaires semble quant à lui très représentatif de la nécessité d'introduire des dimensions supplémentaires dans l'analyse.

On peut s'étonner, en effet, de trouver dans ce groupe à la fois une féminisation plutôt forte (mais inférieure à celle des non-promus de même origine) et une proportion de jeunes d'autant plus remarquable qu'elle dépasse celle des non-promus (tableau 4). En fait, ce n'est pas seulement par l'âge que les promus se distinguent mais surtout par leur niveau de formation : plus de la moitié d'entre eux possèdent au moins un diplôme de niveau bac+3, très rare au sein de leur groupe d'origine, un groupe, il est vrai, très hétérogène puisqu'il peut inclure des ouvriers, des employés ou des indépendants<sup>3</sup>. Il s'agit donc très probablement d'un flux de mobilité correspondant pour une bonne part au rattrapage d'un déclassement en début de carrière pour des jeunes diplômé(e)s.

Bien que le contraste soit moins frappant que dans le cas précédent, les promus issus des professions intermédiaires possèdent également un niveau de formation bien supérieur à celui des non-promus de même origine.

Les variations de la part des autodidactes appellent des conclusions analogues aux précédentes. La chute est beaucoup moins forte quand on compare les salariés des professions intermédiaires non promus aux promus, que lorsqu'on compare les salariés des autres catégories restés hors du monde des cadres à ceux qui l'ont rejoint.

3. Pour près de la moitié de ces promus, la position en 1997 n'a pas pu être retrouvée, les autres sont avant tout des employés (secrétaires, comptables) et, dans une moindre mesure, des indépendants, plus rarement des ouvriers.

La figure traditionnelle du promu autodidacte ne semble en définitive guère correspondre à la réalité des mobilités professionnelles ascendantes. Dans les deux groupes de promus, les autodidactes demeurent très minoritaires (un sur cinq tout au plus), mais selon des configurations différentes : les promus des professions intermédiaires ont plus d'une fois sur deux une formation située entre bac et bac+2, ce qui est nettement moins fréquent chez les promus issus des autres catégories.

**Tableau 6 – Évolution de la trajectoire professionnelle et taille de l'entreprise en 1997**

	CAD/CAD	CAD/PI	CAD/AUT	PI	AUT	Total
< 50	36,1	32,3	48,7	32,2	48,6	43,6
50 à 999	21,6	28,4	15,8	27,3	22,3	23,4
1000 et +	42,2	39,2	35,5	40,5	29,1	33,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nouveau trait distinctif des promus qui ne viennent pas des professions intermédiaires, ils travaillaient nettement plus souvent dans des grandes entreprises que les non-promus, alors que cette différence n'apparaît pas entre promus et non-promus des professions intermédiaires.

## 2. La formation favorise-t-elle la mobilité professionnelle ascendante ?

L'accès à la formation continue au cours de la période comprise entre mars 1997 et mars 2000 se différencie nettement, à la fois selon les catégories d'origine et selon la trajectoire suivie.

Les cadres et les professions intermédiaires se forment plus souvent que les autres salariés. En même temps, les promus se distinguent des autres salariés dans leur catégorie d'origine. Ainsi, les salariés des professions intermédiaires devenus cadres sont pratiquement aussi nombreux à avoir suivi une formation que ceux qui étaient déjà cadres. Par contre, les cadres issus d'une autre catégorie de salariés bénéficient de moindres chances d'accès à la formation que les précédents, mais devancent de loin les salariés qui ne sont pas devenus cadres.

On peut donc vérifier qu'il existe bien un lien entre le recours à la formation continue et le fait de suivre une trajectoire professionnelle ascendante. Toutefois, la nature de ce lien n'est pas aisée à déterminer. On sait que la formation ne garantit nullement une promotion (Podevin, 1999), elle tend à fonctionner plutôt comme une condition nécessaire que comme une condition suffisante. On sait également, et on peut le constater dans le cas présent, que les cadres sont le groupe qui dispose des plus fortes chances d'accès à la formation. De ce fait, si le taux d'accès des promus est plus élevé que celui des autres salariés de leur catégorie d'origine, cela peut signifier soit qu'étant devenus cadres, ils rencontrent davantage d'opportunités, mais aussi d'obligations de suivre une formation qu'auparavant, soit qu'ils ont suivi davantage de formations pour pouvoir être promus.

**Tableau 7 – Évolution de la position professionnelle et accès à la formation selon les périodes**

	CAD/CAD	CAD/PI	CAD/AUT	PI	AUT	Total
1 <sup>er</sup> janvier 99 au 1 <sup>er</sup> mars 2000	55,8	53,0	38,5	51,6	24,5	33,1
1 <sup>er</sup> mars 98 au 31 décembre 1998	41,1	41,1	33,2	38,0	16,0	23,1
Entre la fin de vos études et fin février 1998	90,1	89,6	69,9	85,3	62,3	69,7

Lecture : 55,8 % des cadres de mars 2000 qui étaient déjà cadres en 1997 ont suivi au moins une formation entre janvier 99 et mars 2000.

L'examen des périodes de formation distinguées dans le questionnaire permet d'apporter quelques éléments de réponse. Au cours de la période comprise entre la fin de leurs études et fin février 1998, les promus de notre échantillon n'étaient pas encore cadres. Cette période étant en moyenne plus longue que les deux périodes plus récentes retenues dans le questionnaire, on ne

s'étonnera pas de voir le taux d'accès s'élever pour tous les groupes, mais on remarquera que la structure des écarts reste identique aux autres périodes : les salariés des professions intermédiaires promus cadres étaient déjà aussi nombreux à avoir suivi au moins une formation que ceux qui étaient cadres en 1998 ou avant, les salariés des professions intermédiaires non promus restent à un niveau plus élevé que les cadres ne provenant pas des professions intermédiaires, et ces derniers se distinguaient déjà des autres salariés. En d'autres termes, les promus semblent bien avoir adopté un comportement spécifique envers la formation avant qu'elle se réalise, et celui-ci apparaît bien comme une conséquence de leur formation plutôt que comme un effet de leur accès au statut de cadre.

Le nombre de formations s'avère lui aussi révélateur : les promus ont bien manifesté un « appétit de formation » bien supérieur aux non promus, ou ont bénéficié de bien plus d'opportunités qu'eux.

**Tableau 8 – Nombre de formations suivies entre la fin des études et fin février 1998**

	CAD/CAD	CAD/PI	CAD/AUT	PI	AUT	Total
< 2	17,8	18,7	46,2	25,6	58,8	47,9
2 à 9	33,6	40,4	37,5	41,5	32,4	34,5
10 et +	48,6	40,9	16,3	32,9	8,8	17,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Les différenciations de l'appétit de formation se maintiennent dans les périodes plus récentes, soit dans la plupart des cas, après l'accès éventuel à la catégorie des cadres, mais une tendance significative semble apparaître. Après mars 1998, les écarts entre les salariés des professions intermédiaires, promus ou non promus, et les cadres restent faibles, tandis que celui qui sépare les promus des autres catégories des non-promus s'élargit. Le rapport de ces promus à la formation s'aligne sur celui des autres cadres et des professions intermédiaires.

C'est du moins ce que suggère leur réponse à toute une série de questions rendant compte de leur perception de la formation.

### 3. Perceptions de la formation

Ainsi, les cadres et les salariés des professions intermédiaires sont davantage informés de l'existence d'un plan formation dans leur entreprise et le consultent plus souvent, ils pensent plus souvent avoir droit au congé individuel de formation, et savent mieux que les autres salariés que leur employeur est sujet à des obligations en matière de formation des salariés.

Sous tous ces aspects, les ouvriers et employés semblent moins informés de leurs droits ou moins enclins à en faire usage. Ils ne sont par exemple que 26,5 % à consulter le plan de formation de leur entreprise. Les salariés de ces catégories devenus cadres en 2000 se rapprochent dans leur réponse des autres cadres, mais manifestent une plus grande distance qu'eux envers cet univers de la formation (tableau 9).

Il faut toutefois nuancer ce constat, la configuration des écarts peut varier sensiblement lorsqu'il est question de certains sujets relatifs à la formation, comme le fait d'avoir bénéficié d'un bilan de compétences. Dans ce cas, qui concerne il est vrai des effectifs réduits, les cadres ne sont pas plus fréquemment usagers du dispositif et les promus des professions intermédiaires ne le sont pas davantage que les non-promus, mais le décalage peut s'expliquer par le fait que cette mesure est souvent associée à la recherche d'emploi et les cadres et les promus des professions intermédiaires sont moins exposés au chômage que les autres salariés (tableau 10).

**Tableau 9 – Perception de la formation selon l’itinéraire professionnel (réponses oui seulement)**

	CAD/CAD	CAD/PI	CAD/AUT	PI	AUT	Total
Existence d’un plan formation	79,9	78,2	55,0	74,7	48,5	58
Consultation du plan formation	65,4	64,8	37,9	57,9	26,5	38,1
Droit à un CIF	61,8	66,7	42,1	58,2	38,5	45,7
L’employeur est-il obligé de former ses salariés ?	86,7	87,5	82,1	87,1	76,5	80,2
Les autres salariés suivent-ils des formations ?	81,5	80,1	60,0	75,2	48,3	58,2

Lecture : 79,9 % des salariés qui étaient déjà cadres en 1997 répondent oui à la question : « Selon vous, existe-t-il un plan de formation ou un document présentant les formations dans votre entreprise ? ». Pour la question « Dans votre entreprise [...], les autres salariés suivent-ils des formations ? », la modalité retenue ici est « oui, quel que soit leur niveau de qualification ».

**Tableau 10 – « Avez vous bénéficié d’un bilan de compétences au cours des 14 derniers mois ? »**

	CAD/CAD	CAD/PI	CAD/AUT	PI	AUT	Total
Oui	5,6	4,7	6,2	6,4	3,7	4,4
Non	94,4	95,3	93,8	93,5	96,3	95,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le décalage en matière d’appétence envers la formation se trouve confirmé avec la réponse aux questions relatives au fait d’avoir suivi des formations sous la contrainte de l’employeur et à l’existence de besoins ou envies de formation non satisfaits (tableau 11). Les ouvriers et employés se distinguent des autres groupes en déclarant plus fréquemment que toutes les formations qu’ils ont suivies au cours des 14 mois précédant l’enquête ont été imposées par l’employeur. Réciproquement, ils font moins souvent part d’un besoin ou d’une envie de formation non satisfaits. Les promus issus de ce groupe manifestent beaucoup moins de sentiments de contrainte et davantage de frustrations envers la formation.

Le sentiment de contrainte est par ailleurs nettement moins répandu chez les promus des professions intermédiaires que chez les non-promus de la même catégorie. On peut donc penser que la formation est matière à tension dans les relations entre employeurs et salariés, et ces tensions vont en décroissant lorsqu’on passe des ouvriers et employés aux cadres et professions intermédiaires, les ouvriers et employés promus tenant là aussi une position intermédiaire.

**Tableau 11 – Appétence envers la formation et trajectoire professionnelle**

	CAD/CAD	CAD/PI	CAD/AUT	PI	AUT	Total
« Au cours des 14 derniers mois :						
Votre employeur vous a-t-il imposé les formations que vous avez suivies ?						
Oui toutes	16,2	16,2	18,0	26,4	36,0	29,1
Oui certaines	13,7	12,0	14,8	15,0	10,2	12,4
Avez-vous eu un besoin ou une envie de formation non satisfait ?						
Oui	28,9	30,6	26,7	30,7	19,2	22,6

#### 4. Pratiques et effets de la formation

L’étude des conditions de déroulement de la formation permet d’appréhender avec plus de précision la différenciation des rapports à la formation.

Les formations décrites s’inscrivent la plupart du temps au sein du plan de formation de l’entreprise, mais on retrouve, comme à propos de l’information et de la consultation du plan, un décalage entre le bloc formé par les cadres et professions intermédiaires et les autres salariés. Les ouvriers et employés sont moins souvent financés par le plan formation et plus souvent soit par eux-mêmes, soit par des aides de l’État, de l’ANPE, des collectivités locales destinées aux chômeurs.

**Tableau 12 – Conditions de formation (entre mars et décembre 98) et trajectoire professionnelle\***

	CAD/CAD	CAD/PI	CAD/AUT	PI	AUT	Total
Quel a été le financeur principal ?**						
Employeur, plan formation	71,2	73,7	52,5	74,7	63,3	68,4
État, ANPE	5,0	4,2	11,5	7,0	11,0	8,4
Région, département, commune	0,9	1,1	9,8	2,1	6,6	4,1
Vous-même	15,6	12,6	24,6	11,1	11,5	12,3
Mode de certification						
Concours, examen, diplôme, Titre homologué	3,6	7,4	11,5	6,3	9,3	7,4
CQF de branche, Q convention Collective, autre certif. Prof.	2,9	5,3	13,1	6,5	12,6	9,0
Rien	93,3	87,4	75,4	87,1	78,1	83,6
Avez-vous obtenu le diplôme ou la qualification visés ?						
Oui (en totalité ou en partie)	82,1	84,6	70,6	83,9	80,0	81,0
Non (échec ou ne s'est pas présenté)	18,0	15,4	29,4	16,1	20,0	19,0

\* La consigne était de décrire la formation qui a commencé le plus tôt entre mars et décembre 1998, quelqu'en soient le contenu et la forme.

\*\* Le total est inférieur à 100 car certaines modalités très dispersées n'ont pas été prises en compte (association, club, fournisseur, gratuit, etc.).

La situation la plus remarquable est certainement celle des promus de cette catégorie, non seulement parce qu'ils ont eu bien souvent à financer eux-mêmes leur formation, mais aussi parce qu'ils semblent viser plus souvent que les autres une formation sanctionnée par un diplôme, un examen ou une certification professionnelle. En bref, des formations qui semblent les plus proches du modèle traditionnel de la « promotion sociale » entreprise à l'initiative de l'individu et qui s'avèrent plus difficiles à réussir au sens de décrocher le diplôme ou la certification visés.

**Tableau 13 – Conditions de formation (entre mars et décembre 98) et trajectoire professionnelle**

	CAD/CAD	CAD/PI	CAD/AUT	PI	AUT	Total
Pour vous, quel a été le principal résultat de cette formation ?						
Adaptation à votre emploi	81,5	74,7	55,7	72,1	61,0	68,0
Un nouvel emploi	0,9	8,4	6,6	5,4	6,7	5,4
Un diplôme ou qualif reconnue	2,8	5,3	9,8	4,6	7,8	6,0
Autre (non professionnel)	7,8	10,5	18,0	10,6	11,0	10,5
Pas de résultat particulier	7,0	1,1	9,8	7,2	13,6	10,1
Votre rémunération a-t-elle augmenté à l'issue de la formation ?						
Oui	0,7	7,5	8,3	4,9	5,4	4,6

Alors que pour la plupart des salariés, et plus particulièrement pour les cadres pour lesquels elle tend à devenir une routine dans le cadre du travail, la formation n'a pas d'autre effet que d'améliorer leur adaptation à l'emploi, elle s'avère au contraire utile à d'autres fins pour une part non négligeable d'entre eux. Il s'agit parfois d'un bénéfice non professionnel, comme l'acquisition de connaissances culturelles, artistiques ou scientifiques, ou encore de l'accès à un diplôme ou une qualification reconnue. Sous ces deux aspects, ce sont bien les anciens ouvriers ou employés promus cadres qui semblent avoir tiré le plus de profit de leur formation. Les deux catégories de promus, anciens salariés des professions intermédiaires et anciens ouvriers ou employés, déclarent plus souvent des résultats que les salariés de même origine non promus. Si elle n'est que rarement à l'origine de l'accès à un nouvel emploi, la formation a tout de même permis une augmentation de salaire dans un nombre non négligeable de cas, particulièrement visibles chez les promus.



**Tableau 14 – Salaire au moment de l'enquête selon la trajectoire professionnelle**

CAD/CAD	CAD/PI	CAD/AUT	PI	AUT
16 937	12 993	11 657	10 826	7 639

On notera d'ailleurs que les différences de salaire au moment de l'enquête sont tout à fait significatives entre les promus et les salariés non promus de même origine. L'écart est particulièrement fort, là aussi, parmi les ouvriers et employés : lorsqu'ils ont été promus, leur salaire n'égale certes pas celui des cadres, mais s'en rapproche beaucoup plus que des autres salariés de leur catégorie d'origine.

## 5. Impact des caractéristiques individuelles sur la promotion à un emploi de cadre en 2000

Afin de mieux cerner les effets spécifiques des variables prises en compte dans l'analyse, nous avons d'une part tenté d'estimer l'impact individuel de certaines modalités. Certaines des variables retenues décrivent des caractéristiques socio-démographiques (sexe, âge, situation familiale, nombre d'enfants, niveau de formation initiale), d'autres font référence à l'emploi occupé en 1997 (catégorie socioprofessionnelle, ancienneté dans l'entreprise, taille de l'entreprise et secteur d'activité), d'autres, enfin renvoient à la formation, souvent sous la forme d'indices ou scores agrégeant des modalités de diverses variables. Ont ainsi été retenues pour résumer la formation les variables suivantes :

- avoir suivi ou non une formation en P1 ou P2 (après mars 98) ;
- avoir ou non suivi une formation avant 98 ;
- score d'attitude envers la formation (faible, moyen, fort). Ces modalités résultent d'un calcul qui intègre des éléments liés à la perception de la formation (Questions F1a, F1b, F2, F7a, F7b). Le score est d'autant plus élevé que les droits des salariés et les enjeux de la formation sont perçus de manière précise par le répondant.
- score d'appétence envers la formation : faible, moyen, fort en fonction des réponses aux questions F3a et F8. Un score élevé est réputé signifier que le répondant manifeste une propension à saisir les opportunités de formation qui lui sont offertes.

Dans un second temps, nous avons soumis l'analyse à un modèle de régression logistique (de type logit) qui permet de mesurer l'effet propre ou toutes choses égales par ailleurs de chaque modalité en comparaison d'une situation de référence choisie à l'avance.

Mis à part le cas de certaines modalités non significatives<sup>4</sup>, l'impact individuel des modalités fait ressortir quelques-unes des propriétés qui semblent déterminantes pour connaître les chances d'accès à un emploi de cadre. Ainsi, un profil du candidat gagnant à la promotion commence à se dessiner : les chances sont plus fortes pour les hommes de moins de 35 ans, sans enfants, diplômés de niveau III en formation initiale et appartenant en 1997 aux professions intermédiaires, de préférence dans les métiers de la finance ou du service aux entreprises.

Le rapport à la formation n'est nullement indifférent : un score faible d'attitude envers la formation, indice d'une image vague et lointaine de celle-ci, s'associe à des chances de promotion très inférieures à la moyenne alors qu'un score fort va de pair avec une augmentation significative des chances, de même que le fait d'avoir effectivement suivi des formations, surtout après 1998. À la faible appétence pour la formation correspond un bas odd-ratio, alors que l'appétence forte semble faire monter fortement les espérances de promotion.

4. Ces modalités non significatives sont les suivantes (tableau 15) : plus de 40 ans, vivant en cohabitation ou pas, avoir un enfant ou plusieurs, un emploi de la CSP « autres » en 97, l'ancienneté, la taille 500 à 1 000 salariés et plus de 1 000, le score moyen d'attitude envers la formation.

**Tableau 15 – Impact individuel de chaque modalité sur la promotion à un emploi de cadre en 2000**

Modalités	Odd-ratio*	Taux de promus (2,9 % en moyenne)
Femmes	0,67	2,36 %
Moins de 30 ans	1,38	<b>3,9 %</b>
30 à 35 ans	1,2	3,48 %
De 35 à 40 ans	0,68	2,1 %
Plus de 40 ans	0,93 (N.S)	2,9 %
Niveau III	9	<b>11 %</b>
Niveau IV	1,27	<b>3,6 %</b>
Niveau V	0,2	0,9 %
Niveau vbis et VI	0,26	1,07 %
Vie en couple : Non	1,1 (N.S)	3,29 %
0 enfant	1,4	<b>3,7 %</b>
1 enfant	0,89 (N.S)	2,7 %
2 enfants	0,8 (N.S)	2,52 %
3 et plus	0,86 (N.S)	2,6 %
PI en 97	7,1	<b>8,7 %</b>
Employé en 97	0,33	1,26 %
Ouvrier en 97	0,06	0,26 %
Autre	1,03 (N.S)	3,03 %
Ancienneté : 3 ans ou moins	0,96 (N.S)	2,87 %
4 à 7 ans	1 (N.S)	2,95 %
8 à 11 ans	0,8 (N.S)	2,54 %
12 ans et plus	1,1 (N.S)	3,1 %
Taille : Moins de 100 salariés	0,69	2,4 %
100-500	0,75	2,3 %
500-1 000	1,19 (N.S)	3,3 %
Plus de 1 000	1,12 (N.S)	3,2 %
Biens équip., biens interm., énergie	0,67	2 %
Commerce, Transports, Services particuliers	0,75	2,3 %
Finance, Immobilier,	2,8	7,4 %
Services entreprises	2	5,4 %
Administration publique et éducation	1,2	3,3 %
Autre	0,6	2 %
A suivi une formation en P3 : Oui	2,1	3,5 %
A suivi une formation en P1 ou P2	2,4	<b>4,5 %</b>
Attitude vis-à-vis de la formation : score faible	0,35	1,4 %
Moyen	0,9 (N.S)	2,8 %
Fort	2,2	<b>4,5 %</b>
Appétence faible moyenne	0,4	2 %
Moyenne	2	<b>4,6 %</b>
Forte	2	<b>5,5 %</b>

\* Lire ainsi : Lorsque la modalité de l'analyse conduit à un taux de promus plus faible que le taux moyen, le rapport de probabilité ou odd-ratio est inférieur à 1. Par exemple, le fait de considérer une femme promue et un homme non promu est 0,67 fois plus fréquent que les deux événements contraires. À l'inverse, le fait d'avoir un PI en 97 promu en 2000 et un non PI non promu est 8,7 fois plus fréquent que les deux événements contraires. On peut vérifier que le taux de promus parmi les PI en 97 est bien supérieur au taux moyen.

Il reste cependant difficile de distinguer les effets conjoints de certaines modalités, c'est pourquoi nous avons soumis l'analyse à un modèle de régression logistique. Cette fois, les modalités ayant un impact positif ou négatif par rapport à la situation de référence peuvent être situées plus précisément (tableau 16). Il se confirme que, selon la formule consacrée « toutes choses égales par ailleurs », c'est au voisinage des cadres, c'est-à-dire parmi les professions intermédiaires qu'on trouve le plus de « futurs cadres », surtout s'ils n'ont pas d'enfants, et que les secteurs de la finance, l'immobilier, les services aux entreprises sont les plus favorables à la promotion.

**Tableau 16 – Effet propre des modalités**

Modalité de référence	Modalité active	Coefficient dans le modèle	Odd-ratio	Probabilité estimée
Constante		- 4,185		1,6 %
Hommes	Femmes	- 0,85 ***	0,42	0,7 %
35 à 40 ans				
	Moins de 30 ans	0,27 N.S	1,32	
	30 à 35 ans	0,16 N.S	1,18	
	Plus de 40 ans	0,31 *	2,04	2,1 %
Niveau IV				
	Niveau III	1,14 ***	3,1	4,9 %
	Niveau V	- 1,0 ***	0,36	0,6 %
	Niveau vbis et VI	- 0,64 ***	0,5	0,8 %
Vie en couple : Oui	Non	- 0,1 N.S	0,9	
2 enfants				
	0 enfant	0,42 ***	1,52	2,4 %
	1 enfant	0,19 N.S	1,2	
	3 enfants et plus	0,21 N.S	1,23	
Employé en 97				
	PI en 97	1,25 ***	3,5	5,4 %
	Ouvrier en 97	- 1,44 ***	0,23	0,4 %
	Autre	0,59 **	1,8	2,9 %
Ancienneté en 97 : 8 à 11 ans				
	3 ans ou moins	- 0,05 N.S	0,95	
	4 à 7 ans	0,16 N.S	1,17	
	12 ans et plus	0,21 N.S	1,24	
Taille entreprise en 97 : De 100 à 500 salariés				
	Moins de 100	- 0,3 *	0,7	1,2 %
	500- 1000	- 0,44 N.S	0,64	
	Plus de 1000	- 0,4 **	0,66	1 %
NAF 97 Administration publique et éducation				
	Biens équip., biens interm., énergie	0,17 N.S	1,19	
	Commerce, Transports, Services particuliers	0,83 ***	2,3	3,6 %
	Finance, Immobilier	1,47 ***	4,4	6,6 %
	Services entreprises,	1,12 ***	3,1	4,9 %
	Autres	0,55 *	1,7	2,8 %
A suivi une formation en P3 : Oui	Non	- 0,03 N.S	0,95	
A suivi une formation en P1 ou P2	Non	0,02 N.S	1,02	
Attitude vis-à-vis de la formation : score moyen				
	Faible	- 0,77 ***	0,46	0,7 %
	Fort	0,04 N.S	1,04	
Appétence moyenne				
	Faible	- 0,29 ***	0,74	1,2 %
	Forte	- 0,27 N.S	0,76	

Lecture : \*\*\* : seuil de significativité inférieur à 0,01 ; \*\* seuil compris entre 0,01 et 0,05 ; \* seuil compris entre 0,05 et 0,1. On part de la situation de référence suivante : homme, âgé de 35 à 40 ans, de niveau IV, vivant en couple, avec 2 enfants, employé en 97, avec une ancienneté de 8 à 11 ans, dans une entreprise de 50 à 100 salariés, dans le secteur santé et éducation, n'ayant pas suivi de formation et ayant des scores d'attitude et d'appétence moyen. Par un modèle de régression logistique on estime les chances de promotion pour une personne dans cette situation à 1,6 %. Une personne présentant toutes les caractéristiques de la situation de référence mais qui serait PI en 97 plutôt qu'employé en 97 aurait 5,4 % de chance d'être promu.

Un niveau de formation initiale supérieur au bac exerce lui aussi un rôle significatif. Par contre, certaines modalités ont un impact négatif. Les chances des femmes sont nettement inférieures à celles des hommes, ce qui rejoint les constats récents d'autres collègues ayant exploité les mêmes données : « Le calendrier de la vie professionnelle, indifférent à la transformation de la population active, reste dominé par le modèle professionnel traditionnel. Riche en promotions et en formations entre 25 et 40 ans, il suppose que l'individu soucieux de progresser professionnellement, ou pour le moins ne pas régresser, se montre disponible au cours de ces précieuses années pendant lesquelles les avancées professionnelles vont prendre leur impulsion puis se réaliser » (Fournier, 2001, p. 4). De même, il n'est pas étonnant de constater que les chances des ouvriers sont moins grandes que celles des employés, le constat des inégalités devant la formation professionnelle a pu être fait depuis longtemps et confirmé à de multiples reprises (Dubar, 2001).

En définitive, et tel sera peut-être le résultat le plus marquant, le fait d'avoir suivi ou non une formation n'apparaît pas par lui-même bien discriminant, quelle que soit la période. C'est surtout de manière négative qu'on peut lire les effets du rapport à la formation. Se sentir concerné, être bien informé, manifester son désir de suivre des formations, etc., tout cela ne semble guère fonctionner comme une condition suffisante pour connaître une promotion, mais cela s'avère certainement nécessaire, comme l'indique l'impact négatif des scores faibles d'attitude ou d'appétence envers la formation.

En somme, la formation intervient pour éliminer de la course à la promotion ceux qui n'en usent pas suffisamment, mais ne garantit pas aux autres le succès.

**Charles Gadea, Danièle Trancart**

GRIS-CA Céreq de Rouen

Département de sociologie

Rue Lavoisier

76130 Mont Saint Aignan

Tél : 02 35 14 64 28 ; fax : 02 35 14 61 04

Charles.Gadea@epeire.univ-rouen.fr

dtrancar@club-internet.fr

## **Bibliographie**

- Bouffartigue P, Gadea C. (2000), *Sociologie des cadres*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- Dubar C. (2001), *La formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- Fournier C. (2001), Hommes et femmes salariés face à la formation continue, *BREF Céreq*, n° 179, octobre.
- Podévin G. (1999), Formation-Promotion sociale et professionnelle : un lien démocratique rompu ? In : C. Dubar et C. Gadea (eds) *La promotion sociale en France*, Lille, Presses Universitaires du Septentrion, pp. 213-226.



# Démocratisation de l'accès aux baccalauréats et démocratisation sociale

Jean-Paul Larue

Au cours des dernières décennies, les évolutions économiques ont rendu nécessaire la formation d'une main-d'œuvre plus qualifiée, cette attente du monde économique a coïncidé avec une forte demande sociale et une forte injonction institutionnelle. Ce mouvement s'est nettement accéléré après le premier choc pétrolier, la poursuite d'étude étant alors perçue comme un moyen de contrecarrer un avenir incertain. En cinquante ans, le nombre de bacheliers a été multiplié par seize et actuellement, plus de six jeunes sur dix obtiennent ce diplôme (la progression s'est accélérée durant la décennie 1985-1995 et marque le pas depuis). Si un mouvement de réduction des écarts sociaux est perceptible au sein de chacune des filières (même au sein de celles offrant les plus grandes chances de poursuite d'étude), ce mouvement a été d'ampleur inégale selon les séries : les filières de baccalauréats les moins valorisées ont plus attiré les élèves de milieux défavorisés que ceux de milieux favorisés. Ce mouvement a entraîné le renforcement de la présence de ces derniers au sein des séries les plus prisées et, conformément à l'analyse effectuée par Pierre Merle, la démocratisation scolaire a été ségrégative (Merle, 2000).

## 1. Qui sont les bacheliers ?

L'analyse des panels 1980 et 1989 du ministère de l'Éducation nationale, qui reposent sur le suivi de plus de 20 000 élèves entrés en sixième en septembre 1980 et 1989, permet de constater que les conclusions de Christian Baudelot et Roger Establet restent tout à fait d'actualité : l'école primaire divise toujours (Baudelot, Establet, 1975). Le niveau scolaire atteint en fin d'école primaire conditionne très fortement la réussite au collège, cette dernière étant elle-même favorisée par des choix d'options ou d'établissements. Le niveau atteint à l'entrée au lycée détermine ensuite les choix de filières et la série de baccalauréat. À chaque étape, les certifications scolaires viennent prendre le relais des paramètres socioculturels d'origine dont elles sont en grande partie le reflet. Le système scolaire individualise ainsi une situation collective en faisant largement correspondre méritocratie scolaire et hiérarchie sociale.

L'enquête Formation et qualification professionnelle réalisée en 1993 par l'INSEE retrace la carrière scolaire, l'insertion et l'évolution professionnelle de plus de 18 000 personnes nées entre 1929 et 1973. L'utilisation de cette très complète enquête longitudinale permet d'élargir le champ au monde professionnel. Par le biais de procédures descriptives comme les tris croisés et de procédures explicatives comme les régressions logistiques, l'analyse de l'enquête FQP permet de mieux cerner les conséquences sociales des évolutions scolaires.

L'obtention d'un baccalauréat, quelle qu'en soit la série, est fortement conditionnée par la position sociale des parents, leur niveau de diplôme, leur âge ou encore la composition du foyer. Autant de paramètres qui sont fortement dépendants de la position occupée au sein de la société. Les enfants de cadres supérieurs, et surtout d'enseignants, sont ceux qui tirent le plus grand bénéfice de leur carrière scolaire et ceux d'ouvriers et surtout d'inactifs ceux qui sont le plus pénalisés par leur origine sociale.

**Tableau 1 – Enquête FQP 93. Obtenir un baccalauréat toutes séries confondues  
ou obtenir un baccalauréat C (N = 18 332 )**  
Modèle explicatif comportant 11 variables socio-démographiques

Modalité de référence	Modalité active	Tous bacs		Bac C	
		coeff.	test stat.	coeff.	test stat.
	<i>Constante</i>	-2.09		-1.59	
<b>Catégorie sociale du père</b> <i>Ouvrier</i>	<i>agriculteur</i>	0.18	p<.01	0.21	ns
	<i>artisan, comm., C. E.</i>	0.34	p<.0001	0.46	p<.0001
	<i>enseignant</i>	0.64	p<.0001	0.74	p<.0001
	<i>cadre supérieur</i>	0.53	p<.0001	0.67	p<.0001
	<i>prof. intermédiaire</i>	0.41	p<.0001	0.48	p<.0001
	<i>employé</i>	0.34	p<.0001	0.48	p<.0001
	<i>divers</i>	0.02	ns	0.42	p<.10
<b>Catégorie sociale de la mère</b> <i>Ouvrier</i>	<i>agriculteur</i>	-0.05	ns	-0.11	ns
	<i>artisan, comm., C. E.</i>	0.20	p<.0001	0.41	p<.001
	<i>enseignant</i>	0.35	p<.0001	0.48	p<.0001
	<i>cadre supérieur</i>	0.45	p<.0001	0.47	p<.001
	<i>prof. intermédiaire</i>	0.23	p<.0001	0.10	ns
	<i>employé</i>	0.17	p<.0001	0.25	p<.01
	<i>divers</i>	0.12	p<.001	0.14	ns
<b>Diplôme du père</b> <i>CAP-BEP</i>	<i>sans diplôme</i>	-0.17	p<.0001	-0.18	p<.01
	<i>BEPC</i>	0.21	p<.0001	0.14	ns
	<i>baccalauréat</i>	0.29	p<.0001	0.25	p<.01
	<i>1<sup>er</sup> cycle du supérieur</i>	0.27	p<.01	0.21	p<.10
	<i>2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> cycle sup.</i>	0.56	p<.0001	0.54	p<.0001
<b>Diplôme de la mère</b> <i>CAP-BEP</i>	<i>sans diplôme</i>	-0.06	p<.10	0.03	ns
	<i>BEPC</i>	0.45	p<.0001	0.41	p<.0001
	<i>baccalauréat</i>	0.45	p<.0001	0.40	p<.0001
	<i>1<sup>er</sup> cycle du supérieur</i>	0.31	p<.0001	0.41	p<.0001
	<i>2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> cycle sup.</i>	0.43	p<.0001	0.14	ns
<b>Âge du père à la naissance de l'enfant</b> <i>Entre 20 et 29 ans</i>	<i>moins de 20 ans</i>	-0.45	p<.0001	-0.80	p<.01
	<i>entre 30 et 39 ans</i>	0.04	p<.10	-0.06	ns
	<i>plus de 40 ans</i>	0.04	ns	-0.02	ns
<b>Âge de la mère à la naissance de l'enfant</b> <i>Entre 20 et 29 ans</i>	<i>moins de 20 ans</i>	-0.28	p<.0001	-0.17	ns
	<i>entre 30 et 39 ans</i>	0.03	ns	0.08	ns
	<i>plus de 40 ans</i>	0.01	ns	0.09	ns
<b>Nationalité du père français</b>	<i>étranger</i>	0.03	ns	0.06	ns
<b>Nationalité de la mère française</b>	<i>étrangère</i>	0.10	p<.05	0.18	p<.05
<b>Année de naissance de l'enfant</b> <i>Entre 1959 et 1963</i>	<i>entre 1929 et 1933</i>	-0.78	p<.0001	-0.33	p<.01
	<i>entre 1934 et 1938</i>	-0.64	p<.0001	-0.18	p<.10
	<i>entre 1939 et 1943</i>	-0.42	p<.0001	0.05	ns
	<i>entre 1944 et 1948</i>	-0.39	p<.0001	0.01	ns
	<i>entre 1949 et 1953</i>	-0.16	p<.0001	-0.07	ns
	<i>entre 1954 et 1958</i>	-0.02	ns	0.01	ns
	<i>entre 1964 et 1968</i>	0.03	ns	-0.16	p<.10
<i>entre 1969 et 1973</i>	0.16	p<.0001	0.02	ns	
<b>Sexe garçon</b>	<i>filles</i>	0.15	p<.0001	-0.44	p<.0001
<b>Taille de la famille</b> <i>Deux enfants</i>	<i>un enfant</i>	0.11	p<.01	0.14	p<.05
	<i>trois enfants</i>	-0.06	p<.10	0.07	ns
	<i>quatre enfants</i>	-0.17	p<.0001	-0.06	ns
	<i>cinq enfants et plus</i>	-0.41	p<.0001	-0.20	p<.01

Si l'on prend en compte l'accès aux baccalauréats scientifiques, les différences relatives à l'origine sociale sont de plus grande ampleur : plus la série de baccalauréat est prisée, plus les influences sociales sont fortes. Le fait d'être enfant d'enseignant ou de cadre supérieur est encore plus déterminant quand on cherche à expliquer l'obtention d'un baccalauréat C que quand on cherche à expliquer celle d'un baccalauréat quelle qu'en soit la série. L'accès aux différentes séries de baccalauréats a été ségrégatif et pour les répondants les plus jeunes, l'accès aux baccalauréats dans leur ensemble s'est amélioré plus rapidement que l'accès aux baccalauréats scientifiques en général et, à plus forte raison, que l'accès au baccalauréat C (dernière session en 1994).

À considérer les chances des filles et des garçons, être une fille constitue un avantage pour obtenir un baccalauréat toutes séries confondues. En revanche, cet avantage se transforme en inconvénient, et ce de façon encore plus marquée, quand on prend en compte l'accès aux baccalauréats scientifiques : meilleure réussite des filles en termes d'obtention d'un baccalauréat quel qu'il soit, mais nettement moins bonne réussite de ces dernières en termes d'obtention d'un baccalauréat scientifique en général, et C en particulier. Être une fille est un avantage pour obtenir un baccalauréat, mais cela reste un handicap pour obtenir l'un de ceux qui ouvrent les meilleures chances de poursuite d'études valorisées dans le supérieur et, par la suite, les meilleures chances d'insertion sociale. Cette constatation reste actuellement de mise : bien que les écarts se soient réduits, les filles restent minoritaires au sein des séries les plus valorisées. À la session 2000, les admises aux baccalauréat S mathématiques et S physique-chimie étaient respectivement 40,4 % et 42,1 % (Ministère de l'Éducation nationale, 2000), alors qu'elles représentaient plus de 80 % des admises dans les séries littéraires. En somme, la meilleure réussite scolaire des filles est en grande partie illusoire puisque leurs « choix » se portent plus souvent vers les filières scolairement et socialement les moins rentables. Comment qualifier sinon d'illusoire, une prétendument meilleure réussite qui conduit à l'obtention de diplômes moins aisément négociables au moment de l'insertion professionnelle ?

## **2. Allongement des scolarités et évolution de la « valeur » des baccalauréats**

L'allongement de la durée de la scolarité obligatoire et la généralisation de l'accès à l'enseignement secondaire, liés à une forte demande sociale et économique de scolarisation, ont entraîné un allongement des scolarités. « Dans son ensemble, le système secondaire scolarise plus longtemps les élèves et leur fournit incontestablement de plus fortes chances de maintien dans les premier et second cycles, et notamment dans le second cycle général et technologique » (Langouët, 1994). À considérer l'âge moyen de fin d'études initiales, celui-ci augmente de près de quatre années en quarante ans au sein de l'échantillon FQP 1993. Cette prolongation de la durée de scolarisation est générale quelle que soit l'origine sociale, cependant, elle est particulièrement forte pour les répondants issus de milieux moyens ou défavorisés et, en revanche, plus modérée pour les enfants de cadres supérieurs et d'enseignants. Pour ces deux derniers groupes, la fréquentation des filières post-baccalauréat n'est pas nouvelle et l'augmentation de l'âge moyen de fin d'études initiales n'a progressé que d'environ une année. Partant d'un niveau très bas, les enfants d'ouvriers, d'employés et surtout d'agriculteurs sont ceux qui ont le plus prolongé leurs études.

La proportion de bacheliers au sein d'une génération s'est fortement accrue et, par un phénomène de déclassement vertical (Langouët, 2001), la valeur distinctive du diplôme détenu s'est réduite. La seule détention d'un baccalauréat, même valorisé, ne permet généralement plus d'accéder aux emplois favorisés : ceux de cadres supérieurs nécessitent un niveau plus élevé, le recrutement des enseignants ne s'effectue plus avant d'avoir obtenu une licence et les emplois de professions intermédiaires sont de moins en moins ouverts aux seuls détenteurs d'un baccalauréat. Cette dévalorisation de la valeur d'insertion professionnelle des diplômes a conduit une frange de plus en plus importante de jeunes à poursuivre leurs études dans le supérieur.

Si, compte tenu de l'élévation générale du niveau, les baccalauréats ont largement perdu leur fonction d'intégration dans le monde professionnel, ils conservent leur fonction d'accès aux études supérieures : mis à part certaines équivalences, les baccalauréats restent les sésames indispensables à la poursuite d'étude. Cependant, chaque baccalauréat n'ouvre pas les mêmes portes, si certains



bacheliers comme ceux des séries scientifiques, peuvent suivre un nombre important de cursus avec des chances de réussite élevées, pour d'autres le choix est bien plus restreint. Les orientations post-baccalauréat confirment le déterminisme des diplômes, déterminisme qui s'est accentué au cours de la période étudiée. Par exemple, pour les répondants nés entre 1929 et 1943, un baccalauréat littéraire ou économique et social permettait à une minorité de suivre des études médicales (médecine, pharmacie et dentaire), ce n'est plus le cas pour les plus jeunes : seuls les détenteurs d'un baccalauréat scientifique ont fait ce choix.

En termes de poursuite d'études supérieures, si les grandes constantes restent de mise : position de suprématie des baccalauréats généraux sur les baccalauréats technologiques et plus récemment professionnels, des évolutions se sont produites. Au sein des filières générales la suprématie des séries scientifiques sur les séries littéraires s'est progressivement affirmée. De plus, la baisse relative de la valeur des baccalauréats littéraires ne s'est pas seulement effectuée au profit des séries scientifiques : les bacheliers économiques et sociaux, qui poursuivaient moins souvent des études supérieures que les bacheliers littéraires en début de période, font en fin de celle-ci mieux que ces derniers. Cette observation est confirmée par la durée moyenne des études supérieures : les bacheliers économiques et sociaux ont rattrapé les bacheliers littéraires (ils les ont même légèrement dépassés pour les natifs de la dernière classe d'âge).

### 3. Poursuite d'études dans l'enseignement supérieur

D'un peu plus de 30 000 à la session 1950, le nombre d'admis aux baccalauréats est passé à plus de 510 000 cinquante ans plus tard<sup>1</sup>, soit pratiquement seize fois plus. Dans le même temps la proportion de cadres supérieurs, bien que s'étant accrue, n'a pu connaître la même croissance, auquel cas quasiment tous les français seraient aujourd'hui cadres supérieurs... « Pour des raisons convergentes, mais sur un rythme qui s'est accéléré depuis le premier choc pétrolier, les aspirations scolaires se sont élevées plus nettement que ne se sont améliorées les scolarités. Et les scolarités se sont développées beaucoup plus fortement que les emplois de cadres supérieurs ou moyens. Malgré la progression indiscutable des scolarités, le système scolaire français n'est pas devenu une vaste université. En dépit de l'accroissement des catégories de cadres supérieurs et moyens, la société française n'est pas devenue une société de cadres » (Baudelot, Establet, 2000). La croissance du nombre de bacheliers a été plus rapide que celle des effectifs des filières les plus valorisées : ces mouvements d'ampleurs différentes ont réduit les proportions de bacheliers obtenant les diplômes les plus prisés. Quand la proportion de bacheliers au sein d'une génération était faible, une large part de la sélection s'effectuait avant le baccalauréat, avec l'augmentation des taux d'accès, la sélection s'effectue de plus en plus au-delà de ce niveau.

Globalement les bacheliers les plus jeunes se sont orientés plus fréquemment vers les carrières paramédicales et sociales et vers celles de techniciens avec des diplômes de type BTS et DUT. En revanche, les études d'ingénieurs et les filières médicales perdent proportionnellement du terrain (par rapport à l'ensemble des bacheliers). Les évolutions sont différentes selon les séries de baccalauréats :

- Les bacheliers scientifiques confortent leur suprématie : ce sont ceux ayant obtenu le plus fréquemment des diplômes du supérieur et ceci dans les filières les plus valorisées. Dans le domaine médical, les bacheliers C prennent l'avantage sur les bacheliers D et maintiennent leur proportion de médecins, pharmaciens et dentistes alors que celle-ci s'est réduite par rapport à l'ensemble des bacheliers. Dans le domaine médical, les bacheliers D ont été « déclassés » et ont reporté une bonne part de leurs effectifs sur les diplômes paramédicaux et sociaux. Les grandes écoles constituent une autre orientation privilégiée par les scientifiques (surtout ceux des séries C et E, mais ces derniers plus fréquemment par la voie des préparations intégrées et non par les CGPE), ils maintiennent un net avantage malgré une réduction de leur proportion (toujours par rapport à l'ensemble des bacheliers). Dans les disciplines universitaires générales, ils augmentent fortement leur taux d'accès au troisième cycle et, alors qu'ils faisaient jeu égal

---

1. Session 1950 : 32 362 admis, session 2000 : 516 550. Données direction de la programmation et du développement (*Repères et références statistiques 2000*, p. 199 et note d'information n° 01-24).

avec les littéraires, font bien mieux que ces derniers en fin de période (accès deux fois plus fréquent au troisième cycle universitaire). Ceci alors que la détention d'un diplôme de troisième cycle universitaire « scientifique » est doté d'une plus grande valeur sur le marché du travail qu'un diplôme « littéraire » de même niveau.

- Les littéraires conservent leur attirance pour l'enseignement et les disciplines universitaires générales et maintiennent leur faible proportion de diplômés des grandes écoles. Ils augmentent nettement leur proportion de titulaires de qualifications paramédicales et sociales, mais disparaissent des filières médicales.
- Les économistes augmentent leur proportion de techniciens et leur taux de diplômés du supérieur. Les plus jeunes des répondants font même état d'un accès au troisième cycle supérieur à celui des littéraires.
- Les bacheliers technologiques ont été relativement peu nombreux à entreprendre, puis à réussir, des études supérieures et leur présence est restée limitée à quelques filières. Ils ont obtenu le plus fréquemment des diplômes de technicien, mais aussi des diplômes de la filière paramédicale et sociale. Les diplômés des filières universitaires générales ont été peu nombreux et, dans ce cas, les répondants ont, en général, arrêté leurs études à la fin du premier cycle du supérieur.

Les clivages entre les détenteurs des différents baccalauréats sont particulièrement marqués : alors que les détenteurs d'un baccalauréat C ont eu quasiment une chance sur deux de quitter le système éducatif avec un diplôme d'ingénieur, un doctorat de médecine, de pharmacie, de chirurgie dentaire ou un autre diplôme de troisième cycle, les titulaires d'un baccalauréat technologique n'ont eu qu'une chance sur cinquante de parvenir à ce résultat. Sans aller jusqu'à ces cas extrêmes, les disparités de cursus sont aussi très élevées entre bacheliers de la filière générale : un bachelier littéraire a conclu quatre fois moins souvent son cursus de formation initiale en ayant obtenu un des diplômes précédemment cités qu'un bachelier scientifique de la série C. Le regroupement, à partir de la session 1995, des anciens baccalauréats C, D, D' et E en une seule série scientifique S (toutefois diversifiée en fonction des options de tronc commun et des enseignements de spécialité), ne semble pas avoir altéré cette hiérarchie : au cours de l'année scolaire 1999-2000, la quasi-totalité des inscrits en écoles d'ingénieurs étaient titulaires d'un baccalauréat S (99 %)<sup>2</sup>.

À considérer l'accès aux niveaux les plus élevés du système éducatif français : diplômes d'ingénieurs (ou de grandes écoles en général), diplômes universitaires de troisième cycle (y compris médecine, odontologie, pharmacie), celui-ci est encore plus conditionné par l'origine sociale et culturelle que l'accès aux baccalauréats. Au niveau social, ce sont les enfants de cadres supérieurs qui réalisent les meilleures performances, celles des enfants d'enseignants sont légèrement inférieures. Contrairement à ce qui avait été observé au niveau des baccalauréats, la hiérarchie semble inversée quand on cherche à expliquer l'accès aux diplômes supérieurs les plus valorisés. Pour schématiser, plus les enfants d'enseignants s'éloignent de l'univers scolaire de leurs parents, moins bonne est leur réussite : les enfants d'enseignants du primaire réussissent moins bien dans le secondaire et, à plus forte raison dans le supérieur, que les enfants de professeurs du secondaire ou du supérieur.

Le meilleur accès des filles aux baccalauréats toutes séries confondues, mais le moins bon accès de ces dernières aux baccalauréats scientifiques, est confirmé par leur moins bonne représentation dans certaines filières. Pour les répondants les plus âgés toutes les filières les plus valorisées étaient plus ouvertes aux garçons, ce n'est plus tout à fait vrai aujourd'hui : les filles sont actuellement nettement majoritaires en pharmacie (67 %), légèrement sur-représentées en médecine-odontologie (55 %), mais elles sont encore très minoritaires dans les filières universitaires scientifiques (35 % en sciences et structure de la matière) et surtout en écoles d'ingénieur (7 % dans les ENI et 23 % sur l'ensemble des écoles d'ingénieurs). En revanche, elles sont particulièrement nombreuses en lettres, sciences du langage et arts (73 %) ou en langues (76 %). De plus la sur-représentation des jeunes femmes à l'entrée dans le supérieur s'amenuise en cours de cursus : elles constituent 56 % des effectifs de premier cycle (toutes filières universitaires confondues), mais ne représentent plus que 50 % des effectifs de troisième cycle (Ministère de l'Éducation nationale, 2000).

---

2. 2 756 bacheliers S et 32 bacheliers technologiques STI (sciences et technologies industrielles). Source direction de la programmation et du développement, *Repères et références statistiques*, édition 2000, p. 179.

**Tableau 2 – Enquête FQP 93. Obtenir un diplôme d'ingénieur  
ou un diplôme de 3<sup>ème</sup> cycle universitaire (y compris médecine, odontologie et pharmacie) (N = 18 332 )  
Modèle explicatif comportant 9 variables socio-démographiques**

Modalité de référence	Modalité active	Coefficient	Test stat.
	<i>Constante</i>	-1.35	
<b>Catégorie sociale du père</b> <i>Ouvrier</i>	<i>agriculteur</i>	0.44	p<.001
	<i>artisan, commerçant, chef d'entreprise</i>	0.52	p<.0001
	<i>enseignant</i>	0.55	p<.0001
	<i>cadre supérieur</i>	0.68	p<.0001
	<i>profession intermédiaire</i>	0.52	p<.0001
	<i>employé</i>	0.45	p<.0001
	<i>divers</i>	-0.14	ns
<b>Catégorie sociale de la mère</b> <i>Ouvrier</i>	<i>agriculteur</i>	-0.10	ns
	<i>artisan, commerçant, chef d'entreprise</i>	0.40	p<.01
	<i>enseignant</i>	0.28	p<.05
	<i>cadre supérieur</i>	0.49	p<.001
	<i>profession intermédiaire</i>	0.36	p<.01
	<i>employé</i>	0.18	ns
	<i>divers</i>	0.21	ns
<b>Diplôme du père</b> <i>CAP-BEP</i>	<i>sans diplôme</i>	-0.22	p<.01
	<i>BEPC</i>	0.33	p<.01
	<i>baccalauréat</i>	0.37	p<.0001
	<i>1<sup>er</sup> cycle du supérieur</i>	0.52	p<.0001
	<i>2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> cycle du supérieur</i>	0.76	p<.0001
<b>Diplôme de la mère</b> <i>CAP-BEP</i>	<i>sans diplôme</i>	-0.10	ns
	<i>BEPC</i>	0.20	p<.05
	<i>baccalauréat</i>	0.40	p<.0001
	<i>1<sup>er</sup> cycle du supérieur</i>	0.29	p<.05
	<i>2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> cycle du supérieur</i>	0.46	p<.001
<b>Nationalité du père français</b>	<i>étranger</i>	0.12	ns
<b>Nationalité de la mère française</b>	<i>étrangère</i>	0.05	ns
<b>Année de naissance de l'enfant</b> <i>Entre 1959 et 1963</i>	<i>entre 1929 et 1933</i>	-0.13	ns
	<i>entre 1934 et 1938</i>	-0.14	ns
	<i>entre 1939 et 1943</i>	0.10	ns
	<i>entre 1944 et 1948</i>	0.02	ns
	<i>entre 1949 et 1953</i>	0.11	ns
	<i>entre 1954 et 1958</i>	0.00	ns
	<i>entre 1964 et 1968</i>	-0.07	ns
	<i>entre 1969 et 1973</i>	-1.53*	p<.0001
<b>Sexe garçon</b>	<i>filles</i>	-0.55	p<.0001
<b>Taille de la famille</b> <i>Deux enfants</i>	<i>un enfant</i>	0.00	ns
	<i>trois enfants</i>	-0.02	ns
	<i>quatre enfants</i>	-0.18	p<.05
	<i>cinq enfants et plus</i>	-0.31	p<.0001

\*Ce coefficient particulièrement négatif s'explique par le fait que de nombreux répondants de cette tranche d'âge n'avaient pas terminé leurs études au moment de l'enquête.

#### 4. Insertion professionnelle

Les différents baccalauréats se caractérisent par des poursuites d'études différentes dans le supérieur : pour les uns, les filières longues et l'obtention très fréquente de diplômes valorisés, pour les autres, de faibles chances de poursuite d'études (cas des baccalauréats technologiques dans le passé et des baccalauréats professionnels actuellement), et à la clé généralement des diplômes de niveau baccalauréat + 2 (quand les cursus sont menés à leur terme). Ces très nettes différences se répercutent bien évidemment sur l'insertion professionnelle des individus et ce dès le premier emploi.

Les jeunes se sont, en moyenne, plus investis que leur aînés dans le domaine scolaire, mais ils n'en tirent pas forcément bénéfice dans le domaine social. Cette érosion de la rentabilité de l'investissement scolaire n'a cependant pas été identique pour tous : les bacheliers scientifiques C, E et les économistes B ont moins fortement réduit leur taux d'accès aux emplois favorisés dès leur entrée dans la vie active. En revanche, la filière littéraire a connu une très forte dépréciation de sa rentabilité sociale.

**Tableau 3 – Enquête FQP 1993 : proportion de premiers emplois favorisés (cadres supérieurs, enseignants et professions intermédiaires) en fonction des tranches d'âge et de la série de baccalauréat**

	Années de naissance			Variation	Rapport
	1929-1943	1944-1958	1959-1968		
Bacheliers A	73,1 %	61,4 %	51,5 %	-21,6 %	1,4
Bacheliers B	64,3 %	60,5 %	53,9 %	-10,4 %	1,2
Bacheliers C	87,4 %	81,5 %	80,6 %	-6,8 %	1,1
Bacheliers D	91,1 %	81,6 %	71,5 %	-19,6 %	1,3
Bacheliers E	68,4 %	82,4 %	70,7 %	+2,3 %	1,0
Bacheliers FGH		42,0 %	40,4 %	-1,6 %	1,0

Lire : Les bacheliers littéraires (A) nés entre 1929 et 1943 ont été 73,1 % à exercer une profession favorisée dès leur premier emploi.

Pour la tranche d'âge 1959-1968, les bacheliers scientifiques représentent 10 % de l'ensemble des répondants, mais plus de la moitié de ceux qui sont devenus cadres supérieurs dès leur insertion professionnelle étaient titulaires d'un baccalauréat scientifique. Si les scientifiques résistent très bien à l'afflux des nouveaux bacheliers, ce n'est pas le cas pour les littéraires qui réduisent nettement leur représentation. Les économistes confirment leur progression. Les bacheliers des filières technologiques et professionnelles obtiennent une faible représentation : alors que pour la classe d'âge 59-68, ils constituent un groupe comparable à celui des scientifiques ils sont pratiquement dix fois moins représentés parmi les cadres supérieurs.

**Tableau 4 – Enquête FQP 93 : baccalauréats obtenus par les répondants ayant occupé un poste de cadre supérieur dès le premier emploi**

Cadres supérieurs	Littéraire	Éco-social	Scientifique	Techno-prof	Pas de bac	Ensemble
29-43	19,5 %	1,6 %	55,3 %	0,0 %	23,6 %	100 %
44-58	20,2 %	5,4 %	55,0 %	3,9 %	15,5 %	100 %
59-68	10,8 %	15,6 %	54,5 %	6,0 %	13,2 %	100 %

La proportion de bacheliers scientifiques diminue par rapport à l'ensemble des bacheliers, mais ceux-ci restent majoritaires parmi les cadres supérieurs. Les bacheliers scientifiques ne semblent pas avoir été touchés par la concurrence des autres bacheliers et maintiennent leur positions. Si, suite au mouvement de démographisation, les chances d'exercer un premier emploi de cadre supérieur se sont réduites pour tous les bacheliers, les répondants ayant suivi une filière secondaire scientifique ont été nettement moins pénalisés que les autres.

**Tableau 5 – Enquête FQP 93 : répartition des bacheliers en fonction des différentes filières et des tranches d'âge**

Bacheliers	Littéraire	Éco-social	Scientifique	Techno-prof	Ensemble
29-43	40,0 %	5,4 %	51,7 %	2,9 %	100,0 %
44-58	33,0 %	8,2 %	42,0 %	16,7 %	100,0 %
59-68	16,1 %	17,3 %	35,8 %	30,8 %	100,0 %

Lire : pour la tranche d'âge 1929 et 1943, 40 % des bacheliers étaient des littéraires.

À l'entrée dans la vie active, les variables scolaires ont largement estompé les variables sociales et c'est le niveau atteint en fin de formation initiale qui s'avère le plus influent.

**Tableau 6 – Enquête FQP 93. Exercer un premier emploi de cadre supérieur (N = 18 332 )**  
Modèle explicatif comportant 6 variables socio-démographiques et 1 variable scolaire

Modalité de référence	Modalité active <i>Constante</i>	Coefficient -1.02	Test stat.
<b>Catégorie sociale du père</b> <i>Ouvrier</i>	<i>agriculteur</i>	0.27	p<.10
	<i>artisan, commerçant, chef d'entreprise</i>	0.45	p<.0001
	<i>enseignant</i>	0.42	p<.01
	<i>cadre supérieur</i>	0.60	p<.0001
	<i>profession intermédiaire</i>	0.36	p<.001
	<i>employé</i>	0.35	p<0.01
	<i>divers</i>	-0.14	ns
<b>Catégorie sociale de la mère</b> <i>Ouvrier</i>	<i>agriculteur</i>	0.14	ns
	<i>artisan, commerçant, chef d'entreprise</i>	0.27	p<.05
	<i>enseignant</i>	0.13	ns
	<i>cadre supérieur</i>	0.22	ns
	<i>profession intermédiaire</i>	0.25	p<.10
	<i>employé</i>	0.13	ns
	<i>divers</i>	0.15	ns
<b>Sexe garçon</b>	<i>filles</i>	-0.51	p<.0001
<b>Niveau de formation initiale</b> <i>cap-bep</i>	<i>sans diplôme</i>	0.03	ns
	<i>BEPC</i>	0.74	p<.0001
	<i>baccalauréat</i>	0.90	p<.0001
	<i>1<sup>er</sup> cycle du supérieur</i>	1.20	p<.0001
	<i>2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> cycle du supérieur</i>	2.27	p<.0001
<b>Année de naissance</b> <i>Entre 1959 et 1963</i>	<i>entre 1929 et 1933</i>	0.05	ns
	<i>entre 1934 et 1938</i>	-0.23	p<.10
	<i>entre 1939 et 1943</i>	0.08	ns
	<i>entre 1944 et 1948</i>	-0.14	ns
	<i>entre 1949 et 1953</i>	0.01	ns
	<i>entre 1954 et 1958</i>	0.05	ns
	<i>entre 1964 et 1968</i>	-0.07	ns
	<i>entre 1969 et 1973</i>	-0.87*	p<.0001
<b>Taille de la famille</b> <i>Deux enfants</i>	<i>un enfant</i>	-0.01	ns
	<i>trois enfants</i>	-0.04	ns
	<i>quatre enfants</i>	0.06	ns
	<i>cinq enfants et plus</i>	-0.20	p<.05
	<b>Nationalité</b> <i>Française</i>	<i>français par acquisition</i>	-0.02
	<i>étranger</i>	-0.06	ns

\*De nombreux répondants de cette tranche d'âge n'avaient pas encore terminé leurs études au moment de l'enquête.

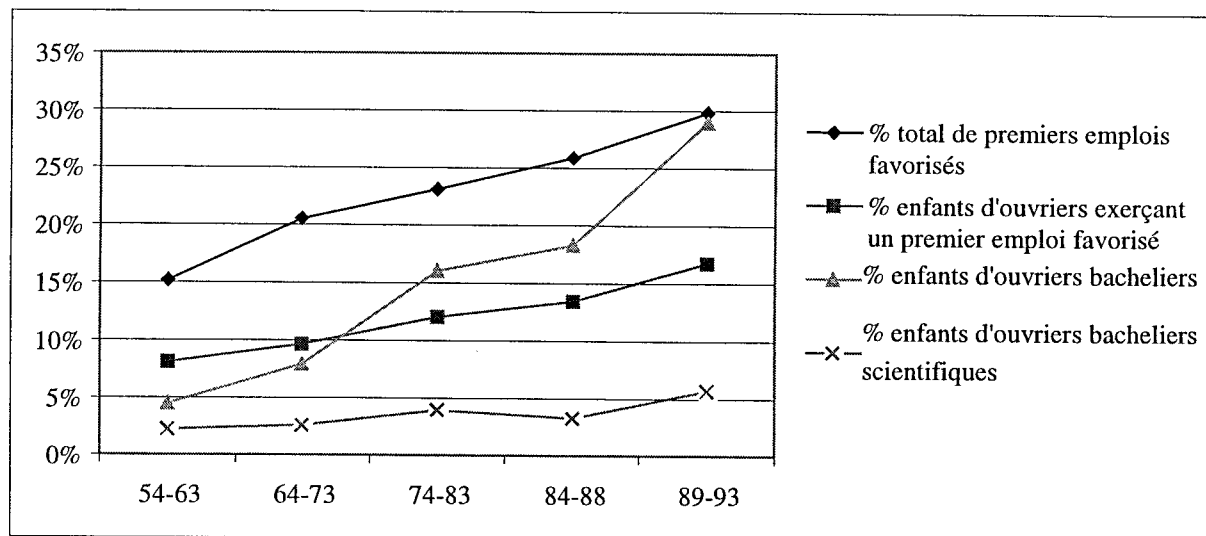
## 5. Les enfants d'ouvriers : accès aux baccalauréats et insertion professionnelle

La proportion d'enfants d'ouvriers obtenant le baccalauréat a crû plus rapidement que celle des enfants d'ouvriers débutant leur vie professionnelle par un emploi favorisé. La corrélation entre le nombre total d'emplois favorisés et le nombre d'enfants d'ouvriers débutant leur vie active par un emploi favorisé est plus forte que la corrélation entre nombre d'enfants d'ouvriers bacheliers et nombre d'enfants d'ouvriers débutant leur vie professionnelle par un emploi favorisé. Fréquemment titulaires des baccalauréats les moins favorables à une poursuite d'étude et à une insertion professionnelle, les enfants d'ouvriers semblent plus bénéficier d'une moins forte transmission du capital social suite à l'évolution de la répartition des postes à pourvoir que suite à leur progression dans le domaine scolaire.

Le graphique 1 permet d'illustrer cette situation : la courbe d'accès aux emplois favorisés des enfants d'ouvriers suit la progression générale des emplois favorisés disponibles. En revanche, la progression de l'accès aux baccalauréats, toutes séries confondues, est beaucoup plus rapide. Le graphique illustre aussi l'accès ségréatif aux différentes séries : l'accès des enfants d'ouvriers aux

baccalauréats toutes séries confondues a progressé bien plus rapidement que leur accès aux baccalauréats scientifiques.

**Graphique 1 - Enquête FQP 93, proportions de premiers emplois favorisés, d'enfants d'ouvriers bacheliers, d'enfants d'ouvriers bacheliers scientifiques et d'enfants d'ouvriers exerçant un premier emploi favorisé en fonction des périodes d'entrée dans la vie active**



## 6. Formations en cours de vie professionnelle

Après avoir terminé leurs études initiales les individus peuvent avoir suivi un nouvel enseignement ou une nouvelle formation, l'enquête FQP permet de distinguer deux cas : celui de la formation postscolaire qui est effectuée à titre personnel (grâce à un congé de formation, en tant que demandeur d'emploi ou dans le cadre d'une mesure jeune) et celui de la formation continue en entreprise qui permet de recevoir un complément de formation ou de suivre des stages dans le cadre de l'entreprise. Cette solution a été plus fréquemment adoptée par les répondants que les cursus postsecondaires.

Les deux types de formation comportent à la fois des similitudes et des différences. À considérer tout d'abord les similitudes :

- Ce sont les répondants dotés d'un niveau initial intermédiaire qui bénéficient le plus souvent d'une formation. Ceux dotés d'un haut niveau de certification scolaire (second et troisième cycle universitaire ou grandes écoles) et, plus encore, ceux qui n'ont qu'un bagage scolaire minimal en ont moins fréquemment bénéficié. Les premiers, sans doute, parce que celle-ci n'était pas nécessaire au maintien ou à l'amélioration de leur position professionnelle et les seconds parce que l'offre était inexistante ou hors de portée.

- Une insertion sociale favorable rend plus fréquent le suivi d'une formation (enseignants et professions intermédiaires dans le cas des formations postsecondaires ; enseignants, cadres supérieurs et professions intermédiaires dans le cas de la formation continue). En revanche, cette éventualité est bien moins fréquente pour les ouvriers et les employés. Les agriculteurs et les artisans-commerçants-chefs d'entreprise, pénalisés par la fréquence de leur statut d'indépendant, bénéficient peu de la formation continue.

- Le niveau d'étude du conjoint favorise le suivi d'une formation quand celui-ci est élevé et le défavorise dans le cas contraire.

- Le nombre d'enfants influence les chances de suivi d'une formation : les répondants n'ayant pas d'enfant semblent en avoir plus fréquemment bénéficié, alors que le phénomène inverse est observable pour ceux qui avaient au moins cinq enfants.

- Les répondants appartenant aux tranches d'âges les plus anciennes ont moins fréquemment entrepris une formation, cette situation s'explique sans doute par une situation économique différente. À leur époque, la mobilité sociale en cours de carrière était faible et un individu occupait souvent le même emploi durant toute sa vie professionnelle. Pour les générations entrées dans la vie active après les Trente Glorieuses, la croissance très soutenue des taux de chômage a conduit nombre de répondants à se reconvertir en cours de vie professionnelle. De plus, suite à l'élévation des niveaux de formation initiale, pour simplement conserver leur position professionnelle, les individus ont souvent dû se remettre à niveau pour faire face à l'arrivée et à la concurrence de jeunes de plus en plus diplômés.

Au-delà de ces similitudes l'amplitude des écarts semble, dans l'ensemble, plus forte dans le cas de la formation continue que dans le cas de la formation postsecondaire.

À considérer maintenant les différences entre formation postsecondaire et formation continue dans le cadre de l'entreprise :

- La variable sexe s'avère plus influente pour le second type de formation alors qu'elle ne l'était que très faiblement pour le premier. Le fait d'être une femme réduit les chances de bénéficier d'une formation continue dans le cadre de l'entreprise. Ceci est particulièrement valable pour les catégories agriculteurs, cadres supérieurs, employés et ouvriers, mais ne l'est que très peu pour les catégories enseignants et artisans, commerçants, chefs d'entreprises.

- La variable nationalité, non significative dans le cas de la formation postsecondaire, s'avère l'être dans le cas de la formation continue : le fait d'être étranger influe négativement sur les chances de suivre ce dernier type de formation.

Qu'elle soit postsecondaire ou continue, l'offre de formation tend à renforcer les inégalités dues aux différences de formation initiale et ceci dans des proportions encore plus marquées pour la seconde que pour la première : les deux formations favorisent ceux qui avaient un niveau initial moyen ou élevé, ceux qui avaient débuté leur vie professionnelle en occupant des postes favorisés et les hommes qui bénéficiaient pourtant déjà d'une insertion professionnelle plus favorable.

## 7. Qui profite des formations en cours de vie professionnelle ?

À considérer la formation postsecondaire, en toute logique, plus le niveau de certification scolaire initial est bas, moins grandes sont les chances de parvenir aux plus hauts niveaux de qualification. La formation postsecondaire constitue une seconde chance, mais celle-ci sourit plus souvent à ceux ayant quitté le système scolaire avec un niveau de certification scolaire déjà satisfaisant. Pour les autres, l'obtention de diplômes universitaires de second et troisième cycle par le biais d'une reprise d'étude reste l'exception et ne concerne qu'un répondant sur cinq cents (détenteurs d'un BEP, d'un CAP ou

**Tableau 7 – Enquête FQP, conséquences du suivi d'une formation (postsecondaire ou continue) en fonction de la catégorie sociale**

	Exercice d'un nouvel emploi		Qualification supérieure dans le nouvel emploi		Augmentation de salaire	
	Postsecondaire	Form. continue	Postsecondaire*	Form. continue	Postsecondaire*	Form. continue
Agriculteurs	19,7 %	26,7 %	88,2 %	79,2 %	17,8 %	16,7 %
Art., comm., c.e.	27,1 %	13,1 %	61,5 %	33,3 %	26,7 %	16,7 %
Enseignants	28,6 %	15,8 %	78,3 %	71,6 %	39,5 %	14,6 %
Cadres sup.	28,2 %	16,7 %	60,0 %	65,0 %	27,4 %	10,8 %
Prof. inter.	26,0 %	18,5 %	73,7 %	70,6 %	37,5 %	16,1 %
Employés	20,4 %	25,7 %	72,1 %	73,6 %	36,0 %	23,0 %
Ouvriers	22,8 %	25,2 %	75,4 %	73,8 %	37,4 %	25,3 %

\* Ne sont pas concernés les répondants inactifs ou chômeurs au moment où ils ont débuté leur formation.  
 Lire : 19,7 % des agriculteurs ont exercé un nouvel emploi après avoir suivi une formation postsecondaire, 88,2 % d'entre eux ont obtenu une qualification supérieure dans ce nouvel emploi. Pour 17,8 % des agriculteurs en activité au moment où ils ont entrepris leur cursus postsecondaire, cette formation s'est traduite par une augmentation de salaire.

**Tableau 8 – Enquête FQP, conséquences du suivi d'une formation (postsecondaire ou continue) en fonction de la durée de cette formation**

	Exercice d'un nouvel emploi		Qualification supérieure dans le nouvel emploi		Augmentation de salaire	
	Postsecondaire	Form. continue	Postsecondaire*	Form. continue	Postsecondaire*	Form. continue
Moins d'un an	14,9 %	16,4 %	61,5 %	67,2 %	23,9 %	15,6 %
1 an	21,6 %	45,0 %	72,4 %	81,0 %	34,1 %	40,3 %
2 ans	32,2 %	41,8 %	79,9 %	79,7 %	41,9 %	42,2 %
3 ans et plus	43,0 %	27,5 %	88,5 %	74,1 %	51,1 %	23,4 %

\* Ne sont pas concernés les répondants inactifs ou chômeurs au moment où ils ont débuté leur formation.

**Tableau 9 – Suivre une formation postsecondaire ou une formation continue dans le cadre de l'entreprise (N = 18332)**

Modèle explicatif comportant 7 socio-démographiques ou professionnelles.

Modalité de référence	Modalité active	Postsecondaire		Formation continue	
		Coeff.	Test stat.	Coeff.	Test stat.
	<i>Constante</i>	1.09		0.39	
<i>Premier emploi Employé</i>	<i>agriculteur</i>	0.14	p<.01	-0.20	p<.0001
	<i>artisan</i>	0.10	ns	-0.23	p<.01
	<i>enseignant</i>	0.31	p<.0001	0.42	p<.0001
	<i>cadre supérieur</i>	0.09	ns	0.31	p<.0001
	<i>profession intermédiaire</i>	0.16	p<.0001	0.34	p<.0001
<i>Sexe homme</i>	<i>ouvrier</i>	0.05	p<.05	0.00	ns
	<i>femme</i>	-0.04	p<.10	-0.24	p<.0001
<i>Niveau initial CAP BEP</i>	<i>aucun ou CEP</i>	0.04	ns	-0.19	p<.0001
	<i>BEPC</i>	0.28	p<.0001	0.26	p<.0001
	<i>baccalauréat</i>	0.17	p<.0001	0.20	p<.0001
	<i>1<sup>er</sup> cycle</i>	-0.03	ns	0.13	p<.001
	<i>2-3<sup>ème</sup> cycle</i>	-0.03	ns	-0.10	p<.05
<i>Niveau du conjoint CAP BEP</i>	<i>aucun ou CEP</i>	-0.11	p<.0001	-0.05	p<.05
	<i>BEPC</i>	0.00	ns	0.12	p<.001
	<i>baccalauréat</i>	0.09	p<.05	0.14	p<.0001
	<i>1<sup>er</sup> cycle</i>	0.17	p<.0001	0.25	p<.0001
	<i>2-3<sup>ème</sup> cycle</i>	0.16	p<.001	0.08	p<.05
<i>Année de naissance Entre 1959 et 1963</i>	<i>entre 1929 et 1933</i>	-0.40	p<.0001	-0.28	p<.0001
	<i>entre 1934 et 1938</i>	-0.26	p<.0001	-0.10	p<.01
	<i>entre 1939 et 1943</i>	-0.13	p<.01	0.00	ns
	<i>entre 1944 et 1948</i>	-0.04	ns	0.11	p<.001
	<i>entre 1949 et 1953</i>	-0.01	ns	0.13	p<.0001
	<i>entre 1954 et 1958</i>	0.02	ns	0.13	p<.0001
	<i>entre 1964 et 1968</i>	-0.01	ns	-0.10	p<.01
	<i>entre 1969 et 1973</i>	-0.52	p<.0001	-0.82	p<.0001
<i>Nationalité Française</i>	<i>française par acquisition</i>	0.19	p<.001	-0.05	ns
	<i>étrangère</i>	-0.05	ns	-0.34	p<.0001
<i>Nombre d'enfant 2 enfants</i>	<i>pas d'enfant</i>	0.13	p<.0001	0.05	p<.10
	<i>1 enfant</i>	0.07	p<.05	0.10	p<.0001
	<i>3 enfants</i>	-0.02	ns	-0.04	ns
	<i>4 enfants</i>	-0.02	ns	-0.09	p<.05
	<i>5 enfants et plus</i>	-0.10	p<.10	-0.27	p<.0001

d'un CEP et non-diplômés). Cette proportion n'est pas sans rappeler celle observée par Jean-Paul Laurens à propos de l'accès des enfants d'ouvriers aux formations les plus prestigieuses (Laurens, 1998).

La formation postsecondaire permet d'autant plus facilement de changer d'emploi (ou de fonctions) que celle-ci s'inscrit dans la durée : ce sont les répondants ayant effectué des formations longues qui ont le plus fréquemment connu un changement de situation. Ces changements de situation s'effectuent majoritairement en changeant d'entreprise et ceci quasiment pour toutes les catégories



sociales, la seule exception concerne les enseignants qui restent majoritairement fidèles à leur « entreprise ».

Le suivi d'une formation continue dans le cadre de l'entreprise est particulièrement bénéfique pour les ouvriers, les agriculteurs et les employés : elle leur permet plus souvent d'accéder à un nouvel emploi en obtenant une qualification ou une position hiérarchique supérieure. Paradoxalement, ce sont pourtant ces trois groupes qui bénéficient le moins fréquemment de ce type de formation.

## 8. L'évolution de carrière

Si l'on cherche à expliquer l'accès aux postes favorisés en cours de carrière professionnelle :

- La variable la plus active est le premier emploi exercé pour s'assurer les meilleures chances d'occuper plus tard un poste de cadre supérieur, de profession intermédiaire ou d'enseignant, l'idéal est de débiter sa carrière par un de ces emplois. Cette influence du premier emploi exercé est particulièrement forte chez les enseignants : ceux-ci ne changent que rarement de filière et quand ils connaissent une évolution favorable de leur statut, c'est généralement grâce à une progression interne au sein du système scolaire. Les catégories cadres supérieurs et professions intermédiaires font état d'une bien plus importante interconnexion, débiter sa carrière par un emploi de profession intermédiaire est généralement synonyme de maintien au sein de ce groupe, cependant ce premier emploi n'est pas pénalisant en termes d'accès aux postes de cadres supérieurs (alors que cela est le cas pour les répondants ayant débuté leur vie professionnelle par un emploi appartenant à toutes les autres catégories). En revanche, débiter sa carrière comme cadre supérieur préserve généralement d'exercer ensuite un emploi appartenant à la catégorie professions intermédiaires. Le premier emploi exercé est largement dépendant du niveau de formation initiale, mais, *toutes choses égales par ailleurs*, le niveau de certification scolaire conserve une importante influence sur l'évolution de la carrière professionnelle. Un niveau élevé favorise une trajectoire ascendante ou un maintien dans les positions acquises et, en revanche, la détention d'un bas niveau de certification scolaire a les effets inverses (plus grandes chances de trajectoire descendante et moins grandes chances de maintien de la position acquise à l'entrée dans la vie active). Par exemple, pour les répondants ayant débuté leur carrière professionnelle par un emploi de cadre supérieur, la détention d'un niveau de formation initiale de second ou troisième cycle universitaire favorise très significativement le maintien au sein de cette catégorie. En revanche, pour ceux ayant exercé un premier emploi de profession intermédiaire, la détention d'un niveau de diplôme élevé est très significativement défavorable au maintien dans cette catégorie puisqu'il permet à certains d'accéder à la catégorie supérieure. Plus l'on cherche à expliquer l'accès à un statut social favorisé, plus l'importance du niveau initial est élevé.
- Les femmes ont plus de chances que les hommes d'occuper un poste d'enseignant, mais cet avantage global doit cependant être relativisé : la proportion de femmes se réduit au fur et à mesure que le niveau d'enseignement s'élève. Les femmes sont très largement majoritaires dans le premier degré (78 %), légèrement majoritaires dans le second degré (57 %) et nettement minoritaires dans le supérieur. De plus, même au sein de chacun des différents degrés du système éducatif, la proportion de femmes régresse quand le statut s'élève. Par exemple, dans le second degré les femmes représentent 60 % du groupe certifiés-professeurs d'EPS, 51 % des agrégés et 30 % des professeurs de chaire supérieure qui enseignent plus particulièrement dans les classes préparatoires aux grandes écoles (Ministère de l'Éducation nationale, 2000). L'avantage des femmes n'est, en revanche, pas observable si l'on cherche à expliquer l'accès aux emplois de cadres supérieurs et de professions intermédiaires : ces dernières sont dans les deux cas pénalisées. Elles le sont très nettement pour l'accès aux postes de cadres supérieurs et modérément pour l'accès aux emplois de professions intermédiaires.
- L'accès aux catégories cadres supérieurs et enseignants est significativement dépendant du niveau d'étude du conjoint : plus celui-ci est élevé plus la progression de carrière est favorable. Cette influence du niveau d'étude du conjoint est particulièrement forte quand on cherche à expliquer l'accès en cours de carrière aux postes d'enseignants : l'enseignement représente, sans

doute, une possibilité de promotion sociale pour les personnes ayant épousé un(e) conjoint(e) d'un niveau social et scolaire supérieur au leur.

**Tableau 10 – Occuper un emploi de cadre supérieur, d'enseignant ou de profession intermédiaire en 1993 (N = 18332)**  
Modèle explicatif comportant 9 variables socio-démographiques ou professionnelles

Modalité de référence	Modalité active	Cadre supérieur		Enseignant		Prof. intermédiaire	
		Coeff.	Test	Coeff.	Test	Coeff.	Test
		<i>Constante</i>					
		0.47		4.49		1.02	
<b>Premier emploi</b> <i>Employé</i>	<i>agriculteur</i>	-1.14	p<.0001	-0.42	ns	-0.66	p<.0001
	<i>artisan</i>	-0.64	p<.01	-6.32	ns	-0.26	p<.10
	<i>enseignant</i>	-0.48	p<.0001	2.13	p<.0001	-0.51	p<.0001
	<i>cadre sup.</i>	1.36	p<.0001	0.24	p<.05	-0.47	p<.0001
	<i>prof. inter.</i>	0.02	ns	0.14	ns	1.09	p<.0001
	<i>ouvrier</i>	-0.48	p<.0001	0.30	p<.01	0.13	p<.0001
<b>Sexe</b> <i>homme</i>	<i>femme</i>	-0.65	p<.0001	0.33	p<.0001	-0.12	p<.0001
<b>Niveau initial</b> <i>CAP BEP</i>	<i>aucun ou CEP</i>	-0.25	p<.001	-0.09	ns	-0.32	p<.0001
	<i>BEPC</i>	0.36	p<.0001	0.22	ns	0.13	p<.01
	<i>baccalauréat</i>	0.42	p<.0001	0.74	p<.0001	0.20	p<.0001
	<i>1<sup>er</sup> cycle</i>	0.57	p<.0001	0.91	p<.0001	0.39	p<.0001
	<i>2-3<sup>ème</sup> cycle</i>	1.12	p<.0001	0.88	p<.0001	-0.24	p<.001
<b>Niveau du conjoint</b> <i>CAP BEP</i>	<i>aucun ou CEP</i>	-0.11	p<.10	-0.09	ns	-0.04	ns
	<i>BEPC</i>	0.16	p<.05	-0.07	ns	0.15	p<.01
	<i>baccalauréat</i>	0.05	ns	0.23	p<.01	0.08	<.10
	<i>1<sup>er</sup> cycle</i>	0.17	p<.01	0.28	p<.001	0.03	ns
	<i>2-3<sup>ème</sup> cycle</i>	0.16	p<.05	0.37	p<.0001	-0.01	ns
<b>Année de naissance</b> <i>1959 → 1963</i>	<i>1929 → 1933</i>	0.58	p<.0001	0.21	ns	0.38	p<.0001
	<i>1934 → 1938</i>	0.63	p<.0001	0.14	ns	0.24	p<.0001
	<i>1939 → 1943</i>	0.52	p<.0001	0.08	ns	0.23	p<.0001
	<i>1944 → 1948</i>	0.40	p<.0001	0.19	p<.05	0.15	p<.01
	<i>1949 → 1953</i>	0.24	p<.01	0.10	ns	0.14	p<.01
	<i>1954 → 1958</i>	0.14	p<.10	0.09	ns	0.09	p<.10
	<i>1964 → 1968</i>	-0.16	p<.10	0.07	ns	-0.05	ns
	<i>1969 → 1973</i>	-0.97	p<.0001	-0.28	p<.05	-0.50	p<.0001
<b>Nationalité</b> <i>Française</i>	<i>franc. par acq.</i>	-0.01	ns	-0.16	ns	-0.06	ns
	<i>étrangère</i>	-0.40	p<.01	0.04	ns	-0.17	p<.05
<b>Nombre d'enfants</b> <i>2 enfants</i>	<i>pas d'enfant</i>	-0.04	ns	0.10	ns	0.13	p<.001
	<i>1 enfant</i>	0.14	p<.01	-0.13	p<.10	0.02	ns
	<i>3 enfants</i>	-0.07	ns	-0.17	p<.05	-0.04	ns
	<i>4 enfants</i>	-0.11	ns	-0.25	p<.10	-0.20	p<.01
	<i>5 enfants et +</i>	-0.21	ns	-0.24	ns	-0.25	p<.01
<b>Durée formation post-scolaire</b> <i>Pas de form.</i>	<i>indéterminée</i>	-0.27	p<.10	0.38	p<.05	-0.23	p<.10
	<i>inf. à 1 an</i>	-0.04	ns	-0.37	p<.01	-0.29	p<.0001
	<i>1 an</i>	-0.18	p<.05	-0.21	p<.10	-0.08	ns
	<i>2 ans</i>	-0.26	p<.05	0.32	p<.05	-0.21	p<.05
	<i>3 ans et plus</i>	-0.09	ns	0.19	ns	-0.16	p<.10
<b>Durée formation continue</b> <i>Pas de form.</i>	<i>indéterminée</i>	0.62	p<.0001	0.24	p<.10	0.56	p<.0001
	<i>inf. à 1 an</i>	0.34	p<.0001	0.20	p<.01	0.56	p<.0001
	<i>1 an</i>	0.44	p<.0001	0.59	p<.0001	0.40	p<.0001
	<i>2 ans</i>	0.41	p<.001	0.31	p<.05	0.65	p<.0001
	<i>3 ans et plus</i>	0.69	p<.0001	0.34	p<.01	0.72	p<.0001

- Concernant les tranches d'âge, les répondants des générations les plus anciennes ont bénéficié d'une durée d'activité plus importante et se sont vu offrir, de ce fait, de plus grandes opportunités d'évolution de carrière. Le temps est un facteur favorable à la progression de carrière, mais l'influence de ce facteur reste, dans tous les cas, inférieure à l'influence du premier emploi exercé. En d'autres termes, pour accéder aux postes les plus favorisés, il vaut mieux compter sur son niveau d'étude initial et sur le premier emploi auquel ce niveau permet

de postuler, que sur une éventuelle et hypothétique évolution de carrière (même après plusieurs décennies d'activité professionnelle).

- La taille de la famille influe assez faiblement sur la fréquence des trajectoires professionnelles ascendantes. Cette influence est d'un impact relativement modéré comparativement à celui des autres variables introduites dans le modèle.
- Les personnes de nationalité étrangère sont pénalisées en termes d'accès aux postes favorisés et particulièrement à ceux de cadres supérieurs.

Si le niveau de formation initiale et le premier emploi exercé s'avèrent déterminants, la formation en cours de carrière est loin d'être sans effet. Ses effets sont différents en fonction du type de formation : la procédure de régression logistique fait état d'une influence négative si la formation est de type postscolaire et, en revanche, d'influence nettement favorable si celle-ci relève de la formation continue dans le cadre de l'entreprise. Si la seconde observation semble conforme aux attentes, la première peut apparaître, de prime abord, surprenante. Il faut ici mieux cerner la signification de ce coefficient négatif : une personne qui entreprend un cursus de formation postscolaire a moins de chances d'accéder en cours de carrière à un poste favorisé qu'une personne n'ayant pas repris ses études. Ceci s'explique facilement : les répondants n'ayant pas entrepris un tel cursus sont ceux qui étaient les plus qualifiés au départ. Leur plus haut niveau de certification scolaire a rendu moins souvent nécessaire le recours à un complément de formation et ils sont parvenus, grâce à leur niveau initial, à conserver ou à atteindre les positions professionnelles les plus favorisées. Ceci ne signifie pas que la formation postscolaire n'est pas positive, mais que sa mise en œuvre est corrélée à un niveau de formation initial insuffisant. Parmi les répondants qui occupaient un poste de cadre supérieur en 1993, 43 % de ceux qui n'ont pas repris d'études avaient un niveau de formation initial de second ou troisième cycle universitaire contre 26 % de ceux qui ont effectué trois années ou plus de formation postscolaire. Les répondants ayant entrepris un cursus postscolaire ont connu, du fait de ce complément de formation, une amélioration de leur statut professionnel, mais leur accès aux postes favorisés a été plus modeste que celui des répondants possédant toutes les qualifications requises dès leur entrée dans le monde professionnel.

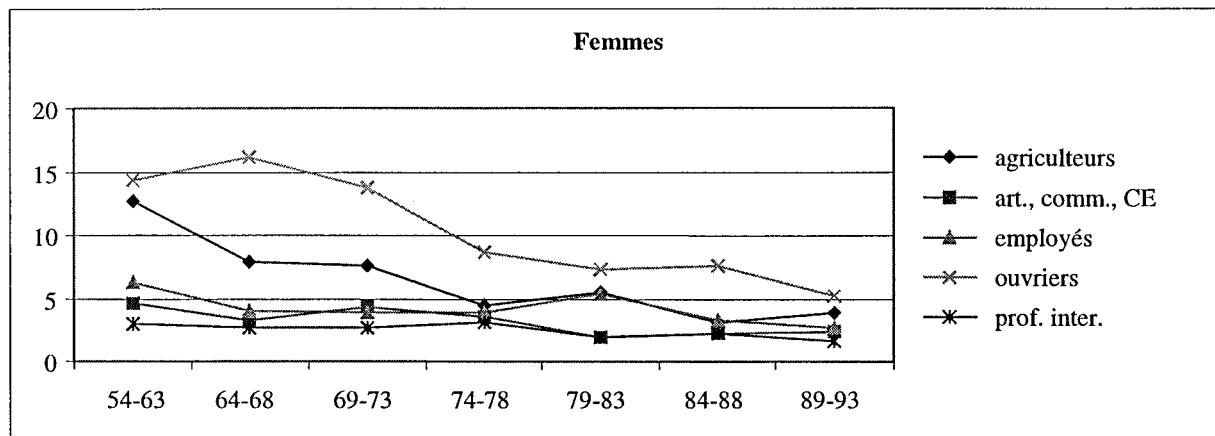
La formation continue effectuée dans le cadre de l'entreprise relève d'une démarche interne répondant aux besoins de l'entreprise, il est donc logique que celle-ci soit plus déterminante en termes de progression de carrière. En répondant aux besoins de l'entreprise, l'individu accepte de se plier à un objectif d'amélioration de l'efficacité de celle-ci, en échange le formé perçoit souvent un bénéfice sous forme de promotion.

## 9. Quelle démocratisation sociale ?

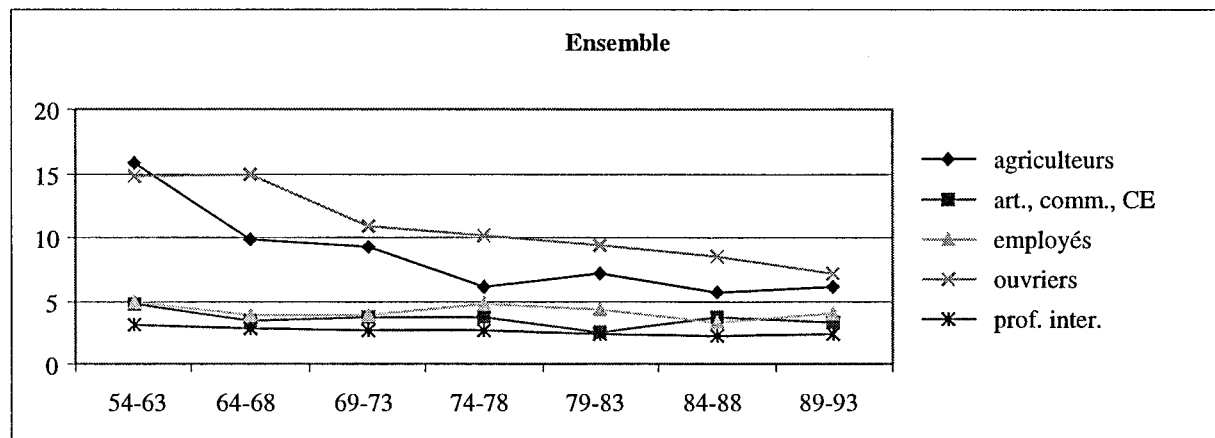
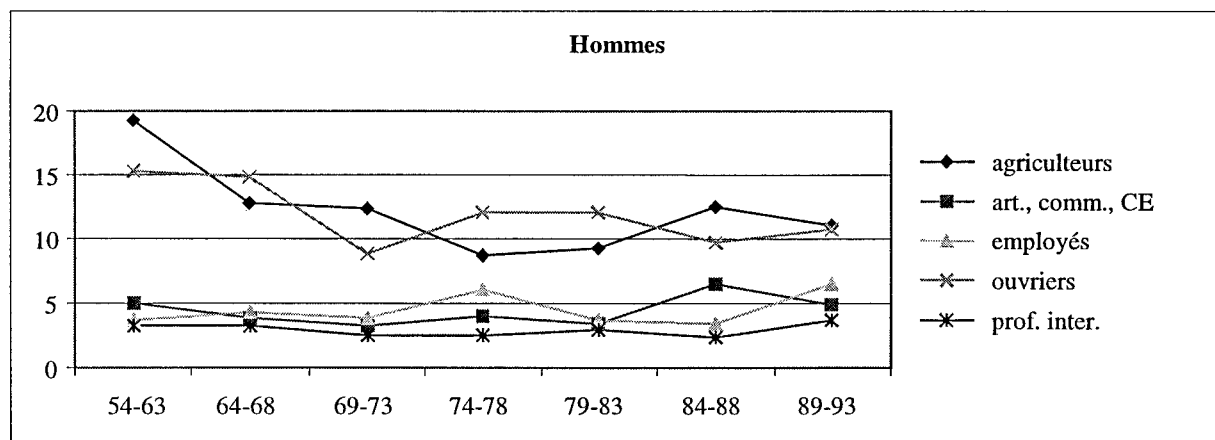
Des années cinquante aux années quatre-vingt-dix, la participation croissante des femmes au monde professionnel et les évolutions économiques ont profondément modifié le paysage social français. Globalement, le pays compte moins d'ouvriers et surtout d'agriculteurs et, en revanche, plus de cadres supérieurs, de professions intermédiaires et d'employés. En quarante ans, la proportion de jeunes débutant leur carrière professionnelle par un emploi de cadre supérieur ou de profession intermédiaire a été multipliée par trois. Celle des répondants occupant, dès leur entrée dans la vie active, un poste d'employé a pratiquement doublé, alors que dans le même temps, la proportion des jeunes agriculteurs était quasiment divisée par dix et celle des jeunes ouvriers par 1,4. Ces profondes modifications ont largement influencé la transmission intergénérationnelle du capital social : par exemple, les enfants d'ouvriers ont plus fréquemment débuté leur vie professionnelle par des emplois appartenant à une catégorie sociale différente de celle de leur père. Ces évolutions, que l'on pourrait qualifier de structurelles, ont légèrement modéré les effets de la reproduction sociale. Bien que ces effets restent très élevés, ils le sont moins aujourd'hui qu'ils ne l'étaient hier : les enfants d'ouvriers de l'enquête génération 92 (Eckert, 2001) ont été 43 % à occuper la même position sociale que leur père

(64 % pour les fils et 18 % pour les filles), alors que pour les répondants les plus âgés de l'enquête FQP cette proportion était d'environ 70 %<sup>3</sup>.

**Graphiques 2 – Enquête FQP 1993, femmes, hommes et ensemble des répondants : accès à un premier emploi favorisé (cadre supérieur, enseignant ou profession intermédiaire), rapports logistiques des différentes catégories sociales par rapport aux cadres supérieurs et aux enseignants pour chaque période**



Note : les périodes 1954-1958 et 1959-1963 ont été regroupées ici en raison des faibles effectifs d'entrées dans la vie active ce qui accentue la pente de la courbe en début de période.



3. Enquête Céreq Génération 92. La comparaison figure à titre illustratif car elle repose sur deux enquêtes différentes. De plus, les chiffres tirés de l'enquête Génération 92 portent sur la position sociale cinq années après la sortie du système scolaire, alors que ceux obtenus à partir de l'enquête FQP concerne le premier emploi exercé.

Il y a bien eu un faible mouvement de démocratisation de la société française qui a surtout profité aux enfants d'agriculteurs et d'ouvriers, mais ce mouvement de démocratisation de l'accès aux emplois favorisés n'a pas été d'ampleur équivalente sur l'ensemble de la période étudiée. Il a été fort jusqu'au début des années soixante-dix et s'est nettement ralenti ensuite. La dégradation du mouvement de démocratisation est concomitante avec le choc pétrolier de 1973. De plus, ce mouvement a été d'ampleur différente selon le sexe : alors que le mouvement de démocratisation semble se poursuivre pour les filles, il semble avoir été stoppé (voire même inversé) pour les garçons. La poursuite du très relatif mouvement de démocratisation de l'accès aux premiers emplois favorisés apparaît comme uniquement due aux filles. Les disparités d'accès aux emplois favorisés sont en voie de réduction et pour schématiser, on pourrait dire que filles et garçons n'empruntent pas le même « ascenseur social » : alors que celui des premières semble continuer sa course ascendante (bien qu'à moindre vitesse), celui des seconds semble au moins frappé d'immobilisme.

Cette très relative démocratisation du paysage social français, apparaît surtout comme liée aux variations de la composition sociale globale : les enfants d'ouvriers ont moins souvent occupé des emplois d'ouvriers essentiellement parce qu'il y avait moins de postes de ce type à pourvoir. Le taux d'enfants d'ouvriers occupant un emploi d'ouvrier s'est réduit dans les mêmes proportions que celui de la catégorie ouvrière dans son ensemble (la proportion d'enfants d'ouvriers occupant un poste d'ouvrier dès le premier emploi et celle des emplois d'ouvriers ont été divisées par 1,4). Cette évolution s'est essentiellement effectuée au profit de la catégorie sociale que l'on peut considérer comme la moins éloignée socialement : la catégorie employés. La majorité des enfants d'ouvriers ayant intégré une autre catégorie sociale que celle de leur père, l'ont fait en occupant un poste d'employé, mais ceci toujours dans les mêmes proportions que la croissance de l'ensemble de la catégorie : le taux d'enfants d'ouvriers devenant employés a crû de la même façon que la proportion d'employés (multiplié par 1,7). Si la fréquence de la transmission intergénérationnelle de la position sociale reste très élevée, elle n'est cependant pas automatique. La reproduction n'est pas si mécanique et ne doit pas conduire à une analyse trop empreinte de fatalisme : si six enfants de cadre supérieur sur dix de la classe d'âge 1964-1968 ont occupé un premier emploi favorisé (cadre supérieur, enseignant ou profession intermédiaire), trois sur dix ont occupé un poste d'employé et un sur dix un emploi d'ouvrier. De même, si 48 % des enfants d'ouvriers ont débuté leur carrière professionnelle par un poste d'ouvrier et 39 % par un poste d'employé, 13 % ont tout de même occupé un premier emploi favorisé.

En somme, si l'ascenseur social (Langouët, 2001) n'est pas en panne, il monte (ou descend) bien moins rapidement que l'ascenseur scolaire et les mouvements de l'un influent bien peu sur ceux de l'autre...

## **Pour conclure**

En résumé, c'est essentiellement parce que l'on possède telles caractéristiques sociales que l'on réussit à l'école primaire, ceci se manifestant par un niveau plus élevé à l'entrée au collège et par une moyenne d'âge plus faible. C'est ensuite parce que l'on atteint tel niveau en primaire et que l'on suit tel cursus en secondaire que l'on parvient à obtenir un baccalauréat (par le biais du choix de l'établissement, de la classe, des langues et des options). Le baccalauréat obtenu conditionne lui-même les études supérieures entreprises et le niveau de fin d'études initiales, l'insertion sociale et le choix du conjoint. Niveau d'études initiales atteint, formation continue et niveau du conjoint déterminent ensuite la progression de carrière. À chaque palier de la carrière scolaire et professionnelle, l'école puis le monde du travail, remplacent les variables sociales d'origine par des diplômes scolaires ou des qualifications professionnelles. Ces certifications individuelles deviennent le reflet des caractéristiques sociales de l'individu et en prennent le relais. Elles amenuisent le poids de l'origine sociale au sein des régressions logistiques puisqu'elles en sont les conséquences. Par étapes successives l'école, puis l'entreprise, individualisent une situation collective et transforment des paramètres essentiellement sociaux en capacités individuelles reconnues. Ce mécanisme complexe fait d'étapes successives maintient largement les mécanismes de reproduction sociale démontrés par Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron et rend très complexe toute réduction des écarts sociaux.

Il y a bien eu un mouvement de démocratisation scolaire, mais celui-ci a été ségréatif, et les conséquences dans le domaine social apparaissent très limitées, c'est avant tout l'évolution structurelle de la société qui a modifié la transmission intergénérationnelle du capital social. L'élévation des niveaux de scolarisation a généré une main-d'œuvre plus qualifiée en répondant ainsi à la demande du monde économique : pour ceux qui ont su profiter de ce mouvement le bénéfice social reste très modeste, pour les autres les mécanismes d'exclusion se sont renforcés.

**Jean-Paul Larue**

3 allée des Orchidées 92220 Bagneux

Tél. : 01 46 64 09 06

E-mail : larue.jp@wanadoo.fr

## **Bibliographie**

- Baudelot C., Establet R. (1971), *L'École capitaliste en France*, Maspéro.
- Baudelot C., Establet R. (1975), *L'école primaire divise*, Maspéro.
- Baudelot C., Establet R. (2000), *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Éditions du Seuil.
- Bourdieu P., Passeron J.-C. (1970), *La reproduction*, Éditions de Minuit.
- Bourdieu P. (1979), *La distinction*, Éditions de Minuit.
- Duru-Bellat M., Henriot-Van Zanten A. (1992), *Sociologie de l'école*, Armand Colin.
- Eckert H. (2001), La place des jeunes, entre mobilité et reproduction sociales, *Document Céreq-Deva*, version du 9 avril 2001.
- Establet R. (1987), *L'école est-elle rentable ?*, Presses Universitaires de France.
- Jobert A., Marry C., Tanguy L. (1995), *Éducation et travail*, Armand Colin.
- Langouët G. (1994), *La démocratisation de l'enseignement aujourd'hui*, ESF Éditeurs.
- Langouët G. (2001), L'école française évolue ; mais l'insertion sociale est de plus en plus difficile, *Revue française de pédagogie*, n° 137, octobre-novembre-décembre.
- Laurens J.-P. (1998), 1 sur 500, *La réussite scolaire en milieu populaire*, Presses Universitaires du Mirail.
- Lelièvre C. (1990), *Histoire des institutions scolaires (1789-1989)*, Nathan.
- Merle P. (2000), Concept de démocratisation de l'institution scolaire, *Population*, n° 55.
- Ministère de l'Éducation nationale, 2001, Le baccalauréat session 2000, Résultats définitifs, *Note d'information*, n° 01.24, mai, p. 2.
- Ministère de l'Éducation nationale, 2000, *Repères et références statistiques 2000*.
- Prost A. (1986), *L'enseignement s'est-il démocratisé ?*, Presses Universitaires de France.
- Prost A. (1992), *Éducation, société et politiques*, Éditions du Seuil.
- Prost A. (1992), *La démocratisation de l'enseignement*, Presses Universitaires de France.
- Ropé F., Tanguy L. (1994), *Savoirs et compétences*, L'harmattan.
- Thélot C. (1993), *L'évaluation du système éducatif*, Nathan.
- Thélot C., Joutard P. (1999), *Réussir l'école*, Éditions du Seuil.



## **De l'immigration étrangère parentale à la mobilité sociale des jeunes adultes : lignée familiale et dynamiques professionnelles individuelles au début des années 1990**

**Jean-Luc Richard, Anne Moysan-Louazel**

Les vingt dernières années ont montré l'acuité des débats sur le « devoir d'insertion » que la société française devrait avoir à l'égard des jeunes adultes, notamment ceux dont les parents furent immigrants (Marangé, Lebon, 1982). L'exploitation des données de l'échantillon démographique permanent (EDP) de l'INSEE, données issues de trois recensements successifs et contenant des informations de nature biographique sur les jeunes adultes et leurs parents permet de comparer d'une part la trajectoire des jeunes issus de l'immigration à celles de leurs pères, et d'autre part la mobilité intergénérationnelle des enfants d'immigrés à celle des enfants de Français de naissance (Richard, 1997b). Or, si le sujet est d'importance, la comparaison de la mobilité sociale ou intergénérationnelle des enfants d'immigrés, avec celle des enfants de Français de naissance est délicate. Si cette analyse conclut à une mobilité professionnelle ascendante des enfants d'immigrés et à des dynamiques de mobilité relativement proches entre les enfants d'immigrés et les enfants de Français de naissance, les résultats doivent cependant être relativisés tant les comparaisons sont rendues délicates par de nombreux éléments. L'apparente mobilité sociale des premiers est en partie expliquée par les départs de certains jeunes vers les pays d'origine des parents, phénomène sélectif. Elle est aussi probablement le résultat d'une évolution de la structure des emplois indépendante de la structure profonde de la mobilité. Par ailleurs, si la dynamique d'alignement des trajectoires est effective, elle est marquée par une précarisation croissante des situations pour tous les jeunes et en particulier pour les jeunes issus de l'immigration. Les résultats empiriques de toutes les études disponibles sur le sujet montrent indiscutablement que le mode de régulation du marché du travail n'est pas homogène et que la segmentation du marché du travail est une réalité aujourd'hui en France. Il semble ainsi indispensable de se reporter à la dynamique du marché du travail dans laquelle s'inscrivent ces évolutions pour en appréhender correctement le sens. Cette dynamique influence en effet directement la mobilité professionnelle des jeunes en général et des jeunes issus de l'immigration en particulier. Le marché du travail et, par conséquent, la mobilité sociale des jeunes issus de l'immigration, ont connu des évolutions importantes durant les décennies des années 1980 et 1990 : par conséquent, l'examen approfondi de leur relation doit se faire, selon nous, selon une approche diachronique. La première partie de l'article présentera la méthodologie retenue et certains résultats de l'exploitation de l'EDP. La seconde partie sera consacrée à l'exposé des nouvelles réalités du marché du travail et à la place des jeunes sur celui-ci. Nous montrerons que les caractéristiques des jeunes d'origine étrangère, pris dans leur ensemble, sur le marché du travail sont conformes à celles des autres jeunes actifs de France, certaines situations difficiles touchant cependant davantage certains jeunes issus des familles originaires du Maghreb. Les éléments réunis permettront une conclusion en termes de diversité ambivalente dans l'évolution de la situation des jeunes actifs issus de l'immigration.



## 1. Étudier la mobilité sociale des jeunes issus de l'immigration : méthodes et résultats

La catégorie socio-professionnelle enregistrée ne constitue qu'une approximation de la position sociale des agents économiques à un moment de leur trajectoire professionnelle. Le fait de croiser deux catégories socioprofessionnelles multiplie par deux l'imprécision, si ce n'est l'erreur (de La Gorce, 1993). Ce phénomène est général mais se trouve renforcé par le caractère déclaratif des réponses aux recensements successifs, sources de collecte des données ici présentées. Les rares travaux sur le sujet n'ont longtemps pu incorporer un élément essentiel, les nombreux départs hors de France effectués, seul ou en famille, par ces jeunes adultes. L'EDP, constitué, recensement après recensement, de données individuelles (et sur les familles ou ménages), a permis cette étude, à partir d'un échantillon de 15345 enfants âgés de 4 à 18 ans en 1975 et grandissant alors dans une famille dont la personne de référence (« le chef » disait-on à l'époque, y compris dans la statistique officielle) était étrangère ou française par acquisition. Un échantillon « témoin » de taille équivalente et constitué de jeunes des mêmes générations, mais élevés dans une famille dont le « chef » était français de naissance, a permis les comparaisons effectuées. Les dynamiques individuelles sont en partie conditionnées par les appartenances communautaires d'origine mais on oublie trop souvent l'importance de la mobilité géographique internationale (non marginale) dans l'explication de la mobilité sociale effective ou apparente, si l'on n'étudie que les seules personnes restées vivre dans un seul pays d'observation. Les immigrés et leurs enfants les moins bien insérés dans le monde du travail partent facilement vers le pays d'origine parental : 28 % des fils d'ouvriers de 1975 sont absents de l'EDP en 1990, une fois les effets de l'omission dans l'EDP corrigés. Si ce phénomène concerne les plus en difficulté sur le marché du travail, il concerne aussi, à l'autre extrémité de l'échelle sociale, les fils de cadres supérieurs, souvent issus d'ailleurs de pays développés de l'OCDE. Près d'un tiers (32 %) des fils de cadres supérieurs de 1975 sont absents de l'EDP en 1990, une fois les effets de l'omission corrigés (tableau 1). Par contre, les fils et surtout filles des « cadres moyens » (la catégorie actuelle est désormais celle des professions intermédiaires), sont ceux et celles qui partent le moins (tableau 2). Des analyses économétriques ont permis de mettre en évidence ces divers phénomènes, toutes choses égales par ailleurs (Richard, 1998a). Ces parents immigrés « cadres moyens » ont souvent connu une mobilité sociale depuis des catégories moins prestigieuses de l'échelle sociale. Ainsi, la comparaison de la mobilité intergénérationnelle des enfants d'immigrés, avec celle des enfants de Français de naissance est difficile à réaliser, car les nombreux départs hors de France effectués par les familles immigrées ne peuvent être négligés. Parmi les jeunes issus de l'immigration, la mobilité intergénérationnelle est vécue d'une manière relativement similaire par ceux nés en France et par ceux entrés enfants en France car les dynamiques sont ramenées à une comparaison entre la situation individuelle de chacun et celle que le père a connue, après sa migration. Cependant, les départs hors de France concernent davantage les jeunes eux-mêmes entrés enfants en France.

La mobilité professionnelle intergénérationnelle des personnes issues de l'immigration doit être analysée en considérant les deux dimensions suivantes de la comparaison : d'une part, la mise en relation des trajectoires des jeunes issus de l'immigration par rapport à celle du père, d'autre part, la confrontation entre la mobilité intergénérationnelle des enfants d'immigrés restés en France et celle des enfants de Français de naissance. L'étude de la mobilité professionnelle des *jeunes issus de l'immigration* doit être analysée en tenant compte de ce que furent les trajectoires rarement très ascendantes de leurs pères. Les différences selon les origines nationales sont faibles, tandis que, parmi les pères, pendant cette même période, ce sont les immigrés portugais qui ont connu la plus forte ascension sociale, en partie expliquée par le très bas niveau de leurs premiers emplois (passage courant de la catégorie « ouvrier non qualifié » à celle d' « ouvrier qualifié »)<sup>1</sup>.

---

1. Voir Maurin (1991).

**Tableau 1 – Situation des hommes d’origine étrangère en 1990  
selon la CSP du « chef de famille » (CDF) en 1975**

CSP ou statut des fils de 24 à 33 ans en 1990	CSP du CDF en 1975							
	Profession agricole	Patron artis. commerçant	Prof. lib. cad. sup.	Cadre moyen	Employé	Ouvrier	Personnel de service	Divers ou inactif
Profession agricole	9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pat. - comm. – artisan	4 %	11 %	8 %	5 %	8 %	3 %	0 %	4 %
Prof. lib. – cad. sup.	2 %	8 %	25 %	17 %	6 %	2 %	6 %	3 %
Cadre moyen	9 %	13 %	12 %	18 %	16 %	11 %	9 %	11 %
Employé	4 %	5 %	2 %	9 %	8 %	6 %	10 %	6 %
Ouvrier	41 %	28 %	5 %	13 %	25 %	36 %	33 %	35 %
Personnel service	0 %	1 %	0 %	1 %	1 %	1 %	7 %	1 %
Chômeur	5 %	6 %	5 %	5 %	9 %	8 %	7 %	13 %
Inactif	3 %	5 %	12 %	6 %	5 %	3 %	8 %	3 %
Total présents 1990*	76 %	77 %	68 %	74 %	77 %	72 %	79 %	77 %
Absents 1990 / pop. 1975*	24 %	23 %	32 %	26 %	24 %	28 %	21 %	23 %

Le tableau se lit en colonnes. \* Données corrigées de l’omission.

Source : EDP RP 1975-1990.

**Tableau 2 – Situation des femmes d’origine étrangère en 1990 selon la CSP du CDF en 1975**

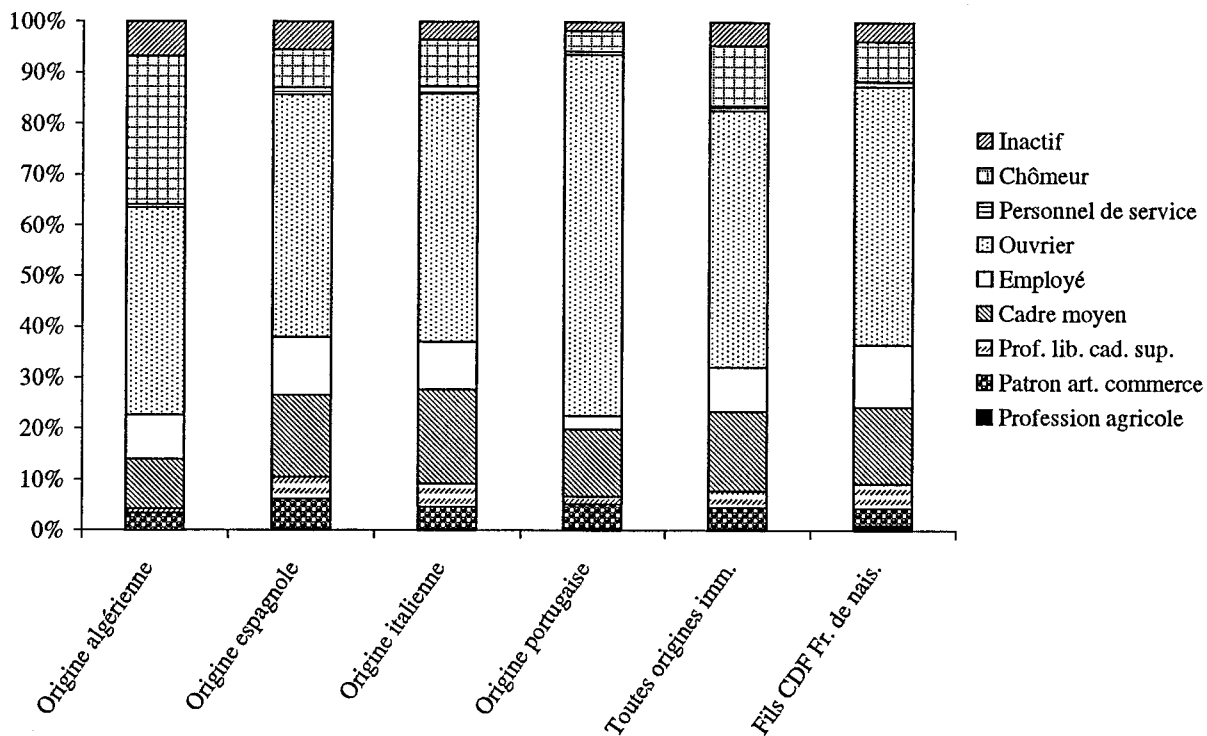
CSP ou statut des filles de 24 à 33 ans en 1990	CSP du CDF en 1975							
	Profession agricole	Patron artis. commerçant	Prof. lib. cad. sup.	Cadre moyen	Employé	Ouvrier	Personnel de service	Divers ou inactif
Profession agricole	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pat. - comm. - artisan	2 %	2 %	1 %	1 %	0 %	2 %	7 %	1 %
Prof. lib. - cad. sup.	0 %	5 %	22 %	11 %	5 %	2 %	2 %	2 %
Cadre moyen	7 %	19 %	20 %	12 %	12 %	7 %	6 %	6 %
Employé	18 %	24 %	12 %	25 %	33 %	23 %	30 %	24 %
Ouvrier	8 %	4 %	2 %	1 %	4 %	10 %	4 %	7 %
Personnel service	5 %	2 %	0 %	4 %	2 %	4 %	3 %	3 %
Chômeur	18 %	12 %	6 %	10 %	10 %	13 %	8 %	16 %
Inactif	12 %	13 %	11 %	19 %	17 %	14 %	15 %	18 %
Total présents 1990*	71 %	82 %	74 %	85 %	83 %	74 %	75 %	77 %
Absents 1990 / pop. 1975*	29 %	18 %	26 %	15 %	17 %	26 %	25 %	23 %

Le tableau se lit en colonnes. \* Données corrigées de l’omission.

Source : EDP RP 1975-1990.

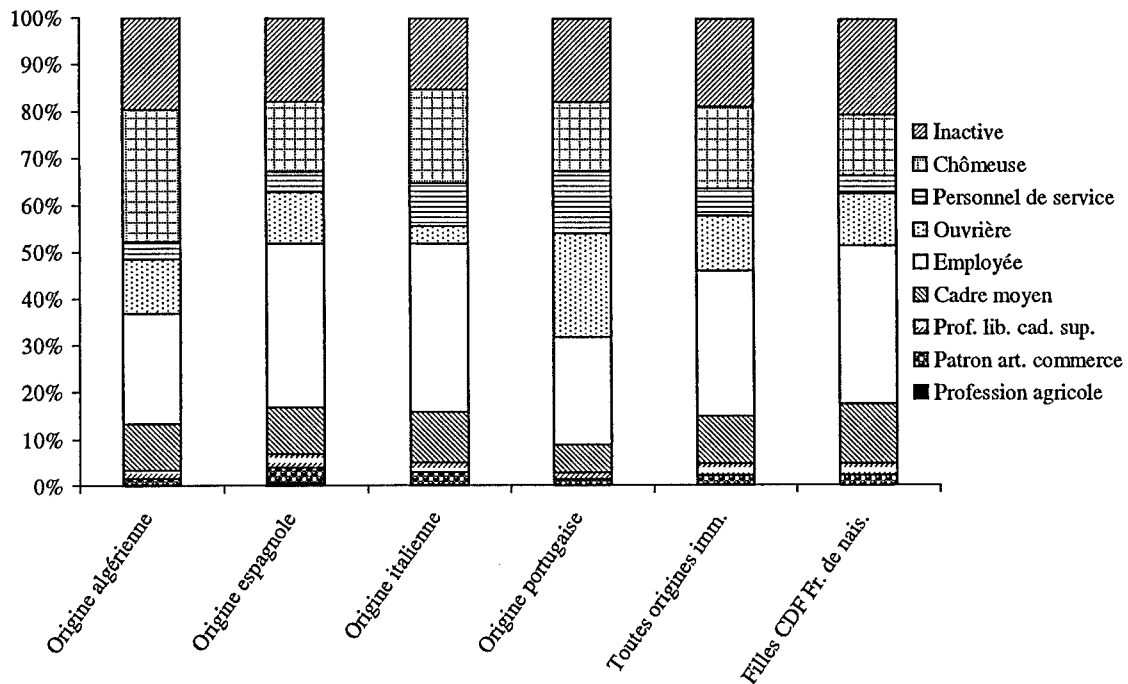
Notre étude sur la mobilité sociale observée des jeunes issus de l’immigration ne nous permet pas d’isoler la fluidité sociale et nous nous limitons donc à une analyse de la mobilité sociale telle qu’elle est affectée par l’évolution de la distribution socioprofessionnelle entre les immigrés et leurs enfants. À ce titre, nous ne pouvons donc vérifier s’il est exact que la mobilité sociale observée depuis vingt-cinq ans n’est pas réductible à la transformation de la structure de l’emploi mais qu’elle correspond à une atténuation de la tendance à la reproduction dans la plupart des groupes sociaux, c’est-à-dire à une augmentation de la fluidité sociale, ainsi que l’affirme L.-A. Vallet (1999). Contrairement à leurs parents venus en France avec la quasi-certitude d’y trouver un emploi, les enfants d’immigré(s), en particulier les jeunes hommes, conçoivent leur entrée dans la vie active comme une tentative d’acquisition d’un statut social de niveau supérieur à celui de leur père lorsque celui-ci est entré sur le territoire national (Wilpert, 1988). Ce souhait est particulièrement délicat à satisfaire. J. Marangé et A. Lebon signalaient en 1982 : « *Ainsi, la quasi-totalité des enfants de migrants débutent leur carrière avec une formation professionnelle analogue à celle de leurs parents et, en ce sens, on peut conclure à une certaine reproduction de la force de travail étrangère* » (Marangé, Lebon, 1982). Quelques chiffres du recensement de 1975 illustrent la validité de cette affirmation : à cette date, 72,5 % des jeunes filles étrangères âgées de 17 à 24 ans et 89,0 % de leurs

Figure 1 – Situation en 1990 des 27-33 ans fils d'ouvriers



Source : EDP RP 1975-1990

Figure 2 – Situation en 1990 des 27-33 ans filles d'ouvriers



Source : EDP RP 1975-1990

condisciples masculins appartenait à la catégorie « Ouvriers ». Cette situation était plus le fruit d'une tendance naturelle que la conséquence de l'application de dispositifs spécifiques ayant, *volens volens*, contribué à ce résultat. Depuis 1981, le choix d'une orientation des populations issues de l'immigration vers les procédures d'insertion de droit commun (Plan Avenir Jeunes, de juin 1981 à juin 1982, par exemple) a été préféré à celui de dispositifs qui leur auraient été plus spécialement destinés mais portant en eux des risques supplémentaires de marginalisation.

Environ 30 % des jeunes de la seconde génération nés avant 1968 avaient un statut de cadre en 1986 (Borkowski, 1990). Il est donc abusif de considérer que les enfants d'immigrés se voient assigner les mêmes tâches que celles des pères, et les espoirs de promotion sociale de ces jeunes ne sont pas exclusivement fonction du rapport entre l'effectif des générations concernées et le nombre de postes occupés par les générations précédentes ayant même origine. Cependant, les fils et filles d'ouvriers n'atteignent la situation de cadre que dans une proportion de 10 à 18 % d'entre-eux, selon leur origine ou genre (figures 1 et 2).

Les fils d'ouvriers demeurent majoritairement ouvriers (figure 1). Les filles d'ouvriers se retrouvent plus souvent comme employées mais la situation de chômage est fréquente, le retrait du marché du travail (« inactive ») succédant parfois au chômage (Richard, 1998b), situation plus fréquente que chez les hommes pour ce qui concerne son occurrence enregistrée transversalement (figure 2).

Les dynamiques de la mobilité sociale sont relativement proches pour les jeunes d'origine immigrée et pour ceux issus de familles françaises de plus longue date (tableaux 3 et 4). Ainsi, 42 % des employés de 1982 sont employés huit ans plus tard parmi les fils de Français de naissance, 41 % parmi les jeunes d'origine immigrée du même âge (27-33 ans en 1990). 62 % des ouvriers fils de Français de naissance sont, huit ans plus tard (1990), toujours ouvriers, tandis que c'est le cas de 58 % des ouvriers de 1982 issus de l'immigration (tableaux 3 et 4). Les femmes sont bien plus rarement ouvrières, mais la même similitude des tables de mobilité sociale générale respectives des filles de Français de naissance et des jeunes femmes d'origine immigrée est observée (tableaux 6 et 7).

**Tableau 3 – Situation en 1990 des 27-33 ans selon leur situation en 1982 : fils de Français de naissance**

CSP en 1982	Situation en 1990									
	Profession agricole	Patron commerce	Prof. lib. cadre sup.	Cadre Moyen	Employé	Ouvrier	Personnel de service	Divers ou inactif	Chômeur	Hors de France ou DCD en 1990
Profession agricole	84 %	0 %	0 %	1 %	0 %	11 %	0 %	0 %	3 %	1 %
Pat. - comm. - artisan	3 %	31 %	12 %	12 %	9 %	16 %	3 %	0 %	9 %	3 %
Prof. lib. - cadre sup.	0 %	0 %	79 %	0 %	0 %	12 %	0 %	0 %	4 %	5 %
Cadre moyen	2 %	6 %	16 %	42 %	8 %	16 %	1 %	1 %	5 %	3 %
Employé	0 %	3 %	3 %	18 %	42 %	18 %	1 %	3 %	1 %	9 %
Ouvrier	1 %	5 %	1 %	10 %	5 %	62 %	1 %	1 %	7 %	7 %
Chômeur	2 %	9 %	3 %	10 %	5 %	34 %	2 %	3 %	21 %	11 %
Inactif dont étud.	2 %	3 %	25 %	25 %	7 %	19 %	1 %	4 %	7 %	7 %

\* Données corrigées de l'omission. Ce tableau et les suivants se lisent par ligne.

Source : EDP RP 1975-1990.

**Tableau 4 – Situation en 1990 des 27-33 ans selon leur situation en 1982 : hommes d'origine immigrée**

CSP en 1982	Situation en 1990									
	Profession agricole	Patron commerce	Prof. lib. cadre sup.	Cadre Moyen	Employé	Ouvrier	Personnel de service	Divers ou inactif	Chômeur	Hors de France ou DCD en 1990
Profession agricole	47 %	0 %	0 %	5 %	5 %	16 %	0 %	0 %	0 %	27 %
Pat. - comm. - artisan	0 %	25 %	3 %	32 %	0 %	22 %	0 %	3 %	3 %	11 %
Prof. lib. - cadre sup.	(effectif non significatif pour la répartition des 88 % d'actifs occupés)									12 %
Cadre moyen	0 %	3 %	15 %	54 %	6 %	10 %	1 %	1 %	3 %	7 %
Employé	1 %	2 %	4 %	23 %	41 %	15 %	0 %	3 %	6 %	6 %
Ouvrier	0 %	6 %	1 %	9 %	3 %	58 %	1 %	2 %	9 %	11 %
Chômeur	1 %	2 %	6 %	4 %	7 %	40 %	0 %	2 %	14 %	23 %
Inactif dont étud.	1 %	3 %	14 %	19 %	7 %	24 %	1 %	5 %	8 %	18 %

\* Données corrigées de l'omission.

Source : EDP RP 1975-1990.

**Tableau 5 – Situation en 1990 des hommes de 27-33 ans ouvriers en 1982**

Origine nationale	Situation en 1990									
	Profession agricole	Patron commerce	Prof. lib. cadre sup.	Cadre Moyen	Employé	Ouvrier	Personnel de service	Divers ou inactif	Chômeur	Hors de France ou DCD en 1990
Fils de CDF Fr. de nais.	1 %	5 %	1 %	10 %	5 %	63 %	1 %	1 %	8 %	5 %
Origine immigrée, dont :	0 %	6 %	1 %	9 %	3 %	58 %	1 %	2 %	9 %	11 %
algérienne (n=203)	0 %	4 %	1 %	8 %	3 %	42 %	0 %	1 %	19 %	22 %
espagnole (n=281)	0 %	10 %	1 %	8 %	6 %	58 %	1 %	3 %	7 %	6 %
italienne (n=415)	1 %	8 %	1 %	9 %	3 %	60 %	1 %	2 %	8 %	7 %
portugaise (n=250)	0 %	4 %	0 %	11 %	0 %	65 %	0 %	0 %	4 %	14 %

\* Données corrigées de l'omission.

Source : EDP RP 1975-1990.

**Tableau 6 – Situation en 1990 des 27-33 ans selon leur situation en 1982 : filles de Français de naissance**

CSP en 1982	Situation en 1990									
	Profession agricole	Patron commerce	Prof. lib. cadre sup.	Cadre Moyen	Employée	Ouvrière	Personnel de service	Divers ou inactif	Chômeuse	Hors de France ou DCD en 1990
Profession agricole	75 %	0 %	0 %	0 %	0 %	9 %	0 %	14 %	0 %	2 %
Pat. - comm. - artisan	0 %	45 %	0 %	6 %	13 %	6 %	1 %	19 %	6 %	2 %
Prof. lib. - cadre sup.	0 %	0 %	60 %	13 %	9 %	0 %	0 %	17 %	0 %	1 %
Cadre moyen	1 %	4 %	10 %	54 %	11 %	0 %	0 %	9 %	4 %	6 %
Employée	1 %	2 %	2 %	10 %	54 %	3 %	2 %	17 %	8 %	1 %
Ouvrière	0 %	2 %	0 %	6 %	12 %	40 %	4 %	18 %	17 %	1 %
Chômeuse	1 %	10 %	4 %	11 %	31 %	9 %	4 %	16 %	12 %	3 %
Inactive dont étud.	0 %	1 %	10 %	20 %	21 %	4 %	2 %	25 %	11 %	5 %

\* Données corrigées de l'omission.

Source : EDP RP 1975-1990.

**Tableau 7 – Situation en 1990 des 27-33 ans selon leur situation en 1982 : filles d'origine immigrée**

CSP en 1982	Situation en 1990									
	Profession agricole	Patron commerce	Prof. lib. cadre sup.	Cadre Moyen	Employée	Ouvrière	Personnel de service	Divers ou inactif	Chômeuse	Hors de France ou DCD en 1990
Profession agricole	(effectif non significatif)									
Pat. - comm. - artisan	(effectif non significatif)									
Prof. lib. - cadre sup.	(effectif non significatif)									
Cadre moyen	0 %	1 %	11 %	48 %	16 %	0 %	0 %	8 %	7 %	9 %
Employée	0 %	3 %	1 %	9 %	50 %	4 %	2 %	13 %	13 %	5 %
Ouvrière	0 %	1 %	0 %	2 %	11 %	38 %	3 %	17 %	21 %	7 %
Chômeuse	0 %	3 %	0 %	7 %	22 %	8 %	5 %	24 %	22 %	8 %
Inactive dont étud.	0 %	2 %	8 %	13 %	19 %	4 %	4 %	25 %	13 %	12 %

\* Données corrigées de l'omission.

Source : EDP RP 1975-1990.

**Tableau 8 – Situation en 1990 des femmes de 27-33 ans employées en 1982**

Origine nationale	Situation en 1990									
	Profession agricole	Patron commerce	Prof. lib. cadre sup.	Cadre Moyen	Employée	Ouvrière	Personnel de service	Divers ou inactif	Chômeuse	Hors de France ou DCD en 1990
Filles de CDF Fr. de nais.	1 %	2 %	2 %	10 %	54 %	3 %	2 %	16 %	9 %	1 %
Origine immigrée, dont :	0 %	2 %	1 %	9 %	50 %	4 %	2 %	13 %	13 %	5 %
algérienne (n=90)	0 %	0 %	0 %	13 %	42 %	7 %	2 %	3 %	23 %	9 %
espagnole (n=170)	1 %	5 %	1 %	7 %	48 %	3 %	2 %	17 %	15 %	2 %
italienne (n=296)	0 %	4 %	1 %	10 %	54 %	4 %	1 %	11 %	12 %	5 %
portugaise (n=91)	0 %	2 %	2 %	1 %	40 %	7 %	6 %	20 %	8 %	13 %

\* Données corrigées de l'omission.

Source : EDP RP 1975-1990.

Il convient de relever qu'un fort pourcentage d'ouvriers d'origine algérienne de 1982 ont quitté la France avant le recensement de 1990 (tableau 5). Le phénomène touche moins les jeunes femmes employées de même origine, tandis que la proportion d'entre elles qui sont au chômage atteint 23 % (tableau 8). Les jeunes issus de l'immigration algérienne constituent une population présentant un profil davantage marqué encore que celui de l'ensemble des jeunes issus de l'immigration maghrébine prise dans son ensemble. Les données longitudinales ou rétrospectives permettent d'établir, et cela constitue un de leurs avantages, si les barrières de marché sont temporaires (ce qui correspond au postulat économique néo-classique) ou si le marché est durablement segmenté, indépendamment de la conjoncture de court terme, et de l'âge des actifs étudiés (Sørensen 1983). La proportion de jeunes ouvriers de 1982 toujours présents en France en 1990 se trouvant au chômage en 1990 atteint 22 % (tableau 5), tandis que le pourcentage n'est que de 5 % en 1990 pour les fils de Français de naissance. Au-delà de différences qui s'expliquent en partie par la réduction des emplois accessibles (dans la fonction publique) pour ceux qui ne sont pas de nationalité française, ces chiffres illustrent des phénomènes que des travaux économétriques plus approfondis ont permis de caractériser comme étant liés à des pratiques discriminatoires sur le marché du travail (Richard, 1997a). Ces phénomènes sont d'autant plus certains que des recherches précédentes ont montré l'absence de discrimination des jeunes, selon leur origine, dans le milieu éducatif, en seuls termes de niveau atteint (Richard, 1997b). En dépit de quelques phénomènes d'orientation sélective (souhaitée ou non souhaitée) des enfants d'immigrés vers des filières aux débouchés plus incertains (parfois parce que perçus comme plus prestigieux ou moins pénibles et dévalorisants), le système éducatif assume donc plutôt correctement le rôle qui lui est aujourd'hui dévolu dans le processus d'intégration des enfants d'immigrés.

Conséquence de la faiblesse de leur engagement dans des filières scolaires techniques, les jeunes hommes d'origine algérienne sont de plus en plus nombreux dans le secteur tertiaire marchand<sup>2</sup>. La concentration sectorielle de l'activité professionnelle des jeunes filles d'origine maghrébine a souvent été constatée, même chez celles qui ont poursuivi des études supérieures. Les animateurs des structures d'insertion sociale observent qu'une bonne partie des jeunes filles d'origine maghrébine qui ont pu réussir un cursus scolaire dans l'enseignement secondaire s'orientent vers les IUT de gestion, ou dans les écoles de travail social et sanitaire ou encore dans les formations aux diplômes d'animateurs (Jazouli, 1992). Une certaine reproduction dans la localisation sectorielle d'une génération à l'autre est aussi observée chez les jeunes d'origine italienne, dont un tiers travaillent dans l'industrie (Richard, 1997b). Cependant, lorsque des pénuries de main-d'œuvre se manifestent pour des emplois non qualifiés (dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), par exemple), certains jeunes d'origine italienne ou espagnole déclinent, tout comme les jeunes issus de famille française de longue date, les offres qui leur sont faites, car il s'agit d'emplois souvent exercés par leur père, qu'ils assimilent par eux à de mauvaises conditions de travail et de rémunération<sup>3</sup>.

L'histoire économique a montré que les immigrés ont traditionnellement alimenté un métabolisme social (« un pompage », pour reprendre l'expression de A. Landry). Entrés par le bas de l'échelle sociale, ils « poussaient vers le haut » les Français, puis, à leur tour, étaient poussés par la vague suivante. L'arrêt de l'immigration a, en quelque sorte, immobilisé ce circuit. Les Français n'ont plus été propulsés vers le haut de l'échelle sociale par les immigrés. Au contraire, ces derniers, immobilisés, eux aussi, faute de successeurs, ont commencé à grimper seuls les échelons, concurrençant ou doublant certains Français victimes du développement du chômage. Le problème de l'intégration se pose alors dans des termes nouveaux : les immigrés sédentarisés et, plus encore, leurs enfants, deviennent semblables à de nombreux Français de naissance (Le Bras, 1995, p. 391-392). Il

---

2. Des études détaillées sur ce sujet ont été effectuées, à partir des données du recensement de la population de mars 1982 (tirage au 1/20<sup>ème</sup>), par André Lebon (1989).

3. Pour ce qui concerne les jeunes d'origine asiatique, le tableau de l'intégration sociale est contrasté. D'un côté, on constate une indéniable réussite, tant scolaire que professionnelle, de la population de culture confucéenne. Par contre, les populations originaires des zones rurales, du Cambodge, tels les enfants des survivants des massacres perpétrés par les Khmers rouges, n'ont pas réussi une adaptation que les biographies passées faisaient vivre comme une nouvelle épreuve (Khoa, 1996).

faut souhaiter que des études quantitatives soient consacrées à l'étude de la mobilité sociale des jeunes issus de l'immigration en fonction des diverses dimensions de leurs origines familiales réelles ou supposées, de celles de leur éventuel conjoint, et du statut de ce dernier. Les études sur ce sujet restent à mener, bien que leur intérêt, à propos de l'ensemble de la population française, soit connu depuis longtemps (Prévot et Merllié, 1991, p. 80-93). La dynamique d'alignement des trajectoires des jeunes d'origine immigrée sur celles de l'ensemble de la population active a été cependant marquée par la précarisation croissante des situations durant les années intercensitaires ici concernées. Pour ce qui concerne l'insertion socio-économique des populations issues de l'immigration et défavorisées, les premières études issues du recensement de 1999 mènent à la conclusion que les questions ici abordées à partir des données du recensement de 1990 se posent toujours en des termes assez proches (Lipatz, 2002).

## 2. Dynamique générale de l'emploi et insertion sociale des jeunes issus de l'immigration

L'étude de la mobilité sociale des jeunes issus de l'immigration doit donc être replacée dans le contexte de dégradation générale de l'insertion des jeunes actifs en France, jusqu'à l'embellie de ces dernières années. Comme le souligne M. Béraud (2000), « le mouvement de diffraction de la relation d'emploi est à la source d'une mutation majeure dans le fonctionnement du marché du travail, tant du point de vue des pratiques de recrutement, des modalités de gestion du personnel que des trajectoires professionnelles » (p. 68). Deux tendances fortes caractérisent cette évolution selon la plupart des auteurs sur le sujet et que confirment toutes les statistiques : le développement des formes particulières d'emploi et le « durcissement » des conditions d'insertion dans l'emploi et de sortie du chômage d'autre part. L'idée est donc ici d'envisager la situation des jeunes issus de l'immigration comme directement liée à cette évolution du marché du travail.

Au vu des résultats issus de l'exploitation de l'échantillon démographique permanent, l'approche en termes de segmentation du marché nous paraît pertinente pour analyser ce phénomène de marginalisation, et donc de discrimination, de certains jeunes d'origine étrangère dans l'emploi. Dans un contexte de précarisation croissante, d'extension des marchés externes et d'augmentation du nombre de diplômés, c'est l'ensemble des jeunes qui rentre en compétition pour l'emploi. Au niveau de chaque port d'entrée des marchés internes du travail se constitue une file d'attente à partir de multiples signaux dont l'un d'entre est l'origine du père. Si ce phénomène est une réalité, nous rejoignons pourtant F. Lefresne (1999) lorsqu'elle délaisse la perspective où « *l'insertion est appréhendée comme un phénomène – certes de plus en plus long et chaotique – d'accès aux régulations dominantes dont le champ d'application se restreint mais dont la logique de fonctionnement est supposée invariante* » (p. 223) et préfère une analyse de la segmentation à l'aune des modalités de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre juvénile, en lien avec des logiques sectorielles de l'emploi. Ce type d'analyse (Moncel, 1998) reconnaît un rôle structurant fort aux entreprises s'agissant de la segmentation du marché du travail et de l'insertion des jeunes. Pour autant, n'oublions pas que ces entreprises se saisissent, même si cela se fait justement selon des pratiques variées selon les secteurs, des dispositifs qui relèvent de la politique publique d'emploi à travers souvent des effets d'aubaine. La segmentation est une réalité du marché du travail dont l'interprétation est donc en partie à revisiter. En effet, des travaux récents invitent à repenser les frontières classiques entre MI et ME, en particulier à relativiser l'opposition entre CDD et CDI pour apprécier la stabilité de l'emploi (Paugam, 2000). Des typologies récemment proposées (Lochet, 1997, Moncel, 1998) font clairement apparaître des modes de recrutement et de gestion de la population juvénile très variés selon les secteurs d'activité. Il nous est alors apparu intéressant de confronter ces typologies à l'analyse proposée par C.-V. Marie (1994) qui valide la polarisation sectorielle de la main-d'œuvre étrangère et/ou d'origine étrangère. Le rapprochement de ces deux types d'approche explique alors que la précarisation soit amplifiée pour les jeunes d'origine étrangère se trouvant dans certains secteurs marqués par des modes de gestion de la main d'œuvre précarisants et des marchés externes très étendus. À partir de l'enquête périodique du ministère du travail sur l'évolution de l'emploi des étrangers en France, C.-V. Marie (1994) confirme qu'un transfert massif de l'emploi étranger s'est opéré du secondaire vers le

tertiaire : « alors qu'en 1975, 66 % des étrangers salariés étaient employés dans l'industrie et le bâtiment contre 29 % dans les services, quinze ans plus tard (1990), ces proportions s'inversent et s'établissent respectivement à 47 % et 50 % » (p.146). Ce transfert d'emploi est par ailleurs conforme au rééquilibrage de l'appareil productif français sur la période. Plus précisément, cette « tertiarisation » de l'emploi des étrangers s'est opérée vers les secteurs des services marchands aux entreprises (+ 261,0 %) et des services marchands aux particuliers (+88,0 %). Ce glissement confirme alors que les salariés étrangers ou d'origine étrangère ont quitté les secteurs à marchés internes en rétrécissement avec accès très sélectif des jeunes pour se porter vers des secteurs à marchés externes stabilisés ou à marchés internes en croissance, mais totalement fermés à l'égard des jeunes. Les jeunes d'origine étrangère se retrouvent plus massivement dans des secteurs caractérisés par un usage très répandu et varié des statuts précaires.

Sur un autre point, cette mutation de la structure d'emploi des salariés étrangers a entraîné une évolution très marquée de leur répartition par qualification puisque la part des ouvriers a sans cesse diminué sur la période au profit de celle des employés. À la mutation de l'appareil productif a donc correspondu une mutation de la structure de l'emploi et de leur répartition par qualification. C'est un élément important à prendre en considération car il pourrait expliquer une grande partie de la mobilité professionnelle des jeunes issus de l'immigration comparée à celle de leur père. Plusieurs interprétations de cette mobilité sont pourtant envisageables (Vallet, 1999) et il semble délicat de trancher en faveur de l'une d'entre elles exclusivement<sup>4</sup>. Ainsi que l'a souligné L.-A. Vallet, cette idée semble conforme à l'hypothèse d'invariance temporelle du régime de mobilité, appelée aussi fluidité sociale<sup>5</sup> constante (Goldthorpe, 1980) selon laquelle « l'existence de variations temporelles significatives dans les taux observés de mobilité ne serait due qu'à des transformations macrostructurelles – notamment l'évolution de la distribution des emplois – indépendantes de la structure de la mobilité alors que les taux de mobilité relatifs demeureraient stables dans le temps » (Vallet, 1999, p. 6). Ce qui signifierait qu'il existe une forte inertie des régimes de mobilité sociale entre générations. Cette thèse d'une « quasi-constance de la fluidité sociale » est aujourd'hui largement acceptée par les sociologues français qui cherchent à expliquer les formes du processus d'acquisition du statut en France. Pour autant, à la suite des travaux de C. Thélot (1982), L.-A. Vallet (1999) renonce à croire à cette stabilité. Autrement dit, la dissemblance entre la distribution socioprofessionnelle des enfants d'immigrés et leurs pères, observée dans les tables de mobilité, est la traduction certaine du processus de tertiarisation intervenu depuis quelques décennies et qui a augmenté les chances d'accès à une position supérieure à celle des pères. Mais nous ne sommes pas en mesure d'affirmer qu'elle est réductible à ce phénomène, c'est-à-dire que les inégalités de chances ont diminué. De nombreuses enquêtes et articles laissent cependant penser que le régime de mobilité des jeunes issus de l'immigration s'est peu modifié et que l'inégalité est toujours forte.

L'élévation des niveaux de diplôme des jeunes d'origine étrangère s'explique par l'accroissement du taux de scolarisation et la prolongation de la scolarité initiale observés en France. Il ne s'agit donc pas d'un éventuel « rattrapage » des jeunes d'origine étrangère mais d'une évolution générale du système éducatif français. La difficulté est donc repoussée pour ces jeunes, car face à cette augmentation du nombre de diplômés, la propriété de signal et de filtre du diplôme est affaiblie. Les entreprises ont en effet modifié leurs pratiques de recrutement pour résoudre le problème de l'incomplétude du contrat de travail et utilisent désormais des contrats spécifiques temporaires pour suppléer au diplôme devenu insuffisant. M. Béraud souligne ainsi que si l'intérim et les CDD ne représentent en 1997 que 6 % de l'emploi salarié (9,4 % si on tient compte des apprentis), ces formes particulières d'emploi « constituent en revanche aujourd'hui pour les entreprises le principal mode d'embauche. Signe d'une transformation profonde des pratiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises, l'emploi temporaire s'est affirmé depuis maintenant plus de cinq ans comme la première forme d'emploi sur laquelle les entreprises recrutent (et sélectionnent) leur

---

4. Selon L.-A. Vallet (1999), la question de l'identification des tendances temporelles de long terme dans le régime de mobilité sociale des sociétés modernes serait depuis longtemps l'une des plus débattue parmi les sociologues de la stratification et de la mobilité.

5. Cf. Vallet (1999) pour une définition précise de la fluidité sociale et de la mobilité observée.



*personnel* » (p. 79). Le passage par une de ces formes particulières d'emploi est donc devenu une voie d'accès au marché du travail. Mais, si pour certains il n'est que temporaire, pour d'autres il constitue un marché du travail périphérique dans lequel ils s'installent durablement. L'instabilité professionnelle des jeunes s'explique par la spécificité des logiques d'insertion (Nicole-Drancourt, 1992). Des périodes d'incertitude professionnelle, d'activité et d'inactivité volontaire ou contrainte se succèdent : elles sont vécues comme des transitions (Rose, 1984). En réaction à cette intégration professionnelle non réussie, certains jeunes envisagent alors le retour vers le pays d'origine parental. Cela touche plus particulièrement les jeunes entrés en France durant l'enfance, d'autant plus touchés par le chômage qu'ils sont entrés récemment dans notre pays, et par conséquent, plus souvent de nationalité étrangère. Or, depuis quinze ans, l'augmentation des taux de chômage des jeunes a été particulièrement importante, même si les données de 1990, utilisées dans notre étude, correspondent à une période d'amélioration temporaire du marché de l'emploi. La dégradation a repris durant les années 1992-1997, ce qui rend les analyses effectuées comme plutôt révélatrices de ce que doivent être les situations actuelles.

Surproduction de diplômés et marché du travail tendu conduisent à un processus de déclassement qui est en constante augmentation en France depuis le milieu des années 80. C'est un processus en chaîne qui s'est instauré avec des effets de report décalés depuis le déclassement jusqu'au chômage, chaque phénomène étant une étape de la file d'attente vers l'emploi souhaité. Ces phénomènes valident fortement les approches segmentationnistes du marché du travail dans la mesure où la file d'attente se justifie par la présence de marchés internes du travail. Si tous les jeunes diplômés sont victimes de cette situation de déclassement, les études montrent que le phénomène est amplifié pour les jeunes issus de l'immigration maghrébine qui sont plus touchés que les autres jeunes (Richard, 1997a). Si les jeunes d'origine étrangère sont plus diplômés qu'avant, cela leur permet-il d'accéder à des emplois plus qualifiés ? Ils sont victimes d'une distorsion entre formation et poste de travail occupé, mais ce phénomène est propre à l'ensemble des jeunes et s'explique par « *la transformation des modes de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre juvénile fondée sur la notion de compétence : la recherche d'un ensemble informel de qualités tenant aux aptitudes à évoluer de l'individu, à sa mobilité potentielle* » (Lefresne, 1999). Le relâchement du lien formation-emploi serait donc caractéristique du marché du travail des jeunes en France et ne tiendrait pas uniquement à une discrimination particulière.

Les tables de mobilité sociale reproduites dans cet article ont montré une mobilité professionnelle ascendante des enfants d'immigrés et des dynamiques de la mobilité sociale relativement proches pour les jeunes d'origine immigrée et pour ceux issus de familles françaises de plus longue date. Quand alignement il y a, celui-ci ne s'explique pas par un « rattrapage » mais plutôt une dégradation des trajectoires de l'ensemble de la population active et en particulier des jeunes issus des familles françaises. Ainsi, s'agissant des trajectoires salariales, F. Lefresne (1999) peut affirmer à la suite de G. Forgeot et J. Gautié (1997) que « *le déclassement se traduit non seulement par des effets de report expliquant en grande partie le chômage des moins qualifiés, mais aussi par un déclassement salarial expliquant des inégalités entre jeunes et adultes.(...) La dégradation de la situation relative des jeunes ne traduit pas seulement un « effet d'âge », par nature transitoire ; elle traduit les évolutions d'un rapport salarial en transformation et induit avec elle une profonde mutation de rapports intergénérationnels.* »

Tous les indicateurs relatifs à l'emploi et au chômage indiquent que les jeunes d'origine étrangère sont très vulnérables sur le marché du travail. Cela ne s'explique par nécessairement par l'origine nationale parentale, mais cela est d'autant plus marqué qu'ils sont d'origine maghrébine. Si les caractéristiques des jeunes issus de l'immigration sur le marché du travail sont proches de celles des jeunes issus de parents français de naissance, la discrimination amplifie ensuite les phénomènes de sélectivité et d'insertion. L'idée que nous souhaiterions développer est donc celle d'une multiple segmentation du marché du travail : segmentation du déclassement, de l'insertion, des trajectoires entre les jeunes et les anciens puis segmentation de la population juvénile entre les jeunes d'origine étrangère et ceux d'origine française. Un effet de file d'attente se construirait ainsi au sein de la population juvénile issue de l'immigration. Toutefois, la comparaison est rendue difficile de par les

spécificités de l'appareil statistique français, le législateur n'ayant pas donné à l'INSEE l'autorisation d'indiquer d'éventuelles origines ethniques des individus dans ses statistiques. La discrimination raciale sur le marché du travail n'est donc pas facile à mesurer scientifiquement. Enfin, on ne peut aussi exclure que la volonté de conserver une part d'identité originelle ait été manifestée par des jeunes, ayant moins de difficultés, susceptibles non seulement de valoriser leur culture d'origine, mais possédant la capacité et le souhait d'inscrire une appartenance en référence. Le racisme semble paradoxalement autant jouer sur la proximité que sur la différence absolue. L'idée que la mobilité sociale des jeunes issus des classes populaires ou étrangères puisse être source de tension en raison des modifications ultérieures de la structure de la population active est présente, depuis les origines, dans la pensée de certains économistes ou sociologues (cf. par exemple, Schumpeter, 1927). G. Myrdal, dès 1944, avait mis en évidence cette réalité, aux États-Unis, et cette analyse fut reprise par G. Tapinos. Dans un contexte de forte concurrence, pour ceux que cela concerne, le racisme recrée la distance et la différence qui tendent à s'effacer.

Dans son étude de l'immigration en France dans les années quatre-vingt-dix, C.-V. Marie (1994) conclut sur l'idée d'ambivalence de leur situation. Ambivalence, car si les mutations du système productif des années quatre-vingts ont modifié radicalement leurs perspectives d'emploi en France, « *les changements observés dans l'activité économique des étrangers sont avant tout des signes patents de leur totale intégration au système économique français* ». Cette étude sur les jeunes issus de l'immigration tend aussi sur certains points à confirmer cette intégration et ce rapprochement des caractéristiques de l'ensemble des jeunes quelle que soit leur origine sur le marché du travail. Mais, selon nous ce rapprochement des caractéristiques et des trajectoires, ce nivellement s'est opéré vers le bas ; les jeunes d'origine française ayant en quelque sorte rejoint les jeunes d'origine étrangère dans leur précarité, leurs difficultés d'insertion et une mobilité professionnelle moins forte que celle de leurs pères. La réalité incite donc à la prudence et nous rejoignons donc C.-V. Marie quand il affirme que l'ambivalence est encore plus grande pour les jeunes issus de l'immigration dont la situation lui paraît très préoccupante : « *Il est sans conteste que les années quatre-vingts auront été pour bon nombre celles de la réussite scolaire, universitaire et professionnelle. Rapportée au statut social des parents, cette réussite est le signe d'une véritable promotion, mais elle demeure minoritaire et, pour l'essentiel, la réalité incite à moins d'optimisme* » (p.159). De manière rétrospective, il apparaît que les jeunes issus de l'immigration ont davantage souffert que les *enfants de Français de naissance* de la précarisation des situations socio-économiques. La différence s'explique largement par le milieu social d'origine mais son ampleur est toutefois tempérée par l'existence de départs hors de France qui ont concerné notamment les moins diplômés. La mobilité sociale ascendante des autres personnes peut être alors la conséquence du départ de certaines familles, ce qui favorise l'établissement définitif des autres en France. La mobilité sociale des jeunes salariés issus de l'immigration est généralement proche de celle des *enfants de parents français de naissance*. Cela est notamment le cas pour les salariés issus des familles les plus favorisées en provenance des pays d'immigration traditionnels, familles qui sont les moteurs de la démonstration de la possibilité de l'ascension sociale (Thélot, 1982). Pourtant, de fait, l'ascension sociale de ces derniers ne passe pas nécessairement par l'installation durable en France tandis que, pour les jeunes issus des milieux populaires, c'est surtout à l'aune de ce critère que l'intégration et l'ascension sociales se mesurent. L'origine nationale, particulièrement sensible et ressentie par l'individu, a une importance réelle. Le déclassement social des jeunes d'origine algérienne existe, et il ne produit pas seulement de l'immobilité professionnelle intergénérationnelle, comme cela fut le cas, pendant les périodes de plein emploi, pour les jeunes hommes issus de tous les courants migratoires, mais il produit aussi du chômage. Or, l'exclusion collective qui se prolonge est l'inverse de l'intégration individuelle, même si la mobilité ascendante, entre 1982 et 1990, des jeunes d'origine algérienne actifs occupés en 1982, a été assez comparable à celle des jeunes issus des autres courants migratoires. Il est incontestable que certaines entreprises pratiquent des politiques discriminatoires à l'égard des jeunes d'origine maghrébine (Negrouche, 2000). Seuls eux souffrent sensiblement de telles pratiques contraires aux principes fondamentaux du droit. L'égalité formelle n'induit pas nécessairement « l'égalité réelle », et il n'existe pas de « *pseudo-marchés ethniques* », sur le « *marché du travail éclaté* », pour permettre à

de prétendues mains-d'œuvre non substituables de s'insérer sur des marchés autonomes. Par ailleurs, force est de constater que si la théorie économique est utile dans l'analyse de la nature et des conséquences de la discrimination, elle ne renseigne guère sur les politiques de correction à mettre en œuvre (Tapinos, 1974, 132). C'est donc plus vers le législateur qu'il faut se tourner pour empêcher les comportements discriminatoires même si, dans ce domaine aussi, beaucoup reste à faire (Miné, 1999). Cumulant souvent plusieurs statuts qui, en matière de chômage, constituent autant de handicaps (le fait d'être jeune, celui d'être d'origine étrangère, voire d'être né hors de France et d'être alors éventuellement étranger), ces enfants d'immigré(s) se trouvent dans une situation doublement fragilisée. Ainsi, tandis qu'une possible réouverture des frontières et du marché du travail à de nouveaux étrangers plus ou moins qualifiés a été évoquée depuis 1999, les débats récents ont fait réapparaître les discours sur le « devoir d'insertion » de la société à l'égard des jeunes adultes, notamment ceux dont les parents furent immigrants<sup>6</sup>. Des travaux récents montrent en effet la permanence des difficultés d'insertion des populations issues de l'immigration étrangère (Choffel, Delattre, 2002).

**Jean-Luc Richard**

Université de Rennes 1, UMR 6051 (FR IREIMAR) CNRS

**Anne Moysan-Louazel**

Université de Rennes 1, Campus de Beaulieu

263, avenue du Général Leclerc

35042 Rennes cedex

E-mail : jean-luc.richard@univ-rennes1.fr

anne.moysan-louazel@univ-rennes1.fr

## Bibliographie

Alba R. D., Handl J., Müller W. (1994), *Ethnische Ungleichheit im Deutschen Bildungssystem*, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, XLVI, n° 2, p. 209-237.

Béraud M. (2000), Des formes particulières d'emploi aux formes particulières de chômage, *Économies et Sociétés*, Série AB, n° 21, p. 67-117.

Blum A., La Gorce (de) G., Thélot C. (1985), Mobilité sociale et migration géographique, *Population*, XL, n° 3, p. 396-434.

Borkowski J.-L. (1990), L'insertion sociale des immigrants et de leurs enfants, In : INSEE, *Données Sociales 1990*, Paris, INSEE, p. 310-314.

Choffel P., Delattre E. (2002), Effets locaux et urbains sur les parcours du chômage, Présentation au groupe « Des obstacles à l'intégration sociale et les moyens d'y remédier » présidé par J.-P. Fitoussi, CAE, Paris, 45 p. (à paraître, DARES).

Doomernik J. (1998), *The effectiveness of integration policies towards immigrants and their descendants in France, Germany and the Netherlands*, ILO-BIT, Genève (*International Migration Papers*).

Dubé F. (1993), Processus migratoires et nouvelles générations en Europe : entre marginalisation et intégration, In : Dubé F., Tapinos G.P. et al., *Migration et population. Marché intérieur européen, immigration et pays tiers : Réflexions prospectives*, ILO-BIT, Genève.

Forgeot G., Gautié J. (1997), Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, *Économie et statistique*, n° 304, p. 53-74.

---

6. Caroline Monnot, Sylvia Zappi, « La pénurie de main d'œuvre relance le débat sur le recours à l'immigration », *Le Monde*, 11-12 février 2001.

- Gambier D., Vernières M. (1985), *Le marché du travail*, Paris, Economica.
- Goldthorpe J. H. (1980), *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford, Clarendon Press.
- Jazouli A. (1992), *Les années banlieues*, Paris, Seuil.
- Khoa L. H. (1996), *L'immigration asiatique. Espaces économiques communautaires et stratégies d'ascension professionnelle*, Paris, CHEAM/La documentation française.
- La Gorce (de) G. (1993), *Mobilité sociale et trajectoires individuelles. L'histoire d'une spécialité de la sociologie et l'étude du cas d'une génération de Parisiens*, thèse de doctorat, Paris, EHESS.
- Lebon A. (1989), Les caractéristiques de l'emploi des jeunes étrangers, In : Lorreyte B. (dir.), *Les politiques d'intégration des jeunes issus de l'immigration*, Paris, L'Harmattan, p. 63-77.
- Le Bras H. (1995), *Les trois France*, Paris, Odile Jacob.
- Lefresne F. (1999), Place des jeunes sur le marché du travail en France : une approche sectorielle, *Revue de l'IREES*, n° 31, 2, p. 198-232.
- Lipatz J.-L. (2002), Les Zones urbaines sensibles dans leur environnement, Présentation au groupe « Des obstacles à l'intégration sociale et les moyens d'y remédier » présidé par J.-P. Fitoussi, CAE, Paris, 14 p.
- Lochet J.F. (1997), L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises, In : *L'insertion professionnelle des jeunes, Analyses et débats*, Paris, Economica, p. 87-111.
- Marangé J., Lebon A. (1982), *L'insertion des jeunes d'origine étrangère dans la société française*, Paris, La documentation française.
- Marie C-V. (1994), L'immigration en France dans les années quatre-vingt-dix : nouvelle donne pour l'emploi et nouveaux enjeux de société, *Sociologie du Travail*, n° 2, p. 143-163.
- Maurin E. (1991), Étrangers, une main-d'œuvre à part ?, *Économie et statistique*, n° 242, p. 39-50.
- Miné M. (1999), Approche juridique de la discrimination raciale au travail : une comparaison France-Royaume-Uni, *Travail et Emploi*, n° 80, p. 91-107.
- Moncel N. (1998), Les profils de gestion de la main-d'œuvre au niveau des secteurs d'activité, Conséquences pour l'emploi des jeunes, *Formation Emploi*, n° 60, p. 67-79.
- Myrdal G. (1944), *An american dilemma. The negro problem and modern democracy*, New-York/London, Harper and Brother Publishers.
- Negruche N. (2000), Discrimination raciale à la française, *Le Monde diplomatique*, mars.
- Nicole-Drancourt C. (1992), L'insertion sociale et professionnelle des jeunes garçons et filles, In : Coutrot L., Dubar C. (dir.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, Céreq, CNRS, La Documentation française.
- Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Portes A., Sensenbrenner J. (1993), Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action, *American Journal of Sociology*, vol. 98, n° 6, p. 1320-1350.
- Prévoit J., Merllié D. (1991), La mobilité sociale, La découverte, coll. Repères n° 99.
- Richard J.-L. (1997a), Unemployment Among Young People of Foreign Origin in France: Ways of Measuring Discrimination, In: Swiss Federal Statistical Office (eds), *On the Way to a Multicultural Society ?*, Bern, BFS/OFS, p. 101-135.
- Richard J.-L. (1997b), *Dynamiques démographiques et socio-économiques de l'intégration des jeunes générations d'origine immigrées en France*, thèse de doctorat en démographie économique, IEP de Paris.

- Richard J.-L. (1998a), Rester en France, devenir français, voter : trois étapes de l'intégration des enfants d'immigrés, *Économie et statistique*, n° 316-317, p. 151-162.
- Richard J.-L. (1998b), Insertion sur le marché du travail, activité et fécondité des filles d'immigrés : mesures et particularités, In : Méhaut P., Mossé P. (dir.), *Les politiques sociales catégorielles. Fondements portés et limites*, Paris, L'Harmattan, p. 420-440.
- Rose J. (1984), *En quête d'emploi. Formation, chômage, emploi*, Paris, Economica.
- Schumpeter J. (1927), Die sozialen Klassen im ethnisch homogenen Milieu, *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, n° 57, p. 1-67.
- Silberman R., Fournier I. (1997), Educational Attainment and Unemployment for Immigrants' Children in France: An investigation of the Discrimination Hypothesis, Spring Conference, ISA Research Committee, Tel-Aviv, May 18-20.
- Sørensen A.B. (1983), Sociological research on the labor market, *Work and occupations*, X, n° 3, p. 261-287.
- Tapinos G. (1974), *L'économie des migrations internationales*, Paris, Armand Colin.
- Thélot C. (1975), Le fonctionnement du marché du travail : l'exemple des Pays de la Loire, *Économie et statistique*, n° 69, p. 51-58.
- Thélot C. (1982), *Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale*, Paris, Dunod.
- Vallet L.-A. (1999), Quarante années de mobilité sociale en France : l'évolution de la fluidité sociale à la lumière des modèles récents, *Revue Française de Sociologie*, XL-1, p. 5-64.
- Wilpert C. (dir.) (1988), *Entering the Working World. Following the descendants of Europe's immigrant labour force*, Aldershot, European Science Foundation, Gower.
- Wilpert C. (1990), D'une génération à l'autre : position professionnelle et reproduction sociale des descendants des travailleurs immigrés en République Fédérale d'Allemagne, In : Abou Sada G., Courault B., Zérroulou Z. (dir.), *L'immigration au tournant*, Paris, L'Harmattan.

# Change in Intergenerational Social Fluidity in France from the 1970s to the 1990s and its Explanation: An Analysis Following the CASMIN Approach

Louis-André Vallet

## Résumé

Des recherches récemment publiées en France ont utilisé les nomenclatures françaises de catégories socioprofessionnelles et de diplômes pour mettre en évidence, pour les hommes et les femmes, une tendance légère, mais régulière à l'accroissement de la fluidité sociale dans la société française entre 1953 et 1993 (Vallet, *Revue française de sociologie*, 1999-2001) ainsi qu'un affaiblissement irrégulier de l'association intrinsèque entre origine sociale et diplôme, de la génération née entre 1908 et 1912 à celle née entre 1968 et 1972 (Thélot et Vallet, *Économie et Statistique*, 2000). L'objet de ce texte est de réanalyser, dans une optique comparative, la dynamique des inégalités sociales et scolaires dans la société française entre les décennies 1970 et 1990. Il constitue le chapitre sur la France dans l'ouvrage (à paraître) issu du programme comparatif « Les structures nationales de la mobilité sociale, 1970-1995 : divergence ou convergence ? » (coordonné par Richard Breen, Institut Universitaire Européen, Florence). Recodant soigneusement, dans les nomenclatures CASMIN de position sociale et d'éducation, les données des enquêtes Formation – Qualification Professionnelle conduites par l'INSEE en 1970, 1977, 1985 et 1993, l'étude décrit les transformations structurelles, économiques et institutionnelles, qui ont affecté le marché du travail et la société française en un quart de siècle. L'analyse porte sur les transformations de la mobilité sociale en termes absolus comme en termes relatifs, pour les hommes d'une part, les femmes d'autre part, ainsi que pour des tables de mobilité « complètes » construites selon le principe de dominance. L'application des progrès récents de la modélisation log-multiplicative ainsi que du modèle de fluidité sociale « noyau » met en évidence, pour les hommes et les femmes, quelles dimensions du régime de mobilité ont été transformées en une période d'un peu plus de deux décennies. Enfin, introduisant le diplôme comme variable intermédiaire entre origine et position sociales, l'étude décrit en quoi le rôle central de la réussite scolaire a changé dans la société française dans une période d'expansion forte et rapide du système éducatif, et elle établit en quoi ce changement explique la transformation du régime de mobilité intergénérationnelle en France, pour les hommes et les femmes.

## Introduction

Two arguments suggest that French society might be an especially interesting case in the context of a comparative project on temporal trends in social mobility and social fluidity. In Erikson and Goldthorpe's seminal work on class mobility in industrial societies (*The Constant Flux*, 1992), France, together with England, was recognised as occupying a central position in the derivation of the pattern of common social fluidity between nations. It was therefore from these two countries that the model of core social fluidity was built and we may thus arguably presume that, as a consequence of that centrality, there will be no endogenous pressure towards any change in relative mobility rates, and social fluidity in England and France will exhibit a particularly high degree of stability over time. However, one decade earlier, Goldthorpe and Portocarero (1981) had used the 1953 *Enquête sur l'emploi* and the 1970 *Formation – Qualification Professionnelle* (FQP) survey to investigate temporal

trends in intergenerational mobility for men within French society. They convincingly concluded not only that absolute mobility rates, but also relative mobility rates had slightly, but virtually systematically, changed to produce a 'less inegalitarian' society over the period of marked economic boom they were considering. From 1953 to 1970 a decrease in the net chances of immobility took place in seven of the nine social classes used in their analysis and aggregation of the data to produce a three-class schema revealed a weakening in seven of the nine odds ratios.<sup>1</sup> Taking as a point of departure the 1970 survey which was also used to describe French society in *The Constant Flux*, it will be therefore of substantial interest to examine whether this opening up of the mobility regime has continued or been interrupted over the last three decades.

Subsequent research on the same topic has nevertheless reached varying and sometimes opposite conclusions. Firstly, extending the period under consideration until 1977, Thélot (1982) entirely confirmed Goldthorpe and Portocarero's conclusion that French society exhibited a reduction in the propensity for intergenerational immobility as regards men over the third quarter of the 20th century. The same conclusion was later reached for women in the same period, whether their social class was defined according to the conventional approach (father-husband mobility tables) or the individual approach (father-daughter mobility tables) (Vallet, 1992). In their comparative project which used Goodman's log-multiplicative association models, Ganzeboom, Luijkx and Treiman (1989) also analysed four male mobility tables collected in 1958, 1964, 1967 and 1970. They observed a progressive weakening in the general strength of the association between origins and destinations in France. However, Wong (1994), who performed a secondary analysis of the same data, found this conclusion less certain.

This quasi-unanimous acceptance of a change in the French mobility regime between 1953 and 1977 breaks down dramatically for the subsequent period. Several French researchers have used the Deming-Stephan algorithm or hierarchical log-linear modelling (the constant social fluidity model) as a benchmark to assess change or lack of change in relative mobility rates for men. Gollac and Laulhé (1987) did this by using data from the 1977 and 1985 FQP surveys. Merllié and Prévot (1997) as well as Goux and Maurin (1997) used the 1977, 1985 and 1993 FQP data sets. Finally, Forsé (1997) exploited the 1982 and 1994 *Emploi* surveys. On the basis of the closeness between the estimations and the actual data, all this research concluded that "social fluidity is almost constant" (Forsé, 1997: 234) or that "educational and social inequalities have remained broadly the same" (Goux and Maurin, 1997: 169). However, applying a more powerful tool (the Unidiff model) to a study of trends over the 1970-85 period had already led Goldthorpe (1995) to detect a modest weakening in the origin – destination association among men aged 20 to 64.<sup>2</sup> With the same model and the 1982 and 1997 *Emploi* surveys, Forsé (1998) obtained a very similar result for men aged 40 to 55.<sup>3</sup>

The author therefore engaged in a comprehensive reanalysis of French intergenerational mobility data for men and women over a forty-year period (Vallet, 1999-2001). The examination of five surveys carried out between 1953 and 1993 highlighted a slight but steady trend towards increasing social fluidity, with a Unidiff parameter declining from 1 to 0.806 for men and 0.783 for women. Such a change could also be expressed, without any significant loss of information, as a decreasing trend of 0.5% per year in the general strength of the origin – destination association. A companion article recently investigated the dynamics of the origin – education association from the 1908-12 birth-cohort to the 1968-72 birth-cohort (Thélot and Vallet, 2000). Confirming previous work by Smith and Garnier (1986), it also demonstrated a progressive, though uneven weakening in the inequality of educational opportunity as most of the change took place among cohorts born between

---

1. As the authors themselves wrote: "Comme nous le constatons à la fin de la section précédente, en 1970 la France était encore loin d'être une société vraiment ouverte. Et nous pensons qu'il est très probable que, même en tenant compte du mouvement égalitaire que nous avons démontré, l'étude de la mobilité sociale de type comparatif pourrait montrer que la France est encore parmi les sociétés les moins ouvertes de l'Europe occidentale contemporaine. Néanmoins, le fait qu'un tel mouvement se soit produit mérite sûrement d'être reconnu sans réserve – et il doit par conséquent éveiller des questions importantes quant aux processus qui en sont la cause." (Goldthorpe and Portocarero, 1981: 166).

2. Fixed at 0 for the 1970 mobility table, the Unidiff parameter was estimated at -0.06 in 1985 and this difference was significant at the 1% level.

3. Fixed at 1 for the 1982 mobility table, the Unidiff parameter was estimated at 0.92 in 1997 and this difference was significant at the 10% level.

the mid-thirties and the mid-fifties.<sup>4</sup> Finally, our brief review of the existing literature on temporal trends in social mobility and social fluidity in French society highlights the fact that, with the exception of Goldthorpe's article, all the research on the last three decades is based on nationally-specific occupational and social classifications.

One of the main aims of this chapter is therefore to reanalyse the dynamics of class mobility with the CASMIN occupational and educational schemata, thereby bringing France into a comparative framework. For this purpose we shall make use of four nationally-representative and large-scale specialised surveys which provide the best comparability across time and the most detailed information about origin and destination class positions, namely the 1970, 1977, 1985 and 1993 *Formation – Qualification Professionnelle* surveys. The data appendix describes these surveys and the way we applied the CASMIN class and education schemata to the initial variables. As the detailed (four-digit) classification of occupations which was used to encode the original data differed between the 1970 survey and the subsequent ones, we cannot absolutely exclude the possibility that minor irregularities have affected our implementation of the class schema across time and result in slight discrepancies in the analysis of trends in absolute mobility rates. It is, however, fairly unlikely that our evaluation of trends in relative mobility rates will be seriously affected.

[ *The sections entitled 'Change in the French labour market and society since the 1970s', 'Trends in origin and destination class structures for men and women, 1970-1993' and 'Trends in observed mobility (or absolute mobility rates) for men and women, 1970-1993' are omitted in this abbreviated version. ]*

### **Trends in social fluidity (or relative mobility rates) for men and women, 1970-1993**

Do the trends in the absolute mobility rates – notably the growing proportion of men and women with working class origins who entered the service class – result entirely from changes in the origin and destination class structures over a quarter of a century or do they *also* express a change in the underlying mobility regime, that is to say in the general level and/or structure of the association between origins and destinations? To answer this question log-linear and log-multiplicative techniques must be applied to the male and female mobility tables (Table 1).<sup>5</sup> Beginning our analysis using the eleven-class schema with all currently employed or unemployed men aged 25 to 64 (first panel), the constant social fluidity model (CnSF) which imposes temporal invariance on all the odds ratios in the mobility table appears to have considerable potential for describing the mobility regime in France between 1970 and 1993. Although it is rejected by a conventional statistical test as a consequence of the extremely large sample size, the CnSF model has to be preferred to the saturated model on the basis of the BIC statistic, it misclassifies only 3.3% of the total sample involved and eliminates 97.6% of the distance which separates the data from the baseline model – that of perfect fluidity at each date.

However, the Unidiff model which estimates three supplementary parameters and, by so doing, permits the general strength of the origin – destination association to vary over time improves on the CnSF model very significantly and is, according to the BIC statistic, also preferable to the latter. Moreover, as the estimated Unidiff parameters decline evenly from 1.000 in 1970 to 0.847 in 1993, they reveal a monotonic change in the underlying male mobility regime and establish that, during the 1970-93 period, social fluidity increased by about 15% (as measured by the logged odds ratios). Finally, imposing a linear trend on these parameters provides a model which does not significantly distort the fit, exhibits the best equilibrium between parsimony and fit, and demonstrates that, over a quarter of a century, a *slow erosion* in the general strength of the origin – destination association among males took place at an annual rate of -0.7%.

Replicating the analysis in the collapsed seven-class schema (second panel) affords conclusions which are rigorously the same except that the increase in social fluidity virtually disappears between

4. Fixed at 1 for the 1908-12 birth-cohort, the Unidiff parameter was estimated at 0.982 for the 1933-37 birth-cohort, 0.728 for the 1953-57 birth-cohort and 0.651 for the 1968-72 birth-cohort.

5. All the modelling was performed with the LEM software (version 1.0 dating from 18 September 1997) developed by Jeroen K. Vermunt (University of Tilburg, The Netherlands).



1985 and 1993. However, a weakness of the seven-class schema lies in the fact that it merges the upper and the lower service class; using an eight-class schema to separate class I from class II once more reveals the monotonic change over the entire period (third panel).

For women in the same age range who were currently in employment or unemployed after having had a job previously, statistical modelling once more highlights the now familiar pattern of declining Unidiff parameters. The only slight difference is that the progressive increase in social fluidity was somewhat more pronounced among women than men with an annual trend estimated at -0.8% in the eleven-class schema (fourth panel) and -0.9% in the seven-class schema (fifth panel) as against -0.7% and -0.6%.

To discover period effects in social fluidity the previous analysis used an extremely large age range (25 to 64) with, as a consequence, a considerable overlap in the populations covered by the successive surveys. It may nonetheless be asked whether the increase in social fluidity was a widely experienced phenomenon or whether it was restricted to a few well-defined birth-cohorts. Using the seven-class schema, we have therefore repeated the same analysis on sub-populations identified by more limited, i.e. ten-year, age intervals.<sup>6</sup> For the oldest of these (55-64), the Unidiff model does not significantly improve on the CnSF model for either men or women, but people of this age who were still in the labour force might well represent a selected part of the whole population in the most recent surveys. In five cases the Unidiff model affords a better fit than the model of temporal invariance and the parameters again reveal a monotonic increase in social fluidity over the 1970-93 period: men aged 45-54 (with an improvement in fit that is significant at the .01 level), women aged 45-54 (at the .05 level), men aged 35-44 (at the .001 level), women aged 35-44 (at the .001 level) and women aged 25-34 (at the .001 level). As regards men aged 25-34, the Unidiff model also improves the fit at the .001 level but, after a steady fall from 1.000 in 1970 to 0.817 in 1985, the parameter rose to 0.939 in 1993 for reasons which are at the moment unclear. Apart from this exception, the conclusion therefore is that the steady increase in social fluidity was a widely experienced phenomenon, shared by members of different birth-cohorts at different ages.

We may, however, be concerned about two features of the analysis in Table 1 which could seriously undermine the above findings. First of all, unemployment, and especially *long-term* unemployment, has grown markedly in France since the mid-seventies and it must be asked whether it is still appropriate to classify the unemployed according to their last occupation. Secondly, a reform in the early eighties lowered the legal retirement age and a number of pre-retirement arrangements have also been introduced since the mid-seventies in order to combat unemployment. As a consequence, it has already been emphasised that men and women between 55 and 64 who were still in the labour force in 1985 or 1993 might well represent a selected part of the whole population of their age range.

The same analysis has therefore been replicated in Table 2, with two potentially important modifications. All the unemployed, whether or not they had at one time had a job, have been placed in a separate (and additional) destination class and the retired persons in the 25-64 age range have been included and classified according to their last occupation.<sup>7</sup> A close examination of the new table does not afford conclusions about trends in relative mobility rates which depart radically from those we presented above on the basis of the standard analysis. The increase in social fluidity (or the decrease in inequality of occupational opportunity) is still quite clear. Only the pace of change over 23 years has slightly fallen – see especially the estimated annual trends.

---

6. By so doing, we simultaneously analyse the dynamics of social fluidity using nearly independent ten-year birth-cohorts. For instance, men and women aged 25 to 34 in 1993 were born between 1959 and 1968 while those of the same age in 1985 were born between 1951 and 1960, and so on.

7. However, we did *not* include men and women who had formerly had a job but who had left the labour force a long time ago and did not identify themselves as retired in the surveys – for instance women who had worked during the years immediately before and after their marriage, then became housewives without joining the labour market again.

## Investigating ‘complete’ mobility tables

By considering men and women separately, the whole analysis presented above has implicitly adopted an *individual* approach according to which the individual’s location in the class structure primarily depends on his or her *work situation* (Goldthorpe, 1980: 39). However, men and women often belong to families who can be situated in the class structure according to their *market situation* which depends on the occupations of the different members of the same household (Erikson, 1984). Previous research on France, based on data from population censuses, has also demonstrated that the conventional approach to class analysis – in which the family’s class position is determined by the husband’s occupation – received weaker empirical support during the eighties than during the sixties (Vallet, 1986). We have therefore supplemented the foregoing analyses by considering complete mobility tables based on the dominance principle (Erikson and Goldthorpe, 1992: 264-75).

First of all, we selected all those men and women aged 20 to 64 for whom information was available not only about their father’s class but also about their own class (current or last occupation) and/or the class (current occupation) of the respondent’s partner (if any). For men and women who were living alone ‘own class’ has, of course, been defined as the class of destination. The class of destination of those who were not in employment at the time of the survey, but who had a currently employed partner, was defined as this partner’s class. Finally, the class of destination of those who belonged to dual-career families with both members in the workforce was defined by using a dominance principle operating in the following order: class I, class II, class IVab, class IVc, class IIIa, class V and class VI, class IIIb and class VIIa, class VIIb.<sup>8</sup>

Table 3 displays the analysis of trends in social fluidity on the basis of these complete mobility tables. Again, no detailed commentary is required as the estimations closely parallel those in Tables 1 or 2. Even with the focus on an enlarged sample – all men and women aged 20 to 64 – and implementation of the dominance principle to determine class destinations, the conclusion is still that a slow erosion in the strength of the association between origins and destinations has taken place in France over a quarter of a century, at an annual rate of -0.7%.

## Explaining the increase in social fluidity (Part I): The core model revisited

The model of core social fluidity (Erikson and Goldthorpe, 1992: 121-40) can provide greater insight into this trend. This model breaks down the overall pattern of association between origins and destinations into a set of eight more basic parameters: two hierarchy effects (HI1 and HI2), three inheritance effects (IN1, IN2 and IN3), one sectoral effect (SE) and two affinity effects (AF1 and AF2). When it is applied to the male sample in the seven-class schema (Table 4), the temporally invariant version of the core model (model B) indeed compares very favourably with the CnSF model (model A): its BIC statistic is better than that of the latter and it misclassifies only 3.3% of the total sample involved. It must also be stressed that the eight parameters estimated from the four surveys are very close to those obtained by Erikson and Goldthorpe (1992: 147) for France on the basis of the 1970 survey. With 24 supplementary parameters, the temporally changing version of the core model (model C) provides a  $G^2$  statistic which is 117.6 points lower. Within the context of the core model, this represents the whole change in social fluidity which has taken place over 23 years, but a more comprehensible account would be provided if we were able to model this variation – or a large part of it – using only a few parameters, in addition to the eight basic effects.

---

8. Apart from the distinction between class I and class II, this closely resembles the ‘Dominance 1’ criterion developed by Erikson and Goldthorpe (1992: 266). We were unfortunately unable to use the ‘work time’ criterion in the implementation of the dominance principle: no distinction was available between full-time and part-time work for the respondents in the 1970 survey, nor in any of the surveys as regards the partners.

As a first step in this direction we estimated a series of models which incorporate a Unidiff effect – or a log-multiplicative layer effect (Xie, 1992) – over time for *only one* of the eight core parameters. Using the temporally invariant core model as a benchmark, a major improvement in the  $G^2$  statistic is provided when this effect is applied to HI1 (model D), and slightly less marked improvements when it is applied to IN2 and HI2 (models G and E). In model L, we have therefore imposed a Unidiff effect on *both* the hierarchy parameters *simultaneously*, which affords the best-fitting model we have ever viewed in Table 4. Moreover, the monotonic change which is depicted in the Unidiff parameters can be summarised, without any significant loss of information, as a linear trend (model M). Finally, adding another Unidiff effect to the sectoral parameter significantly lowers the  $G^2$  statistic (model N) and this effect can be represented as a threshold effect which opposes the 1970 survey to the subsequent ones (model O). Although we investigated a number of supplementary variants of the core model, we were unable to find a more powerful model than model O: with only two parameters, it eliminates 67.1% of the distance between the temporally invariant and temporally changing versions of the model of core social fluidity.

Table 5 displays the same analysis as applied to the female sample. The temporally invariant core model again appears to be preferable to the CnSF model because of its more satisfactory compromise between parsimony and fit. It is also noteworthy that the three inheritance parameters are distinctly lower among women than men (model B). This result can at least partly be understood as a direct consequence of the choice of the origins variable (father's class), as earlier work on France based on the 1977 survey demonstrated strong inheritance effects of the mother's class among women with both parents employed during their youth (Vallet, 1991). The distance between the temporally invariant and temporally changing core models is 66.6 points for 24 degrees of freedom (models B and C). Among the series of eight models, the best fit is achieved by that which incorporates a Unidiff effect over time on the sectoral parameter (model I). Imposing the same Unidiff effect on both the hierarchy and sectoral parameters affords the best-fitting model we have ever viewed in Table 5 (model M) and, again, this can be simplified with the estimation of a linear trend (model N). Although we found two other models with a better fit (models O and P), we chose to disregard them: they include the AF2 parameter in the interaction with time and this parameter is somewhat difficult to interpret as it incorporates a number of different effects (Erikson and Goldthorpe, 1992: 129-30). We must finally stress that, with a single parameter, model N eliminates 50.7% of the aforementioned distance between models B and C.

All in all, our preferred models (whose parameters are fully displayed in Table 6) provide us with a straightforward understanding of the changing mobility regime in French society: the increase in social fluidity throughout the 1970-93 period mainly resulted from a progressive weakening in the hierarchical divisions within the class structure which have to be passed through in intergenerational transitions, and also from a reduced distance between the agricultural classes (IVc and VIIb) and the other classes. As regards the weakening of the hierarchy effects, the annual pace of change was -2.3% over 23 years for men and -1.6% for women. Among women, this rate of -1.6% also had the effect of increasing the likelihood of intergenerational moves in and out of the agricultural classes whereas, among men, the sectoral effect simply declined in importance by 16.6% between the 1970 survey and subsequent ones.

Table 6 also presents the structural shift parameters which express the effects of changes between origin and destination distributions which raised or lowered the odds of mobility to a given destination in a uniform way (Erikson and Goldthorpe, 1992: 204-7; Goldthorpe, 1995; Luijkx, 1994: chapter 7; Sobel, Hout and Duncan, 1985). For both men and women, the parameters have been estimated taking the service class as a reference point. As regards men, it is noteworthy that, over the entire period, mobility into the service class was structurally favoured over that into any other class, and that the effect of structural factors on mobility generally peaked at the end of the seventies – for instance, mobility into classes I and II was, in 1977, structurally favoured over mobility into the class of farmers and smallholders (IVc) by a factor equal to  $\exp[0-(-4.185)]$ , i.e. more than 65, as against a factor of 45 in 1993 ( $\exp[0-(-3.807)]$ ). As regards women, it is remarkable that, during the same period, it was mobility into the class of routine non-manual employees in administration and

commerce (IIIa) which was structurally favoured over mobility into any other class, including the service class.

## Explaining the increase in social fluidity (Part II): The central role of education

Amongst stratification researchers, hierarchy effects in fluidity analysis are usually viewed as those effects for which education is an important intermediate variable and it is true that the education distribution changed considerably in France during these decades. Using the CASMIN educational categories which are detailed in the data appendix, in 1970, among persons aged 25 to 64 whether currently employed or unemployed, 69.6% of men and 71.2% of women had received no more than a general elementary education, while 8.4% and 8.8% respectively held at least a secondary maturity certificate. In 1993, the corresponding figures were 32.6% and 32.9% for the least qualified, 26.1% and 31.6% for the most qualified.<sup>9</sup> It would therefore be quite unlikely that educational expansion had played no role at all in the increase in social fluidity.

If education were to be introduced as an intermediate variable between origins and destinations, the decline in the total association between origin class and destination class could be explained by four transformations: a weakening in the 'indirect' effect (i.e. that mediated by education) of origin on destination which can be broken down into a decrease in the association between origin and education – that is to say, a decrease in the inequality of educational opportunity (first transformation) – and/or a decrease in the association between education and destination – that is to say, a decrease in the relative occupational advantage afforded by education (second transformation) –; thirdly, a weakening in the 'direct' effect (i.e. controlling for education) of origin on destination; fourthly, a compositional effect by which educational expansion increases the size and influence of more qualified groups in which the net association between origin and destination is weaker (Hout, 1984, 1988).

A general test of these four hypotheses is provided for men in Table 7 and for women in Table 8. To begin with, we have analysed the dynamics of the association between origin class and education with our usual models. The Unidiff model is preferable to the constant association model and the Unidiff parameters clearly reveal a decline – 21.6% for men and 26.4% for women in the logged odds ratios – in the strength of the association between origin class and education between the population surveyed in 1970 and that surveyed in 1993 (model C). Especially for men, the negative trend progressively decelerates, which is fully consistent with earlier research which found that most of the change took place among cohorts born between the mid-thirties and the mid-fifties (Thélot and Vallet, 2000). Our initial conclusion is therefore that a decline in the inequality of educational opportunity has occurred for both men and women.

Secondly we have analysed the three-dimensional origin – education – destination tables from a temporal perspective. The  $rG^2$  statistic clearly suggests that the education – destination association is stronger than the origin – destination association (models E and F) and that the gap is especially marked among women, consistently with the weaker inheritance effects we commented on above. Starting with the model which incorporates these two associations (model G), we can then introduce a Unidiff effect over time on one, the other, or both of them (models H, I and J). For men and women, the  $G^2$  and BIC statistics clearly favour model I which reveals a decline – 26.0% for men and 29.4% for women in the logged odds ratios – in the strength of the association between education and destination. Thus, our second conclusion is that a decline in the relative occupational advantage afforded by education has occurred for both men and women, but that the direct effect of origin on destination has changed little in France over the 1970-93 period.

---

9. In the same samples, the average number of years of education grew from 9.5 in 1970 to 12.3 in 1993 among men (from 9.2 to 12.2 among women) and the standard deviation remained quite stable, varying between 3.5 and 3.6 for men (3.2 and 3.3 for women), so that the coefficient of variation steadily declined from 0.37 in 1970 to 0.29 in 1993 among men (from 0.35 to 0.27 among women).

Finally, for both men and women, an even better fit is achieved by supplementing model I with a Unidiff effect on education for the origin – destination association (model K). The estimated parameters clearly reveal, albeit with some irregularities, that the direct effect of origin on destination is generally weaker among people with more qualifications – especially from the intermediate general qualification (2b) among men, and from the intermediate vocational qualification (2a) among women, to the highest tertiary qualifications (3a and 3b).<sup>10</sup> Thus, our third conclusion is that a compositional effect has played a role for both men and women, progressively increasing the size and influence of the educational categories for which the direct effect of origin on destination is reduced.

## Discussion and conclusion

As we have demonstrated in this chapter, the most important change which has affected intergenerational class mobility in France from the start of the seventies was a progressive opening up in the mobility regime which has probably continued a similar change that is apparent from the middle of the 20th century (Goldthorpe and Portocarero, 1981; Vallet, 1999-2001). This slow erosion has revealed itself as quite robust. It is apparent in both men's mobility and women's mobility, and is also revealed by an analysis of 'complete' mobility tables built according to the dominance principle. Moreover, it was scarcely sensitive to the manner in which unemployed and retired persons were treated in the analysis or the number of divisions in the class schema. The opening up of the mobility regime resulted from a decline in the hierarchical divisions within the class structure and from a reduction in the distance between the agricultural classes and the others. Finally, we have demonstrated the central role that education played in this change as the opening up of the mobility regime also resulted from three components: a decrease in inequality of educational opportunity, a weakening in the relative occupational advantage afforded by education and, lastly, a compositional effect according to which the educational expansion increased the size and influence of more qualified groups in which the direct effect of origin on destination is generally weaker.

Even if we have established these conclusions with empirical clarity in the French case, we must finally emphasise that they are not entirely new. The decline in inequality of educational opportunity in France parallels that which has been demonstrated in Sweden – even as regards the precise birth-cohorts in which most of the change took place – and also in Germany, using the same statistical techniques (Erikson and Jonsson, 1996; Jonsson and Erikson, 2000; Jonsson, Mills and Müller, 1996). Some signs of a decrease in the socio-economic returns on education were observed in France by Chauvel (1998: 25-9), Goux and Maurin (1998: 124-7) and Brauns *et al.* (1999: 74-6), albeit with less powerful models than those we have used here. Rather similar results were also obtained in England and Sweden (Breen and Goldthorpe, 2001; Goldthorpe, 1996; Jonsson, 1996). Our results for France on this topic indeed parallel earlier research which demonstrated declining wage returns on education from the start of the seventies (Baudelot and Glaude, 1989; Goux and Maurin, 1994). In fact, as early as 1974, in work essentially based on simulation, Boudon anticipated the decline in the occupational advantages provided by education – though in absolute rather than relative terms – and this was one of the few points on which Hauser agreed with him. As Hauser wrote in the last sentence of his review of Boudon's book, "lowered status expectations may well be the price of mass enlightenment" (1976: 927). But Boudon did not anticipate that the combination of declining inequality of educational opportunity and declining occupational returns on education could produce *increasing* social fluidity. And this was definitely *not* the whole story. As Hout (1984, 1988) demonstrated for the United States and as we have also demonstrated for France in this chapter,

---

10. As it does not reproduce the observed {ED} margin exactly, model K is in fact a non-hierarchical model. Consequently, the estimations with effect coding which are displayed in Tables 7 and 8 differ slightly from those which can be obtained with dummy coding. We have checked that the differences are only minor and that the general conclusion is entirely unaffected. We thank Jeroen K. Vermunt for his advice on this part of our work.

educational expansion increases the size of more qualified groups of individuals and education *also* lowers the direct effect of origin on destination. In future research, we intend to gain more insight into the relative importance of these three components and to introduce birth-cohort analysis into the study of the dynamics of social fluidity within French society.

**Louis-André Vallet**

LASMAS–Institut du Longitudinal, Maison de la Recherche en Sciences Humaines, CNRS  
Université de Caen, Esplanade de la Paix, 14032 Caen cedex  
Tél. : 02 31 56 62 01 ; Fax : 02 31 56 62 06  
Laboratoire de Sociologie Quantitative, Centre de Recherche en Économie et Statistique,  
Timbre J350, 3 avenue Pierre Larousse, 92245 Malakoff cedex  
Tél. : 01 41 17 57 51 ; Fax : 01 41 17 57 55  
E-mail : vallet@mrsh.unicaen.fr ou louis-andre.vallet@wanadoo.fr

## Bibliographie

- Baudelot C. and Glaude M., 1989, Les diplômes se dévaluent-ils en se multipliant ?, *Économie et Statistique*, 225, p. 3-16.
- Bishop Y. M. M., Fienberg S. E. and Holland P. W., 1975, *Discrete Multivariate Analysis: Theory and Practice*, Cambridge (MA), MIT Press.
- Boudon R., 1974, *Education, Opportunity, and Social Inequality. Changing Prospects in Western Society*, New York, Wiley.
- Brauns H. and Steinmann S., 1999, Educational reform in France, West-Germany and the United Kingdom: updating the CASMIN educational classification, *ZUMA-Nachrichten*, 44, p. 7-44.
- Brauns H., Steinmann S., Kieffer A. and Marry C., 1999, Does education matter? France and Germany in comparative perspective, *European Sociological Review*, 15, p. 61-89.
- Breen R. and Goldthorpe J. H., 2001, Classes sociales, mobilité et mérite : l'expérience de deux cohortes britanniques, In : Boudon R., Bulle N. and Cherkaoui M. (eds.), *École et société. Les paradoxes de la démocratie*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 207-238.
- Chauvel L., 1998, La seconde explosion scolaire : diffusion des diplômes, structure sociale et valeur des titres, *Revue de l'OFCE*, 66, p. 5-36.
- Erikson R., 1984, Social class of men, women and families, *Sociology*, 18, p. 500-514.
- Erikson R. and Goldthorpe J. H., 1992, *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford, Clarendon Press.
- Erikson R. and Jonsson J. O., 1996, The Swedish context: educational reform and long-term change in educational inequality, In : Erikson R. and Jonsson J. O. (eds.), *Can Education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*, Boulder (CO), Westview Press, p. 65-93.
- Erikson R., Goldthorpe J. H. and Portocarero L., 1979, Intergenerational class mobility in three Western European societies: England, France and Sweden, *British Journal of Sociology*, 30, p. 415-441.
- Forsé M., 1997, La diminution de l'inégalité des chances scolaires ne suffit pas à réduire l'inégalité des chances sociales, *Revue de l'OFCE*, 63, p. 229-239.
- Forsé M., 1998, French trends in social and educational opportunities, 1982-1997, *The Tocqueville Review*, 19, p. 173-186.
- Ganzeboom H. B. G., Luijkx R. and Treiman D. J., 1989, Intergenerational class mobility in comparative perspective, *Research in Social Stratification and Mobility*, 8, p. 3-84.

- Goldthorpe J. H., 1980, *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, 2<sup>nd</sup> edition 1987, Oxford, Clarendon Press.
- Goldthorpe J. H., 1995, Le « noyau dur » : fluidité sociale en Angleterre et en France dans les années 70 et 80, *Revue française de sociologie*, 36, p. 61-79.
- Goldthorpe J. H., 1996, Problems of "Meritocracy", In : Erikson R. and Jonsson J. O. (eds.), *Can Education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*, Boulder (CO), Westview Press, p. 255-287.
- Goldthorpe J. H. and Portocarero L., 1981, La mobilité sociale en France, 1953-1970. Nouvel examen, *Revue française de sociologie*, 22, p. 151-166.
- Gollac M. and Laulhé P., 1987, La transmission du statut social : l'échelle et le fossé, *Économie et Statistique*, 199-200, p. 85-93.
- Goux D. and Maurin É., 1994, Éducation, expérience et salaire : tendances récentes et évolution de long terme, *Économie et Prévision*, 116, p. 155-178.
- Goux D. and Maurin É., 1997, Meritocracy and social heredity in France: some aspects and trends, *European Sociological Review*, 13, p. 159-177.
- Goux D. and Maurin É., 1998, From education to first job: the French case, In : Shavit Y. and Müller W. (eds.), *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Oxford, Clarendon Press, p. 103-141.
- Hauser R. M., 1976, Review essay: on Boudon's model of social mobility, *American Journal of Sociology*, 81, p. 911-928.
- Hout M., 1984, Status, autonomy, and training in occupational mobility, *American Journal of Sociology*, 89, p. 1379-1409.
- Hout M., 1988, More universalism, less structural mobility: the American occupational structure in the 1980s, *American Journal of Sociology*, 93, p. 1358-1400.
- Jonsson J. O., 1996, Stratification in post-industrial society: are educational qualifications of growing importance?, In : Erikson R. and Jonsson J. O. (eds.), *Can Education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*, Boulder (CO), Westview Press, p. 113-144.
- Jonsson J. O. and Erikson R., 2000, Understanding educational inequality: the Swedish experience, *L'Année sociologique*, 50, p. 345-382.
- Jonsson J. O., Mills C. and Müller W., 1996, A half century of increasing educational openness? Social class, gender and educational attainment in Sweden, Germany and Britain, In : Erikson R. and Jonsson J. O. (eds.), *Can Education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*, Boulder (CO), Westview Press, p. 183-206.
- Luijkx R., 1994, *Comparative Log-linear Analyses of Social Mobility and Heterogamy*, Tilburg, Tilburg University Press.
- Merllié D. and Prévot J., 1997, *La mobilité sociale*, Paris, La Découverte.
- Smith H. L. and Garnier M. A., 1986, Association between background and educational attainment in France, *Sociological Methods and Research*, 14, p. 317-344.
- Sobel M. E., Hout M. and Duncan O. D., 1985, Exchange, structure, and symmetry in occupational mobility, *American Journal of Sociology*, 91, p. 359-372.
- Thélot C., 1982, *Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale*, Paris, Dunod.
- Thélot C. and Vallet L.-A., 2000, La réduction des inégalités sociales devant l'école depuis le début du siècle, *Économie et Statistique*, 334, p. 3-32.

Vallet L.-A., 1986, Activité professionnelle de la femme mariée et détermination de la position sociale de la famille. Un test empirique : la France entre 1962 et 1982, *Revue française de sociologie*, 27, p. 655-696.

Vallet L.-A., 1991, *La mobilité sociale des femmes en France. La participation des femmes aux processus de mobilité sociale intergénérationnelle*, Thèse de doctorat, Université de Paris-Sorbonne.

Vallet L.-A., 1992, La mobilité sociale des femmes en France. Principaux résultats d'une recherche, In : Coutrot L. and Dubar C. (eds.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation Française, p. 179-200.

Vallet L.-A., 1999, Quarante années de mobilité sociale en France. L'évolution de la fluidité sociale à la lumière de modèles récents, *Revue française de sociologie*, 40, p. 5-64 [Vallet L.-A., 2001, Forty years of social mobility in France. Change in social fluidity in the light of recent models, *Revue française de sociologie. An annual English selection*, 42, Supplement, p. 5-64].

Wong R. S.-K., 1994, Postwar mobility trends in advanced industrial societies, *Research in Social Stratification and Mobility*, 13, p. 121-144.

Xie Y., 1992, The log-multiplicative layer effect model for comparing mobility tables, *American Sociological Review*, 57, p. 380-395.



## Data appendix

The 1970, 1977, 1985 and 1993 *Formation – Qualification Professionnelle* surveys were conducted by the French National Institute of Statistics and Economic Surveys (INSEE) two or three years after a population census. Using a complex sampling design they covered all men and women in metropolitan France with a quite substantial number of individual face-to-face interviews: 37,843 in 1970, 39,103 in 1977, 39,233 in 1985 and 18,023 in 1993. The questionnaire and the way information was collected by INSEE have remained essentially the same since 1970, thereby authorising detailed comparisons over time. In France these surveys are usually considered as offering unique information about social background, educational career and qualifications, position on the labour market and detailed characteristics of occupation (or last occupation) at the time of the survey (see also Goux and Maurin (1997: 160-1) for a description of the technical features of the surveys). We thank LASMAS–Institut du Longitudinal (CNRS) and the Laboratoire de Sociologie Quantitative (CREST-INSEE) who provided us with the data, as well as Hildegard Brauns (formerly at the MZES in Mannheim) who kindly shared her experience with us regarding the implementation of the CASMIN categories on French surveys. The software code we have developed to implement the CASMIN schemes on the four FQP surveys and on French data more generally is available on request.

In the analyses presented above, the origin class is defined as the class (or last class) of the father when the respondent stopped attending school or university on a regular basis. In 1970, the coding of this variable in the eleven-class schema (Erikson and Goldthorpe, 1992: 38-9; see also the table below) uses the two-digit *Catégories Socio-Professionnelles* (CSP) classification (30 occupational groups), the four-digit classification of occupations (444 occupations) and information about employment status, number of employees and occupational qualification. In 1977, 1985 and 1993, the coding of the variable uses the two-digit *Professions et Catégories Socioprofessionnelles* (PCS) classification (31 occupational groups) and information about employment status and number of employees.

Eleven-class schema		Seven-class schema	
I	Higher-grade professionals, administrators, and officials; managers in large industrial establishments; large proprietors	I+II	<i>Service class</i> : professionals, administrators and managers; higher-grade technicians; supervisors of non-manual workers
II	Lower-grade professionals, administrators, and officials; higher-grade technicians; managers in small industrial establishments; supervisors of non-manual employees		
IIIa	Routine non-manual employees, higher grade (administration and commerce)	III	<i>Routine non-manual workers</i> : routine non-manual employees in administration and commerce; sales personnel; other rank-and-file service workers
IIIb	Routine non-manual employees, lower grade (sales and services)		
IVa	Small proprietors, artisans, etc., with employees	IVa+b	<i>Petty bourgeoisie</i> : small proprietors and artisans, etc., with and without employees
IVb	Small proprietors, artisans, etc., without employees		
IVc	Farmers and smallholders; other self-employed workers in primary production	IVc	<i>Farmers</i> : farmers and smallholders and other self-employed workers in primary production
V	Lower-grade technicians; supervisors of manual workers	V+VI	<i>Skilled workers</i> : lower-grade technicians; supervisors of manual workers; skilled manual workers
VI	Skilled manual workers		
VIIa	Semi- and unskilled manual workers (not in agriculture, etc.)	VIIa	<i>Non-skilled workers</i> : semi- and unskilled manual workers (not in agriculture, etc.)
VIIb	Agricultural and other workers in primary production	VIIb	<i>Agricultural labourers</i> : agricultural and other workers in primary production

The destination class is the current (or most recent) class of the respondent according to his/her own occupation at the date of the survey. In 1970, the coding of this variable in the eleven-class schema uses the two-digit CSP classification, the four-digit classification of occupations and information concerning employment status, number of employees and occupational qualification. In 1977, 1985 and 1993, the coding of the variable uses the four-digit PCS classification (455 occupations) and information about employment status, number of employees and occupational qualification. Because of a limitation imposed by the original coding of the 1985 survey, class IVb in that survey not only includes small proprietors and artisans without employees, but also those with one or two employees.

The class of the respondent's partner has also been specified in order to build complete mobility tables according to the dominance principle. This variable is of lower quality than the other class variables and is also less comparable across surveys. The information comes from the 1968 census, the 1975 census, the 1982 census and the 1993 survey. The variable uses only ten categories of the class schema because no information is available on the number of employees, so it is not possible to distinguish between classes IVa and IVb. In 1970, the information is only available for women married to currently (in 1968) employed heads of households. Another restriction is that in 1977 and 1985 sufficiently detailed information is only available for currently (in 1975 or 1982) employed partners and we have therefore applied the same restriction to the 1993 data set. The coding of the variable uses the two-digit PCS classification in 1993, the four-digit PCS classification in 1985, but the two-digit CSP classification in 1970 and 1977. For the 1970 and 1977 surveys, we have therefore introduced some modifications to the first proposal for France (Erikson, Goldthorpe and Portocarero, 1979: Table II) in order to achieve the best comparability with the other surveys.

Finally, the education variable is the respondent's highest diploma from initial schooling including apprenticeship. This variable does not take post-school training or in-service training into account. It closely follows the 'old' version of the CASMIN educational schema (Brauns and Steinmann, 1999: Table A1) in order to achieve the best comparability across surveys. Below we present a summary of the main French diplomas which are associated with each of the categories.

CASMIN educational classification		Corresponding French diplomas
1a	Inadequately completed general education	Sans diplôme
1b	General elementary education	Certificat d'Études Primaires
1c	Basic vocational qualification (with or without 1b)	Certificat d'Aptitude Professionnelle, Examen de Fin d'Apprentissage Artisanal
2a	Intermediate vocational qualification (with or without 2b)	Brevet d'Études Professionnelles, Brevet Professionnel, BEA, BEC, BEI, BES
2b	Intermediate general qualification	Brevet Élémentaire, Brevet d'Études du Premier Cycle, Brevet des collèges
2c_gen	General maturity certificate	Baccalauréat général, Brevet Supérieur
2c_voc	Vocational maturity certificate	Brevet de Technicien, Baccalauréat de Technicien, Baccalauréat technologique, Baccalauréat professionnel
3a	Lower tertiary education	Diplômes universitaires du premier cycle, Diplôme Universitaire de Technologie, Brevet de Technicien Supérieur, Certificat d'Aptitude Pédagogique
3b	Higher tertiary education	Diplômes universitaires des deuxième et troisième cycles, Doctorat, CAPES, Agrégation, Diplôme de Grande École

**Table 1 – Results of fitting the CnSF and UNIDIFF models to the 1970, 1977, 1985 and 1993 mobility tables (Men and women aged 25-64 currently in employment or unemployed having had a job)**

Model	G <sup>2</sup>	df	DI	rG <sup>2</sup>	Bic
<i>Men (N=56,356) – Eleven-class schema</i>					
Independence {OT}{DT}	24,421.1	400	24.1	-	20,045.3
CnSF {OT}{DT}{OD}	590.8	300	3.3	97.6	-2,691.1
UNIDIFF	539.8	297	3.1	97.8	-2,709.2
UNIDIFF parameters	1.000(1970)	0.970(1977)	0.903(1985)	0.847(1993)	
UNIDIFF Linear trend	540.7	299	3.1	97.8	-2,730.2
UNIDIFF Linear trend per year	-0.0067				
<i>Men (N=56,356) – Seven-class schema</i>					
Independence {OT}{DT}	21,720.8	144	22.7	-	20,145.5
CnSF {OT}{DT}{OD}	300.1	108	2.4	98.6	-881.4
UNIDIFF	258.2	105	2.2	98.8	-890.5
UNIDIFF parameters	1.000	0.953	0.887	0.873	
UNIDIFF Linear trend	260.4	107	2.2	98.8	-910.1
UNIDIFF Linear trend per year	-0.0063				
<i>Men (N=56,356) – Eight-class schema (separating I and II)</i>					
Independence {OT}{DT}	22,657.2	196	23.0	-	20,513.0
CnSF {OT}{DT}{OD}	372.4	147	2.7	98.4	-1,235.7
UNIDIFF	326.7	144	2.4	98.6	-1,248.6
UNIDIFF parameters	1.000	0.972	0.896	0.862	
UNIDIFF Linear trend	328.3	146	2.4	98.6	-1,268.8
UNIDIFF Linear trend per year	-0.0065				
<i>Women (N=29,872) – Eleven-class schema</i>					
Independence {OT}{DT}	10,500.3	400	21.3	-	6,378.5
CnSF {OT}{DT}{OD}	495.9	294	3.9	95.3	-2,533.7
UNIDIFF	462.8	291	3.8	95.6	-2,535.9
UNIDIFF parameters	1.000	0.951	0.895	0.811	
UNIDIFF Linear trend	463.3	293	3.8	95.6	-2,556.0
UNIDIFF Linear trend per year	-0.0079				
<i>Women (N=29,872) – Seven-class schema *</i>					
Independence {OT}{DT}	9,211.1	144	19.8	-	7,727.2
CnSF {OT}{DT}{OD}	207.0	108	2.4	97.8	-905.9
UNIDIFF	164.7	105	2.2	98.2	-917.3
UNIDIFF parameters	1.000	0.907	0.854	0.783	
UNIDIFF Linear trend	165.8	107	2.2	98.2	-936.8
UNIDIFF Linear trend per year	-0.0092				

Men and women who are unemployed are classified according to their last occupation. Those who are looking for first job are ignored in the present analysis.

For women in the eleven-class schema degrees of freedom are adjusted because of two zeroes in the observed margin {OD} (Bishop, Fienberg and Holland, 1975: 115-9).

\* Following Erikson and Goldthorpe (1992) in the case of women's mobility, classes IIIb and VIIa are grouped together in the seven-class version of the schema for origin and destination.

**Table 2 – Results of fitting the CnSF and UNIDIFF models to the 1970, 1977, 1985 and 1993 mobility tables (Men and women aged 25-64 in the labour force or retired – Unemployment as a separate destination)**

Model	G <sup>2</sup>	df	DI	rG <sup>2</sup>	Bic
<i>Men (N=59,044) – Eleven-class schema</i>					
Independence {OT}{DT}	24,808.0	440	23.5	-	19,974.2
CnSF {OT}{DT}{OD}	624.7	330	3.3	97.5	-3,000.7
UNIDIFF	582.4	327	3.1	97.7	-3,010.1
UNIDIFF parameters	1.000(1970) 0.992(1977)		0.920(1985) 0.867(1993)		
UNIDIFF Linear trend	585.7	329	3.1	97.6	-3,028.7
UNIDIFF Linear trend per year	-0.0059				
<i>Men (N=59,044) – Seven-class schema</i>					
Independence {OT}{DT}	22,095.2	168	22.2	-	20,249.6
CnSF {OT}{DT}{OD}	302.8	126	2.3	98.6	-1,081.5
UNIDIFF	271.3	123	2.2	98.8	-1,080.0
UNIDIFF parameters	1.000 0.982		0.906 0.901		
UNIDIFF Linear trend	275.1	125	2.2	98.8	-1,098.2
UNIDIFF Linear trend per year	-0.0053				
<i>Men (N=59,044) – Eight-class schema (separating I and II)</i>					
Independence {OT}{DT}	23,022.8	224	22.5	-	20,562.0
CnSF {OT}{DT}{OD}	388.2	168	2.6	98.3	-1,457.4
UNIDIFF	351.7	165	2.5	98.5	-1,461.0
UNIDIFF parameters	1.000 0.996		0.915 0.885		
UNIDIFF Linear trend	356.1	167	2.5	98.5	-1,478.6
UNIDIFF Linear trend per year	-0.0055				
<i>Women (N=31,338) – Eleven-class schema</i>					
Independence {OT}{DT}	10,786.6	440	21.0	-	6,231.5
CnSF {OT}{DT}{OD}	486.2	321	3.8	95.5	-2,837.0
UNIDIFF	464.6	318	3.7	95.7	-2,827.5
UNIDIFF parameters	1.000 0.950		0.919 0.844		
UNIDIFF Linear trend	465.4	320	3.7	95.7	-2,847.4
UNIDIFF Linear trend per year	-0.0063				
<i>Women (N=31,338) – Seven-class schema *</i>					
Independence {OT}{DT}	9,564.0	168	19.6	-	7,824.8
CnSF {OT}{DT}{OD}	198.5	126	2.4	97.9	-1,106.0
UNIDIFF	170.2	123	2.2	98.2	-1,103.2
UNIDIFF parameters	1.000 0.915		0.879 0.824		
UNIDIFF Linear trend	171.6	125	2.2	98.2	-1,122.5
UNIDIFF Linear trend per year	-0.0073				

All men and women who are unemployed, including those who are looking for first job, are classified in a separate destination. Those who are retired are classified according to their last occupation. For women in the eleven-class schema degrees of freedom are adjusted because of three zeroes in the observed margin {OD} (Bishop, Fienberg and Holland, 1975: 115-9).

\* Following Erikson and Goldthorpe (1992) in the case of women's mobility, classes IIIb and VIIa are grouped together in the seven-class version of the schema for origin and destination.

**Table 3 – Results of fitting the CnSF and UNIDIFF models  
to the 1970, 1977, 1985 and 1993 complete mobility tables  
(Men and women aged 20-64 – Destination determined according to the dominance principle)**

Model	G <sup>2</sup>	df	DI	rG <sup>2</sup>	Bic
<i>(N=111,747) – Eight-class schema (separating I and II)</i>					
Independence {OT}{DT}	34,849.7	196	19.4	-	32,571.4
CnSF {OT}{DT}{OD}	496.9	147	2.3	98.6	-1,211.8
UNIDIFF	400.9	144	2.1	98.8	-1,273.0
	<i>UNIDIFF parameters</i>	<i>1.000(1970)</i>	<i>0.952(1977)</i>	<i>0.887(1985)</i>	<i>0.841(1993)</i>
UNIDIFF Linear trend	401.3	146	2.1	98.8	-1,295.8
	<i>UNIDIFF Linear trend per year</i>	<i>-0.0071</i>			

**Table 4 – Results of fitting several variants of the model of core social fluidity to the 1970, 1977, 1985, 1993 mobility tables for men aged 25-64 currently in employment or unemployed having had a job  
(N=56,356)**

Model (seven-class schema)	G <sup>2</sup>		df	DI	rG <sup>2</sup>		Bic	
A. CnSF {OT}{DT}{OD}	300.1		108	2.4	98.6		-881.4	
<b>Core Models</b>								
B. Temporally invariant parameters	568.6		136	3.3	97.4		-919.1	
	<i>H11</i>	<i>H12</i>	<i>IN1</i>	<i>IN2</i>	<i>IN3</i>	<i>SE</i>	<i>AF1</i>	<i>AF2</i>
<i>France 1970, 1977, 1985, 1993</i>	-0.243	-0.570	0.399	0.824	1.140	-0.803	-0.817	0.451
<i>France 1970 (The Constant Flux, p.147)</i>	-0.24	-0.47	0.41	0.92	1.00	-0.89	-0.75	0.47
C. Temporally changing parameters	451.0		112	2.9	97.9		-774.2	
	<i>H11</i>	<i>H12</i>	<i>IN1</i>	<i>IN2</i>	<i>IN3</i>	<i>SE</i>	<i>AF1</i>	<i>AF2</i>
<i>1970</i>	-0.318	-0.703	0.350	0.975	0.935	-0.931	-0.572	0.459
<i>1977</i>	-0.289	-0.574	0.393	0.801	1.424	-0.665	-1.156	0.470
<i>1985</i>	-0.171	-0.538	0.425	0.742	1.091	-0.777	-0.767	0.426
<i>1993</i>	-0.083	-0.441	0.481	0.809	1.264	-0.687	-0.665	0.407
D. Only H11 changes over time	515.5		133	3.1	97.6		-939.5	
E. Only H12 changes over time	544.7		133	3.3	97.5		-910.2	
F. Only IN1 changes over time	550.0		133	3.3	97.5		-904.9	
G. Only IN2 changes over time	532.4		133	3.2	97.5		-922.6	
H. Only IN3 changes over time	566.4		133	3.3	97.4		-888.5	
I. Only SE changes over time	555.2		133	3.3	97.4		-899.8	
J. Only AF1 changes over time	561.5		133	3.3	97.4		-893.4	
K. Only AF2 changes over time	567.8		133	3.4	97.4		-887.1	
L. H11 and H12 change over time	499.5		133	3.1	97.7		-955.4	
	<i>UNIDIFF for H11 and H12</i>	<i>1.000 (1970)</i>	<i>0.830 (1977)</i>	<i>0.619 (1985)</i>	<i>0.509 (1993)</i>			
M. Model L with a linear trend	500.7		135	3.1	97.7		-976.1	
	<i>Linear trend per year for H11 and H12</i>	<i>-0.0230</i>						
N. Model M + SE changes over time	489.7		132	3.0	97.7		-954.3	
	<i>Linear trend per year for H11 and H12</i>	<i>-0.0227</i>						
	<i>UNIDIFF for SE</i>	<i>1.000 (1970)</i>	<i>0.825 (1977)</i>	<i>0.839 (1985)</i>	<i>0.846 (1993)</i>			
O. Model N with an equality constraint	489.8		134	3.0	97.7		-976.1	
	<i>Linear trend per year for H11 and H12</i>	<i>-0.0226</i>						
	<i>UNIDIFF (constrained) for SE</i>	<i>1.000 (1970)</i>	<i>0.834 (1977, 1985, 1993)</i>					

**Table 5 – Results of fitting several variants of the model of core social fluidity to the 1970, 1977, 1985, 1993 mobility tables for women aged 25-64 currently in employment or unemployed having had a job (N=29,872)**

Model (seven-class schema)	G <sup>2</sup>		df	DI	rG <sup>2</sup>		Bic	
A. CnSF {OT}{DT}{OD}	207.0		108	2.4	97.8		-905.9	
<b>Core Models</b>								
B. Temporally invariant parameters	396.9		136	3.5	95.7		-1,004.5	
	<i>H11</i>	<i>H12</i>	<i>IN1</i>	<i>IN2</i>	<i>IN3</i>	<i>SE</i>	<i>AF1</i>	<i>AF2</i>
<i>France 1970, 1977, 1985, 1993</i>	-0.238	-0.489	0.313	0.647	0.989	-0.776	-0.672	0.405
<i>Men – France 1970, 1977, 1985, 1993</i>	-0.243	-0.570	0.399	0.824	1.140	-0.803	-0.817	0.451
C. Temporally changing parameters	330.3		112	3.4	96.4		-823.8	
	<i>H11</i>	<i>H12</i>	<i>IN1</i>	<i>IN2</i>	<i>IN3</i>	<i>SE</i>	<i>AF1</i>	<i>AF2</i>
<i>1970</i>	-0.303	-0.599	0.267	0.808	0.944	-0.899	-0.603	0.454
<i>1977</i>	-0.274	-0.451	0.297	0.670	0.680	-0.986	-0.594	0.469
<i>1985</i>	-0.208	-0.522	0.330	0.546	1.070	-0.704	-0.830	0.358
<i>1993</i>	-0.181	-0.442	0.338	0.609	1.758	-0.157 <sub>ns</sub>	-0.511	0.332
D. Only H11 changes over time	389.0		133	3.6	95.8		-981.6	
E. Only H12 changes over time	385.6		133	3.5	95.8		-985.0	
F. Only IN1 changes over time	387.3		133	3.5	95.8		-983.3	
G. Only IN2 changes over time	379.3		133	3.4	95.9		-991.3	
H. Only IN3 changes over time	388.7		133	3.4	95.8		-981.8	
I. Only SE changes over time	375.8		133	3.4	95.9		-994.7	
J. Only AF1 changes over time	394.5		133	3.5	95.7		-976.1	
K. Only AF2 changes over time	391.8		133	3.5	95.7		-978.7	
L. H11 and H12 change over time	381.7		133	3.6	95.9		-988.8	
<i>UNIDIFF for H11 and H12</i>	<i>1.000 (1970)</i>	<i>0.807 (1977)</i>	<i>0.747 (1985)</i>	<i>0.665 (1993)</i>				
M. H11, H12, SE change over time	362.6		133	3.5	96.1		-1,007.9	
<i>UNIDIFF for H11, H12, SE</i>	<i>1.000 (1970)</i>	<i>0.854 (1977)</i>	<i>0.766 (1985)</i>	<i>0.621 (1993)</i>				
N. Model M with a linear trend	363.2		135	3.6	96.1		-1,027.9	
<i>Linear trend per year for H11, H12, SE</i>	<i>-0.0158</i>							
O. H11, H12, SE, IN2, AF2 change over time	354.7		133	3.5	96.1		-1,015.8	
<i>UNIDIFF for H11, H12, SE, IN2, AF2</i>	<i>1.000 (1970)</i>	<i>0.889 (1977)</i>	<i>0.803 (1985)</i>	<i>0.714 (1993)</i>				
P. Model O with a linear trend	355.1		135	3.5	96.1		-1,036.0	
<i>Linear trend per year for H11, H12, SE, IN2, AF2</i>	<i>-0.0124</i>							

**Table 6 – Structural shift parameters and parameters describing the mobility regime and its change with the preferred models**

<i>Men (N=56,356) – Model O</i>								
Structural shift parameters	Class	I+II	III	IVab	IVc	V+VI	VIIa	VIIb
	1970	0	-0.905	-1.542	-3.959	-0.620	-1.046	-2.768
	1977	0	-0.566	-1.812	-4.185	-0.684	-1.583	-3.167
	1985	0	-0.309	-1.486	-3.894	-0.748	-1.314	-3.084
	1993	0	-0.397	-1.299	-3.807	-0.767	-1.264	-2.261
Temporally changing parameters	(1970)	HI1	HI2	Annual trend			SE 1970	SE later
		-0.309	-0.730	-0.0226			-0.887	-0.740
Temporally invariant parameters		IN1	IN2	IN3	AF1	AF2		
		0.396	0.835	1.152	-0.813	0.450		
<i>Women (N=29,872) – Model N</i>								
Structural shift parameters	Class	I+II	IIIa	IVab	IVc	V+VI	IIIb+VIIa	VIIb
	1970	0	0.162	-1.136	-2.803	-2.093	-0.454	-3.434
	1977	0	0.395	-1.562	-3.282	-2.467	-0.778	-4.074
	1985	0	0.689	-1.655	-3.418	-2.722	-0.776	-3.415
	1993	0	0.391	-1.932	-3.406	-2.635	-0.685	-2.938
Temporally changing parameters	(1970)	HI1	HI2	SE	Annual trend			
		-0.290	-0.608	-0.921	-0.0158			
Temporally invariant parameters		IN1	IN2	IN3	AF1	AF2		
		0.312	0.649	0.966	-0.666	0.403		

**Table 7 – Results of introducing education as an intermediate variable in 1970, 1977, 1985 and 1993  
(Men aged 25-64 currently in employment or unemployed having had a job (N=56,356))**

Model (seven-class schema)	G <sup>2</sup>		df	DI	rG <sup>2</sup>	Bic
<i>Analysis of the Origin-Education tables</i>						
A. Independence {OT}{ET}	12,720.2		192	16.5	-	10,619.8
B. Constant association {OT}{ET}{OE}	418.4		144	2.8	96.7	-1,156.9
C. UNIDIFF	335.9		141	2.5	97.4	-1,206.5
	<i>UNIDIFF parameters for {OE} 1.000(1970) 0.886(1977) 0.808(1985) 0.784(1993)</i>					
<i>Analysis of the Origin-Education-Destination tables</i>						
D. Independence {OET}{DT}	41,547.0		1,482	32.6	-	25,334.8
E. Constant {OD} association {OET}{DT}{OD}	20,126.4		1,446	20.4	51.6	4,307.9
F. Constant {ED} association {OET}{DT}{ED}	15,920.4		1,434	17.1	61.7	233.3
G. Constant associations {OET}{DT}{OD}{ED}	2,449.1		1,398	5.8	94.1	-12,844.3
H. Only {OD} changes over time	2,428.1		1,395	5.7	94.2	-12,832.5
	<i>UNIDIFF parameters for {OD} 1.000 0.956 0.894 0.890</i>					
I. Only {ED} changes over time	2,342.4		1,395	5.5	94.4	-12,918.2
	<i>UNIDIFF parameters for {ED} 1.000 0.910 0.855 0.740</i>					
J. Both {OD} and {ED} change over time	2,325.5		1,392	5.4	94.4	-12,902.2
	<i>UNIDIFF parameters for {OD} 1.000 0.961 0.902 0.909</i>					
	<i>UNIDIFF parameters for {ED} 1.000 0.912 0.859 0.743</i>					
K. Model I + {OD} changes over education	2,238.7		1,387	5.4	94.6	-12,934.3
	<i>UNIDIFF (time) parameters for {ED} 1.000(1970) 0.906(1977) 0.851(1985) 0.740(1993)</i>					
	<i>UNIDIFF (education) parameters for {OD} 1a 1b 1c 2a 2b 2cgen 2cvoc 3a 3b</i>					
	<i>1.000 1.089 1.014 0.988 0.858 0.499 0.814 0.725 0.633</i>					

Degrees of freedom are adjusted because of one zero in the observed margin {OET} (Bishop, Fienberg and Holland, 1975: 115-9).



**Table 8 – Results of introducing education as an intermediate variable in 1970, 1977, 1985 and 1993  
(Women aged 25-64 currently in employment or unemployed having had a job (N=29,872))**

Model (seven-class schema)	G <sup>2</sup>	df	DI	rG <sup>2</sup>	Bic
<i>Analysis of the Origin-Education tables</i>					
A. Independence {OT}{ET}	6,469.3	192	16.8	-	4,490.8
B. Constant association {OT}{ET}{OE}	314.7	144	3.5	95.1	-1,169.2
C. UNIDIFF	270.1	141	3.3	95.8	-1,182.9
	<i>UNIDIFF parameters for {OE} 1.000(1970) 0.853(1977) 0.823(1985) 0.736(1993)</i>				
<i>Analysis of the Origin-Education-Destination tables</i>					
D. Independence {OET}{DT}	24,508.8	1,476	35.8	-	9,299.1
E. Constant {OD} association {OET}{DT}{OD}	15,504.7	1,440	26.4	36.7	666.0
F. Constant {ED} association {OET}{DT}{ED}	7,080.6	1,348	15.6	71.1	-6,810.1
G. Constant associations {OET}{DT}{OD}{ED}	2,140.0	1,312	7.3	91.3	-11,379.7
H. Only {OD} changes over time	2,113.2	1,309	7.3	91.4	-11,375.7
	<i>UNIDIFF parameters for {OD} 1.000 0.921 0.843 0.766</i>				
I. Only {ED} changes over time	1,994.1	1,309	6.9	91.9	-11,494.7
	<i>UNIDIFF parameters for {ED} 1.000 0.996 0.875 0.706</i>				
J. Both {OD} and {ED} change over time	1,972.3	1,306	6.8	92.0	-11,485.6
	<i>UNIDIFF parameters for {OD} 1.000 0.919 0.849 0.794</i>				
	<i>UNIDIFF parameters for {ED} 1.000 1.000 0.880 0.712</i>				
K. Model I + {OD} changes over education	1,892.4	1,301	6.8	92.3	-11,514.0
	<i>UNIDIFF (time) parameters for {ED} 1.000(1970) 0.994(1977) 0.875(1985) 0.708(1993)</i>				
	<i>UNIDIFF (education) parameters for {OD} 1a 1b 1c 2a 2b 2cgen 2cvoc 3a 3b</i>				
	<i>1.000 0.927 0.894 0.623 0.685 0.342 0.271 0.296 0.337</i>				

Degrees of freedom are adjusted because of two zeroes in the observed margin {OET} and three zeroes in the observed margin {ED} (Bishop, Fienberg and Holland, 1975: 115-9).

# Les bénéficiaires du contrat de qualification entrés à l'automne 1994 : les enseignements de 4 vagues de panel

Tristan Klein

## Résumé

L'évaluation microéconomique des programmes de politique d'emploi repose souvent sur des données de panel. Celles-ci sont surtout utilisées pour estimer des effets nets du passage en dispositif. Il s'agit dans cette communication de présenter des travaux complémentaires destinés à estimer l'effet brut du passage par un contrat de qualification en portant l'accent sur les principales caractéristiques du parcours pendant le dispositif. Nous reprenons l'approche multidimensionnelle d'évaluation développée par Stankiewicz. En particulier, on tente d'identifier les effets de formation, de mise en contact avec l'entreprise ou de redynamisation sociale du bénéficiaire.

Ce sont d'abord les caractéristiques individuelles qui expliquent les trajectoires de jeunes bénéficiaires du Contrat de qualification entre octobre 1994 et décembre 1999. Ces données permettent aussi une réflexion sur les phénomènes de mémorisation des trajectoires professionnelles de la part des jeunes par la comparaison des réponses au cours du temps.

## Introduction

Les données d'enquêtes longitudinales suivant les bénéficiaires au cours d'une période relativement longue sont très précieuses pour l'évaluation microéconomique des politiques d'emploi. Elles permettent de recueillir des renseignements nombreux sur les parcours avant, pendant et après le dispositif. C'est pourquoi la DARES entreprend à intervalles réguliers des enquêtes par panel auprès des bénéficiaires des principales mesures ciblées de la politique d'emploi.

À juste titre l'attention est focalisée sur l'estimation de l'effet net du passage par un dispositif, c'est-à-dire sur la comparaison des parcours des bénéficiaires avec les parcours d'individus témoins. Cette approche permet de répondre à des questions importantes quant à l'efficacité des politiques d'emploi à partir du moment où les sources de biais sont correctement corrigées (Gautié, 1998). Mais de tels travaux ne permettent pas « d'ouvrir la boîte noire » du fonctionnement des mesures (Glaude, 1994). On ne sait pas à l'issue de telles études quels sont les éléments du dispositif (ni de sa mise en œuvre) qui ont permis d'aboutir à un effet positif ou négatif sur l'emploi.

De plus, si l'emploi est évidemment un critère prédominant de l'évaluation de programmes pour l'emploi, ce n'est pas le seul, de nombreux travaux ayant mis l'accent sur l'importance de la prise en compte d'indicateurs variés (Aucouturier, 1994). Les programmes de politiques d'emploi peuvent avoir également des effets en termes de formation, d'insertion professionnelle ou de reprise de confiance des individus (Werquin, 1997).

Le contrat de qualification (CQ) que nous étudions ici correspond particulièrement bien à cette problématique. Cette formation en alternance, CDD d'au plus 24 mois avec une rémunération inférieure au SMIC horaire, vise non seulement à développer l'emploi mais aussi à améliorer les qualités de la main-d'œuvre et à faire mieux connaître le monde du travail aux jeunes.

Dans un premier temps, nous allons identifier les déterminants des situations cinq ans après l'entrée en CQ. Ensuite, nous approfondirons l'analyse sur l'emploi et le chômage en mettant en avant les données disponibles sur les durées passées en emploi ou au chômage après l'entrée en dispositif. Enfin, nous essaierons de modéliser d'autres critères d'efficacité du passage en mesure tels que l'influence sur la formation, ou la mise en contact avec le marché du travail.

Cette approche d'évaluation est qualifiée d'approche directe, car on ne mesure que l'effet brut du dispositif ; elle ne prend donc pas en compte les mécanismes de sélection à l'entrée en dispositif ni leur correction (Heckman, Lalonde, Smith, 1999).

## 1. Méthodologie

L'effet d'un passage en mesure est complexe et pluriel, on a donc construit trois modélisations LOGIT afin de prendre en compte l'hétérogénéité individuelle dans le fait d'être en emploi, au chômage ou en inactivité après un passage par un contrat de qualification.

Les résultats produits par cette analyse laissent des zones d'ombres sur le fonctionnement du dispositif et son influence sur les trajectoires des bénéficiaires. On a donc utilisé le calendrier de la quatrième vague d'enquête pour modéliser les durées des différentes situations connues par les jeunes.

Cependant, toute modélisation de durées se heurte au problème des données censurées lié au fait que la période d'observation est souvent trop courte pour bien prendre en compte les durées les plus longues des situations à la sortie du programme (Cases et Lollivier, 1993 ; Recotillet, 2000). On a répondu au problème des données censurées à gauche en observant les jeunes entrés en contrat de qualification en octobre 1994 et en élargissant la période d'observation à cinq ans après l'entrée.

Les estimations paramétriques de modèles à durée de vie accélérée que nous avons mises en œuvre corrigent les phénomènes de censure à droite et permettent d'expliquer les différences des durées de passage en mesure, d'emploi ou de chômage à la sortie suivant les paramètres individuels ou liés au déroulement du CQ.

L'évaluateur peut demeurer insatisfait à ce stade, car un passage en mesure peut avoir d'autres effets tout aussi utiles que l'accès à l'emploi, effets qui peuvent être bénéfiques à moyen ou long terme sur le parcours de l'individu en termes d'insertion (ou de réinsertion) professionnelle et sociale. L'instabilité professionnelle inhérente à la période d'entrée dans la vie active peut brouiller les observations.

Une évaluation des effets de programmes de politiques de l'emploi sur les bénéficiaires ne peut se faire sur un unique critère même si celui-ci est l'emploi. Il est en effet difficile de repérer les objectifs des mesures, ces objectifs étant multiples pour la part qui est explicite (inciter à la création d'emploi, lutter contre la sélectivité du marché du travail, améliorer les caractéristiques de l'offre de travail).

Ainsi le CQ, comme d'autres dispositifs ciblés de la politique de l'emploi, a aussi pour objectifs d'améliorer la qualification des bénéficiaires, de mettre en contact un jeune avec une entreprise et/ou de permettre à un individu de rompre avec le chômage et l'exclusion sociale. Un dispositif peut aussi n'avoir qu'un effet immédiatement positif en permettant au bénéficiaire de toucher un petit revenu. Il faut donc chercher à recourir à une analyse multi-critères en matière d'évaluation des politiques de l'emploi (Stankiewicz, 1995). Cela peut passer par le repérage des effets des dispositifs en termes de formation des bénéficiaires, de contact avec l'entreprise ou de redynamisation sociale (Stankiewicz, Foudi, Trelocat, 1993). Grâce aux données dont nous disposons, nous avons pu estimer un effet contact et un effet formation dans les parcours des jeunes bénéficiaires du CQ, parfois de façon approximative. Nous n'avons pu mener un tel travail pour estimer un éventuel effet « redynamisation », i.e. mesurer en quoi la mesure a permis à l'individu de reprendre confiance, faute d'indicateur fiable.

L'effet contact est appréhendé à travers le taux d'embauche obtenu dans l'entreprise du dispositif après le passage en CQ. L'idée sous-jacente est que le programme a au moins permis à l'individu d'être embauché dans l'entreprise du dispositif même temporairement.

L'effet formation est mesuré en comparant la qualification de l'emploi occupé après le passage en mesure et la qualification du poste de travail du CQ. L'analyse des salaires n'a pas été possible, ceux-ci n'étant pas disponibles dans les enquêtes, ou sous des formes inappropriées<sup>1</sup>. L'idée sous-jacente est alors que le dispositif a permis d'accroître la qualification du bénéficiaire, ce qui a favorisé ses chances d'avoir un emploi ou a modifié le type d'emploi obtenu.

En procédant de cette manière, en particulier pour l'effet formation, nous apportons un éclairage sur l'évolution de la situation du bénéficiaire en dynamique. Néanmoins, nous ne sommes pas capables de dire si un dispositif augmente le capital humain du bénéficiaire par rapport à l'absence de passage par celui-ci<sup>2</sup>.

## 2. Les données

La DARES a interrogé à 4 reprises un échantillon représentatif de jeunes entrés en contrat de qualification entre septembre et octobre 1994 (31 527 entrées). La première interrogation a eu lieu en septembre 1995 et a concerné 20 000 bénéficiaires. La seconde enquête a été effectuée en décembre 1996 et a porté sur 7500 individus. Enfin, la troisième interrogation a concerné 4 753 jeunes en décembre 1997. Ces trois vagues d'enquête ont été conduites par voie postale<sup>3</sup>. Une quatrième vague d'enquête a été menée en décembre 1999 par téléphone auprès de 985 individus, soit plus de cinq ans après l'entrée en CQ. Chaque vague d'enquête ne portant que sur les individus présents dans l'enquête précédente, le panel est cylindré.

## 3. Les résultats

Le contrat de qualification conduit majoritairement vers l'emploi, et en particulier vers l'emploi marchand (graphique 1). En effet, dès la sortie du CQ, plus de 65 % des bénéficiaires sont en emploi (à 96 % en emploi ordinaire, i.e. non aidé<sup>4</sup>). Ces résultats sont très proches de ceux observés lors d'une précédente enquête de la DARES, au début de la décennie 1990 (Aucouturier, 1994). Le contexte conjoncturel était alors nettement différent. Or on sait combien cette dimension est importante pour l'analyse des phénomènes étudiés, tant sur les dispositifs de politique d'emploi (Belleville et Charpail, 2000) que sur l'insertion des jeunes (Fondeur, Minni, 1999). Cela signifie qu'il y a une réelle institutionnalisation du CQ dans le marché du travail des jeunes (Verdier, 1996 ; Werquin, 1997).

### 3.1 Influence des caractéristiques individuelles sur la situation 39 mois après l'entrée en CQ

Pour les jeunes entrés en contrat de qualification à l'automne 1994, les caractéristiques individuelles ont un impact important sur la probabilité d'être en emploi, au chômage ou en inactivité en décembre 1997. En effet, *ceteris paribus* les femmes sont plus souvent en emploi et moins souvent en inactivité à cette date.

Bien que l'on soit face ici à une population relativement homogène en termes d'âge, on mesure l'importance de cette variable sur le devenir après le passage en mesure. Les plus âgés ont une probabilité plus grande de se trouver au chômage à ce moment-là mais une probabilité plus faible d'être inactifs. La formation initiale accroît l'efficacité du CQ en termes d'accès à l'emploi. Les individus ayant un niveau de formation initiale supérieur ou égal au niveau bac ont une probabilité moins forte d'être au chômage par rapport aux jeunes titulaires d'un diplôme de niveau CAP/BEP.

---

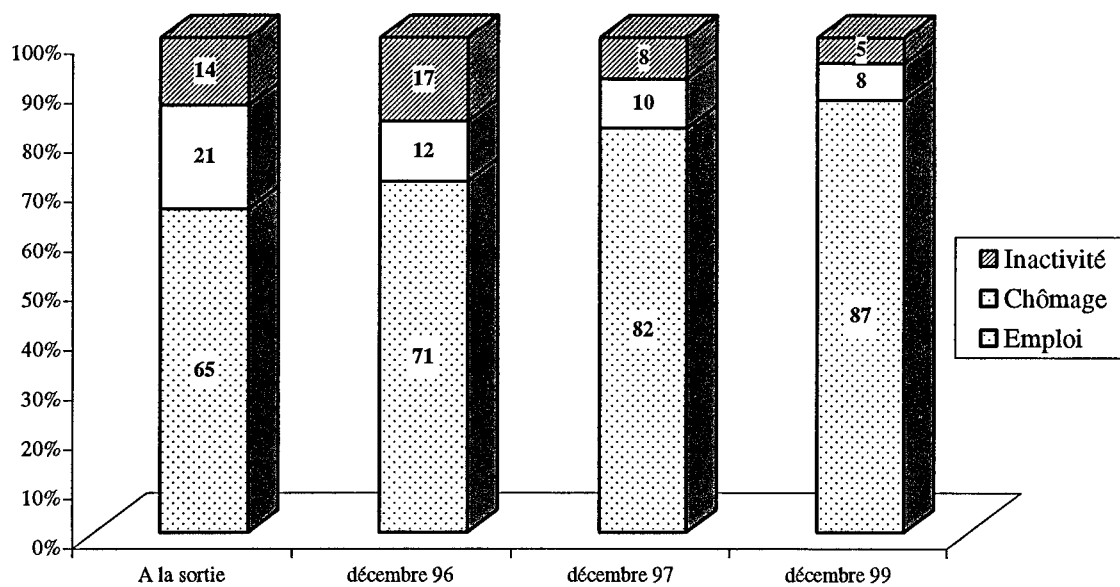
1. Nous regrettons bien évidemment cette situation car le salaire est une variable très précieuse pour l'analyse microéconomique du marché du travail (Klein, 2000), permettant de nombreux traitements statistiques en mobilisant plusieurs approches théoriques distinctes (capital humain, Job Search, signal, segmentation...).

2. D'autant plus que l'amélioration de la qualification de l'individu perçue dans l'effet formation peut provenir d'une valorisation tardive de la formation initiale ou d'un phénomène d'auto-formation (Fournier et *alii*, 2001).

3. Parallèlement, la DARES a conduit 3 autres enquêtes du même type sur les bénéficiaires d'un CES, d'un stage Sife, d'un CIE.

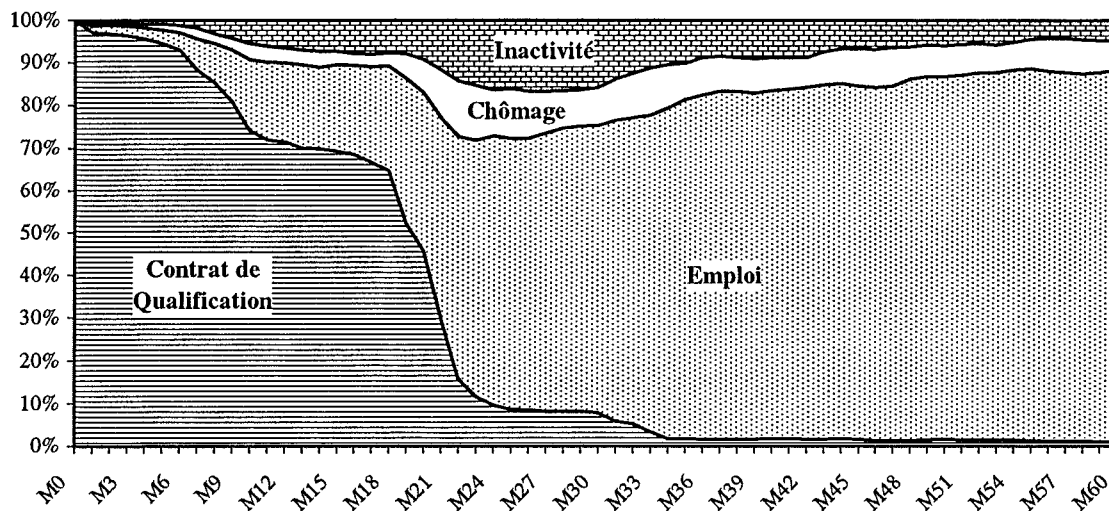
4. C'est-à-dire tout emploi qui ne bénéficie pas d'une aide spécifique de l'État (mais ces emplois peuvent bénéficier d'une exonération bas salaires et/ou d'un abattement temps partiel, en vigueur en décembre 1996).

**Graphique 1 – Situation après un CQ pour les bénéficiaires entrés en Octobre 1994**



Source : MES-DARES, Panel des bénéficiaires de politiques d'emploi.

**Graphique 2 – Calendrier sur 60 mois des bénéficiaires entrés en CQ en octobre 1994**



Source : MES-DARES, Panel des bénéficiaires de politiques d'emploi.

**Tableau 1 – Situations en décembre 1997 pour les bénéficiaires entrés en CQ en octobre 1994**

N = 985	Emploi		Chômage		Inactivité	
	Coeff	Z	Coeff	Z	Coeff	Z
Constante	0,005	0,001	-1,16	1,89	-1,11	1,44
Femmes ( <i>ref = hommes</i> )	0,48	5,31**	0,12	0,19	-1,02	11,39**
Âge lors de l'entrée en CQ						
Moins de 20 ans	-0,24	1,07	0,09	0,09	0,37	1,34
De 20 ans à 22 ans	<i>ref</i>		<i>ref</i>		<i>ref</i>	
23 ans et plus	0,27	1,01	0,59	3,13*	-1,46	7,96**
Niveau de formation initiale						
Niv IV ou plus	0,33	1,99	-0,60	3,61*	0,03	0,007
Niv V	<i>ref</i>		<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Niv. vbis ou VI	0,13	0,12	0,11	0,06	-0,33	0,36
Au moins un enfant à l'entrée en CQ	-1,30	4,81**	-0,70	0,39	2,53	11,55**
Situation familiale à l'entrée						
Vit seul	0,36	1,67	-0,006	0,0003	-0,76	3,09*
Vit en couple	0,26	0,66	-0,04	0,01	-0,50	0,98
Vit chez un membre de sa famille	<i>ref</i>		<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Parcours depuis la fin de l'école						
Entrée directe en CQ	<i>ref</i>		<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Apprentissage ou Service National	0,26	0,98	-0,15	0,18	-0,35	0,86
A toujours travaillé	0,37	0,64	-0,12	2,08*	0,20	0,12
Alternance emploi stages chômage	0,23	0,46	-0,88	3,54*	0,43	0,96
N'a connu que le chômage	-0,36	0,73	0,16	0,09	0,40	0,44
Comment a trouvé le CQ						
Par démarches personnelles	<i>ref</i>		<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Par relations	-0,25	0,86	0,15	0,15	0,25	0,48
Par presse, intérim	-0,40	1,23	0,60	1,78	0,07	0,02
Par structures de formation	0,03	0,01	0,20	0,42	-0,19	0,39
Par service public de l'emploi	-0,60	2,74*	0,83	3,77*	-0,06	0,01
Rôle effectif du tuteur	0,25	0,46	-0,42	0,90	-0,06	0,01
Durée de la formation pendant CQ						
Inférieure à ¼ du temps	0,14	0,16	-0,56	1,16	0,28	0,42
De ¼ du temps à ½ du temps	0,41	2,71*	-0,28	0,72	-0,46	1,73
De ½ du temps à ¾ du temps	<i>ref</i>		<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Moitié du temps ou plus	0,23	1,06	-0,19	0,37	-0,19	0,37
Localisation de la formation						
Organisme formation extérieur	0,06	0,05	-0,21	0,42	0,13	0,12
Service formation interne entreprise	<i>ref</i>		<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Uniquement sur le poste de travail	-0,51	1,92	0,40	0,66	0,57	1,34
Diplôme préparé pendant le CQ						
Diplôme Éducation Nationale	-0,26	1,10	0,33	0,96	0,21	0,41
Titre homologué	<i>ref</i>		<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Certif. qual. prof. / qual. conv. collective	-0,11	0,14	0,10	0,07	0,24	0,37
A passé un examen	0,29	1,76	-0,49	2,98*	-0,03	0,01
Emploi occupé en CQ						
Ouvrier non qualifié	-0,09	0,07	-0,04	0,006	0,19	0,19
Ouvrier qualifié	0,32	1,12	-0,29	0,53	-0,28	0,44
Employé	<i>ref</i>		<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Prof. Intermédiaire, technicien	-0,10	0,14	-0,47	1,36	0,42	1,47
Cadre, ingénieur	-0,15	0,11	-0,61	0,84	0,76	1,84
Secteur d'activité du CQ (NAF)						
Agriculture, sylviculture (1)	-0,54	1,42	0,29	0,21	0,70	1,48
Industrie et construction (2-8)	-0,22	0,96	-0,10	0,10	0,52	2,67*
Commerce, serv. particuliers (9, 14)	<i>ref</i>		<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Transports, serv. entreprises (10-13)	-0,03	0,01	0,11	0,08	0,08	0,03
Educ., santé, administration (15-16)	-0,46	1,92	0,77	3,47*	0,12	0,05
Taille de l'entreprise du CQ						
100 salariés et plus	-0,38	2,72*	0,61	3,61*	0,09	0,09
De 10 à 99 salariés	<i>ref</i>		<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Moins de 10 salariés	0,11	0,26	-0,09	0,10	-0,07	0,06
Rupture	-0,25	0,88	0,45	1,72	-0,02	0,004
-2 LOG Vraisemblance	858,1		532,4		517,2	

Source : MES – DARES, Panel des bénéficiaires des politiques d'emploi

\*\* significatif au seuil de 5 %, \* significatif au seuil de 15 %

Les jeunes qui ont toujours travaillé entre leur sortie du système éducatif et l'entrée en CQ ont une probabilité plus faible d'être au chômage en décembre 1997 par rapport aux bénéficiaires entrés directement en CQ<sup>5</sup>. De même, avoir connu une période de précarité d'emploi avec chômage et stages conduit moins fréquemment à être au chômage 39 mois après l'entrée en CQ.

Parmi les caractéristiques familiales, ceux qui vivaient seuls lors de l'entrée sont moins souvent inactifs. Avoir au moins un enfant à l'entrée en CQ réduit fortement la probabilité d'être en emploi à cette date et accroît celle de se trouver en inactivité<sup>6</sup>.

Dans cette modélisation nous avons pris en compte la région de résidence du bénéficiaire à l'entrée en CQ. Il apparaît dans de nombreux cas que les modes d'utilisation des mesures sont dépendants de leur localisation géographique (Pignoni, Poujouly, Viney, 1998 ; Conseil national de l'évaluation, 2002). Parce que l'échantillon des bénéficiaires interrogés n'a pas été stratifié sur cette base et n'a qu'une représentativité nationale, nous avons construit des regroupements régionaux sans cohérence économique, les résultats ne sont donc pas présentés. Cependant, cette dimension semble avoir une influence significative<sup>7</sup> sur le fait d'être en emploi ou au chômage en décembre 1997 conformément à ce que montrent certains travaux sur l'apprentissage (Simonnet et Ulrich, 2000).

### *Une influence plus faible des conditions du passage en CQ sur la situation en décembre 1997*

Les différentes dimensions du dispositif et de son déroulement n'ont qu'un impact limité sur la variance des situations. La probabilité d'être en emploi est accrue pour des durées de formation comprises entre ¼ et ½ du CQ.

Effectuer son CQ dans une entreprise de 100 salariés ou plus semble réduire la probabilité de l'emploi et accroître celle du chômage en décembre 1997. Les CQ qui se déroulent dans des entreprises des secteurs éducatif et social conduisent plus fréquemment les bénéficiaires à être au chômage. À l'opposé, passer un examen pendant le CQ réduit la probabilité du chômage.

### **3.2 Prendre en compte l'effet à moyen terme : la situation en décembre 1999, plus de cinq ans après l'entrée en CQ**

De nombreux travaux sur l'insertion professionnelle des jeunes ont montré qu'en la matière les enquêtes à moyen terme ne confirmaient pas les résultats des enquêtes à court terme (Vergnies, 1994). L'allongement de la phase d'insertion, la modification des processus d'entrée dans la vie active par l'allongement de la durée des études et la précarisation des trajectoires des jeunes, l'évolution conjoncturelle du marché du travail sont des explications communes de ce phénomène (Klein, 2000).

Nous utilisons ici la quatrième interrogation, intervenue deux ans après la troisième, selon une méthodologie différente (téléphone/courrier). Par rapport à la troisième interrogation, on constate des changements dans l'influence de la probabilité de se trouver en emploi ou au chômage (étant donné le faible nombre d'individus en inactivité ce modèle ne tourne pas correctement).

Dans l'ensemble, les caractéristiques individuelles conservent leurs effets, mais il y a des évolutions fortes. Par exemple, un faible niveau de formation initiale réduit la probabilité d'être en emploi (et augmente celle de se trouver au chômage). Les moins de 20 ans se retrouvent moins souvent en emploi, mais avoir 23 ans ou plus lors de l'entrée en CQ n'est plus pénalisant en termes de chômage.

---

5. Ils représentent 55 % des parcours avant l'entrée en dispositif dans notre échantillon, contre 26 % sur l'ensemble de l'année 1994 (Vespa, 1995). On mesure là l'effet du choix de notre date d'entrée, octobre 1994.

6. Les personnes dans cette situation sont peu nombreuses (2,5 % des entrants en CQ) et ce sont plutôt des femmes, plus âgées que la moyenne avec un niveau de diplôme plus faible. Elles ont terminé leurs études depuis plus longtemps que la moyenne : ce sont des personnes qui tentent un CQ pour pallier des difficultés d'insertion professionnelle mais qui n'y parviennent pas.

7. Ici, ce sont les jeunes d'Ile de France, du centre, du sud-est et de l'ouest de la France qui ont des probabilités plus élevées que les jeunes du Nord de se trouver en emploi (et des probabilités plus réduites d'être au chômage pour les jeunes résidant en Ile de France et dans le centre).

**Tableau 2 – Situations en décembre 1999 pour les bénéficiaires entrés en CQ en octobre 1994**

N = 985	Emploi		Chômage	
	Coeff	Z	Coeff	Z
Constante	-0,02	0,0002	-2,56	6,83**
Femmes ( <i>ref = hommes</i> )	-0,89	10,38**	0,49	2,27*
Âge lors de l'entrée en CQ				
Moins de 20 ans	-0,62	4,80**	0,40	1,34
De 20 ans à 22 ans	<i>ref</i>		<i>ref</i>	
23 ans et plus	-0,39	1,65	0,32	0,65
Niveau de formation initiale				
Niv IV ou plus	0,30	1,10	-0,72	4,10**
Niv V	<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Niv. Vbis ou VI	-1,05	6,70**	0,99	4,25**
Au moins un enfant à l'entrée en CQ	1,32	5,03**	-0,25	0,05
Situation familiale à l'entrée en CQ				
Vit seul	0,41	1,39	0,07	0,03
Vit en couple	-0,44	1,91	0,06	0,02
Vit chez un membre de sa famille	<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Parcours depuis la fin de l'école				
Entrée directe en CQ	<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Apprentissage ou Service National	-0,24	0,54	-0,05	0,01
A toujours travaillé	0,21	0,15	-0,61	0,60
Alternance emploi stages chômage	-0,10	0,07	-0,47	0,77
N'a connu que le chômage	-0,81	2,60*	1,23	5,47**
Comment a trouvé le CQ				
Par des démarches personnelles	<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Par ses relations	0,04	0,01	-0,03	0,005
Par la presse, intérim	-1,08	7,62**	0,60	1,34
Par les structures de formation	-0,33	1,48	0,16	0,23
Par le service public de l'emploi	-0,85	4,38**	0,33	0,40
Rôle effectif du tuteur	0,20	0,20	0,06	0,01
Durée de la formation pendant CQ				
Inférieure à ¼ du temps	0,57	1,57	-0,22	0,18
De ¼ du temps à ½ du temps	0,03	0,01	0,02	0,002
De ½ du temps à ¾ du temps	<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Moitié du temps ou plus	-0,01	0,30	-0,19	0,25
Localisation de la formation				
Organisme formation extérieur	0,72	6,42**	-0,55	2,48*
Service formation interne entreprise	<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Uniquement sur le poste de travail	0,14	0,11	-0,54	0,86
Diplôme préparé pendant le CQ				
Diplôme Éducation Nationale	0,05	0,03	0,33	0,64
Titre homologué	<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Certif. qual. prof. / qual. conv. collective	-0,41	1,59	0,69	2,52*
A passé un examen	-0,25	0,88	-0,41	1,60
Emploi occupé en CQ				
Ouvrier non qualifié	0,57	1,53	-0,54	0,98
Ouvrier qualifié	1,23	7,19**	-1,79	7,43**
Employé	<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Prof. Intermédiaire, technicien	0,25	0,56	-0,65	1,96
Cadre, ingénieur	-0,001	0,0000	0,28	0,27
Secteur d'activité du CQ (NAF)				
Agriculture, sylviculture (1)	-1,34	6,11**	0,41	0,30
Industrie et construction (2-8)	0,07	0,06	-0,21	0,37
Commerce, services particuliers (9, 14)	<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Transports, services entreprises (10-13)	0,24	0,01	-0,23	0,26
Éducation, santé, administration (15-16)	-0,23	0,37	-0,10	0,04
Taille de l'entreprise du CQ				
100 salariés et plus	0,08	0,07	-0,13	0,10
De 10 à 99 salariés	<i>ref</i>		<i>ref</i>	
Moins de 10 salariés	0,18	0,48	0,12	0,14
Rupture	0,40	1,41	0,07	0,03
-2 LOG Vraisemblance		601,7		427,5

Source : MES – DARES, Panel des bénéficiaires des politiques d'emploi  
 \*\* significatif au seuil de 5 %, \* significatif au seuil de 15 %.



Les femmes ont en 1999 une probabilité moins importante d'être en emploi alors qu'elles avaient, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité plus grande d'être en emploi deux ans auparavant. Cependant, avoir un enfant au moment de l'entrée en CQ devient favorable en termes d'emploi en 1999.

En matière de déroulement du CQ, les contenus de la formation ont une part accrue dans l'explication de la variance. Le fait que la formation se soit déroulée à l'extérieur de l'entreprise accroît la probabilité d'emploi et diminue celle du chômage. Avoir préparé uniquement un certificat de qualification professionnelle (ou une qualification de convention collective) tend, au contraire, à augmenter la probabilité d'être au chômage. Occuper un poste d'ouvrier qualifié durant le CQ augmente désormais la probabilité d'emploi et diminue la probabilité du chômage. La taille de l'entreprise du CQ ou son secteur d'activité n'ont plus guère d'impact sur la situation en décembre 1999.

Pour résumer, on peut dire que l'acquisition de capital humain spécifique, informel (*learning by doing, learning by watching, learning by experience*) dans le cadre du CQ est moins importante pour se trouver en emploi alors que l'acquisition de capital humain général, formel (diplôme Éducation Nationale) est mieux valorisée.

Ces résultats peuvent apparaître contre-intuitifs, car selon la théorie du capital humain, l'accroissement du capital humain spécifique doit favoriser le maintien dans l'emploi (les firmes investissant beaucoup dans leurs salariés ayant alors intérêt à les garder en entreprise).

L'exploitation de la seconde vague du panel par le biais d'une analyse de correspondances multiples (Charpail et Zilberman, 1998), c'est-à-dire sur les situations des bénéficiaires 27 mois après l'entrée, a montré qu'il y a des stratégies très particulières d'utilisation du CQ par les firmes. Ainsi de nombreuses grandes entreprises industrielles prennent des jeunes en CQ courts avec relativement peu de contenu de formation et/ou d'acquisition de capital humain formel puis les recrutent ensuite en CDI : le CQ fonctionne alors comme une période d'essai.

### ***La prise en compte de l'évolution des caractéristiques des individus au cours du temps***

La quatrième interrogation a été l'occasion de poser de nouvelles questions aux bénéficiaires afin de mieux prendre en compte les variables archéologiques<sup>8</sup>, en particulier les caractéristiques familiales, dont plusieurs travaux ont montré l'importance sur les transitions professionnelles des jeunes (Magnac, 1997).

L'intégration de ces nouvelles variables ayant trait aux temporalités archéologiques et processuelles (Eckert, Hanchane, 1997) donne les résultats suivants :

- avoir exercé une activité professionnelle pendant la formation initiale augmente la probabilité d'être en emploi tandis qu'avoir quitté l'école en situation d'échec n'apparaît pas être une caractéristique discriminante ;
- avoir réussi l'examen de validation des acquis du CQ (quel que soit le type de diplôme préparé) accroît la probabilité d'être en emploi en 1999 ;
- quand le père était retraité au moment de l'entrée en CQ, la probabilité d'être en emploi en décembre 1999 est significativement plus faible comparativement aux jeunes dont le père était au chômage.

Au cours de cette période, les anciens bénéficiaires du CQ ont connu de nombreux changements dans leur vie personnelle, avec une phase d'autonomie sociale qui va de pair avec l'insertion professionnelle. En décembre 1999, ils sont majoritairement en couple (54 %), habitent dans un logement indépendant (67 %) et un jeune sur cinq a au moins un enfant.

---

8. Les variables archéologiques supposent l'existence d'un point d'origine pertinent des trajectoires des individus à partir duquel d'autres événements vont se mettre en place (de Coninck, Godard, 1989). Dans la perspective de l'étude de la transition professionnelle sur données longitudinales, elles peuvent être innées (sexe, âge) ou acquises (diplôme). Elles sont alors considérées comme exogènes aux trajectoires des bénéficiaires, par rapport aux variables processuelles endogènes (Eckert, Hanchane, 1997).

### 3.3 Une prédominance de l'emploi pour les bénéficiaires du CQ sur l'ensemble des cinq années du calendrier

Pour les jeunes entrés en Contrat de qualification à l'automne 1994 (graphique 2), on observe une nette prédominance de situations d'emploi en examinant le calendrier mensuel puisque seulement 3 % des bénéficiaires n'ont connu aucune situation d'emploi après la mesure pendant les 60 mois de la période d'observation. L'emploi est véritablement la trajectoire majoritaire car 85 % des bénéficiaires sont plus de la moitié du temps en emploi (hors CQ). Et même plus, 4 bénéficiaires sur 10 sont tout le temps en emploi après le CQ. En conséquence la durée moyenne en emploi est de 34 mois (écart-type 13,36). Ces emplois sont le plus souvent des emplois ordinaires puisque la durée moyenne cumulée en emploi ordinaire est supérieure à 32 mois.

A contrario, les jeunes passés en CQ se retrouvent peu en situation de chômage : plus de 59 % des bénéficiaires n'ont connu aucune période de chômage (pour seulement 1 % de chômage continu). Quand il se produit, le chômage est une situation marginale et courte, les 3/4 des bénéficiaires du CQ ayant passé moins de 10 % du temps (hors mesure) au chômage. Néanmoins, une petite minorité de jeunes (5,5 %) se retrouve plus de 50 % du calendrier en recherche d'emploi.

La durée du passage en CQ est en moyenne de 20,2 mois (écart-type de 8,66). 59 % des CQ durent de 19 à 26 mois et 21 % ont une durée comprise entre 9 et 13 mois. Il y a quelques individus (moins de 1 %) qui sont en CQ tout le temps (en raison d'un renouvellement ou parce qu'ils ont commencé un autre CQ chez un autre employeur), soit plus de 5 ans.

#### *Importance des conditions du déroulement du CQ sur la durée en CQ*

Les CQ qui se déroulent dans de petites entreprises, sur des postes d'ouvrier non qualifié ou de technicien, pour lesquels la formation s'effectue dans un service de formation interne et donne lieu à la préparation d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification professionnelle ont des durées plus courtes que les autres. À l'opposé, la présence d'un tuteur actif est corrélée à une durée longue du CQ. En ce qui concerne les caractéristiques individuelles, les plus jeunes (moins de 20 ans) passent plus de temps en contrat de qualification ainsi que ceux qui viennent de l'apprentissage ou du service national. En revanche, ceux qui ont toujours travaillé depuis la fin de leurs études ont une durée moyenne de CQ raccourcie de 12 % (par rapport à une entrée directement après la scolarité initiale).

#### *Durée en emploi et acquisition de capital humain formel*

Il apparaît que les plus jeunes sont significativement moins longtemps en emploi. Il en va de même pour les femmes, les bénéficiaires les moins qualifiés à l'entrée en CQ et pour les bénéficiaires n'ayant connu que le chômage avant l'entrée. Effectuer son CQ dans une entreprise du secteur agricole ou se former uniquement dans le service de formation interne de l'entreprise diminuent également la durée totale des situations d'emploi. À l'opposé, avoir été reçu au diplôme préparé pendant le contrat de qualification accroît nettement la durée de l'emploi.

Ces derniers éléments semblent montrer que l'acquisition de capital humain formel a un effet positif sur l'emploi. Cette dimension est explicite dans le projet des formations en alternance qui visent l'obtention d'un diplôme ou d'un titre. L'analyse des durées en emploi corrobore celle des résultats des modélisations sur la probabilité d'être en emploi en décembre 1999, c'est-à-dire à moyen terme.

La validation de l'acquisition de capital humain finit par avoir un effet à moyen terme même si elle n'améliore pas les perspectives d'insertion professionnelle à court terme. On retrouve des résultats de travaux évaluant l'effet des formations de type scolaire qui produisent des effets à moyen terme quand la formation sur le tas a des effets positifs à court terme. En France, les comparaisons des parcours des lycéens professionnels et des apprentis illustrent ce phénomène (Bordigoni, Mansuy, 1997).

Faut-il y voir une confirmation des préceptes de la théorie du capital humain qui met de plus en plus l'accent sur le capital humain spécifique informel (Levy-Garboua, 1994) ou à l'opposé une vérification empirique des hypothèses des théories du signal ? L'emploi occupé par le bénéficiaire ne

serait pas lié à l'accroissement réel de ses aptitudes mais serait lié au fait que les conditions du passage en CQ témoigneraient de capacités intrinsèques signalées par la validation de la formation pendant le CQ (Gamel, 2000).

Les modélisations des durées de chômage et d'inactivité ne bouleversent pas les résultats précédents. On retiendra qu'une formation effectuée uniquement sur le poste de travail (donnant lieu à acquisition de capital humain informel) se traduit par une durée en inactivité significativement plus longue qu'une formation en organisme de formation. Cela va également dans le sens de l'importance de l'acquisition de capital humain formel, général, sur la qualité de l'insertion professionnelle.

**Tableau 3 – Durée en situation pour les bénéficiaires du CQ**

	CQ	Emploi	Chômage	Inactivité
Constante	3,04**	7,18**	2,62**	2,63**
Femmes ( <i>ref = hommes</i> )	0,02	-0,94**	0,55**	0,11
Âge à l'entrée en CQ				
Moins de 20 ans	0,12**	-0,47**	-0,11	0,16*
20 à 22 ans	ref	ref	ref	ref
23 ans et plus	-0,02	-0,30	0,22	0,13
Niveau de formation à l'entrée				
Niv IV ou plus	-0,02	0,14	-0,26*	-0,0001
Niv V	ref	ref	ref	ref
Niv. vbis ou VI	0,07	-0,57*	0,52*	0,59**
Parcours depuis la fin de l'école				
Entrée directe en CQ	ref	ref	ref	ref
Apprentissage ou Service National	0,14**	0,02	0,18	0,05
A toujours travaillé	-0,13*	0,11	-0,02	0,62**
Alternance emploi stages chômage	0,08	-0,39	-0,15	0,27*
N'a connu que le chômage	-0,04	-0,59*	1,10**	-0,10
Rôle effectif du tuteur	0,11*	0,18	-0,22	-0,07
Durée de la formation pendant CQ				
Inférieure à ¼ du temps	0,03	0,08	-0,27	0,07
De ¼ du temps à ½ du temps	0,02	-0,10	-0,22*	-0,13
De ½ du temps à ¾ du temps	ref	ref	ref	ref
Moitié du temps ou plus	0,05	-0,02	-0,30**	0,12
Localisation de la formation				
Organisme formation extérieur	ref	ref	ref	ref
Service formation interne entreprise	-0,09*	-0,52**	0,21	0,04
Uniquement sur le poste de travail	-0,01	-0,21	0,11	0,22*
Diplôme préparé pendant le CQ				
Diplôme Éducation Nationale	ref	ref	ref	ref
Titre homologué	-0,13**	0,29	-0,24	-0,10
Certificat qualif. prof. / qualif. Conv. collective	-0,18**	-0,25	0,20	-0,03
Emploi occupé en CQ				
Ouvrier non qualifié	-0,11*	-0,12	0,40*	0,03
Ouvrier qualifié	ref	ref	ref	ref
Employé	-0,05	0,02	-0,05	0,23*
Profession Intermédiaire, technicien	-0,12**	-0,03	-0,18	0,26**
Cadre, ingénieur	0,006	0,24	0,31	0,44**
Secteur d'activité du CQ (NAF)				
Agriculture, sylviculture (1)	0,05	-0,87**	-0,29	0,22
Industrie et construction (2-8)	-0,003	-0,07	-0,11	0,04
Commerce, services aux particuliers (9, 14)	ref	ref	ref	ref
Transports, services aux entreprises (10-13)	0,004	0,15	-0,20	-0,13
Education, santé, social, administration (15-16)	-0,02	0,02	-0,17	0,14
Taille de l'entreprise du CQ				
100 salariés et plus	0,04	-0,05	-0,10	0,02
De 10 à 99 salariés	ref	ref	ref	ref
Moins de 10 salariés	-0,05*	0,02	-0,01	-0,29**
Durée du CQ		-0,01	-0,01*	-0,01**
A été reçu au diplôme	-0,02	0,60**	-0,41**	0,004
Données non censurées	978	94	332	318
Données censurées à droite	7	862	68	46
Log Vraisemblance Weibull	-747,4	-348,7	-570,7	-394,5

Source : MES-DARES, Panel des bénéficiaires de politiques d'emploi

\*\* significatif au seuil de 5 %, \* significatif au seuil de 15 %

En l'absence de modélisation sur le salaire en raison de données trop hétérogènes, la durée en emploi symbolise une certaine stabilisation dans l'emploi, c'est-à-dire une insertion professionnelle (Vernières, 1997). Cette stabilisation dans l'emploi ne doit pas être confondue avec une situation

d'emploi stable puisqu'elle peut prendre la forme ici d'une succession d'emplois précaires, situation néanmoins marginale<sup>9</sup>.

### **3.4 Un effet contact pour la moitié des bénéficiaires, un effet formation dans moins d'un quart des CQ**

L'effet contact est ici mesuré directement depuis l'analyse du calendrier, chaque bénéficiaire ayant renseigné le nombre de mois où il a été en emploi dans l'entreprise du CQ (hors CQ). De fait, 49 % des jeunes entrés en CQ en septembre et octobre 1994 ont été recrutés par l'entreprise du CQ à un moment donné au cours des 5 ans du panel.

En matière d'effet formation, nous avons modélisé deux variables afin de comparer la qualification du premier emploi après avec celle du dernier emploi avant l'entrée en CQ, mais aussi pour pouvoir comparer la mobilité professionnelle entre l'emploi du CQ et l'emploi après le passage en mesure.

Selon la première approche (comparaison emploi avant – emploi après), l'effet formation s'élève à 33 % ; selon la seconde (comparaison emploi du CQ – emploi après), il est plus faible, à 21,5 %. Comme quasiment 68 % des jeunes entrent en CQ directement depuis l'école, le service militaire ou le chômage, les données concernant l'emploi avant sont très peu nombreuses. Nous n'avons donc modélisé l'effet formation que sur la seconde approche.

#### *L'effet contact se retrouve pour tous les types de CQ*

Peu de variables ont une dimension explicative sur l'effet contact et ce sont uniquement des caractéristiques du déroulement du CQ : les entreprises utilisent le contrat jusqu'à son terme même quand elles en font une période d'essai.

Les CQ avec un temps de formation faible (moins d'un ¼ de la durée du CQ), comme ceux avec temps de formation important (plus de la moitié du CQ) ont une probabilité plus faible que ceux avec une durée de formation comprise entre ⅓ et la moitié du CQ de conduire à un recrutement dans l'entreprise du dispositif.

Si l'on prend en compte les cinq ans du panel, on constate que l'effet contact est relativement massif et qu'il est pratiqué par toutes sortes d'entreprises pour différentes modalités de passage en CQ. En effet, la taille de l'entreprise n'a pas d'influence discriminante, pas plus que l'emploi occupé pendant le CQ ou que la localisation de la formation. C'est un élément de plus qui plaide en faveur de panels sur longue durée (en termes de délai entre la sortie du dispositif et la date d'enquête).

#### *Faible impact des caractéristiques individuelles sur l'effet formation*

En matière d'effet formation, on observe aussi que les caractéristiques du déroulement du CQ ont un effet mais pas celles du bénéficiaire. Dans le cadre de la comparaison de la qualification de l'emploi après avec celle de l'emploi du CQ, on remarque que les femmes ont une probabilité plus faible de mobilité professionnelle ascendante, tandis que les jeunes les moins qualifiés à l'entrée en CQ ont une probabilité plus importante que les titulaires d'un diplôme de niveau CAP ou BEP d'avoir une progression de la qualification de leur poste de travail.

Effectuer son CQ dans une entreprise des secteurs des transports, des services aux entreprises<sup>10</sup>, de l'éducation, de la santé et du social réduit la probabilité de connaître une progression à court terme en termes de qualification de poste. Enfin, quand la formation se déroule uniquement à l'extérieur de l'entreprise du CQ l'effet formation est significativement plus faible que dans les cas où la formation s'est passée dans un service interne à l'entreprise.

9. Nous n'avons pas retenu une distinction suivant la nature de l'emploi occupé (CDI, CDD) car cet indicateur n'a que peu de sens en soi, en particulier pour les jeunes (Stankiewicz, Foudi, Trelcat, 1993 ; Lochet, 1997).

10. Services aux entreprises, services financiers, activités immobilières.

### 3.5 Transitions professionnelles et écarts de mémoire

Les données que nous exploitons comprennent des questions sur le déroulement du CQ ou sur les trajectoires des individus qui ont été posées à plusieurs reprises. En particulier, la quatrième vague d'enquête, avec un mode de passage différent (téléphone), a ré-interrogé les bénéficiaires sur le déroulement du CQ et sur leurs trajectoires après ce dernier.

**Tableau 4 – Effets contact et formation pour les bénéficiaires du CQ**

	Contact		Formation	
	Coeff	Z	Coeff	Z
Constante	0,063	0,02	-0,091	0,02
Femmes	0,063	0,17	-0,489	7,23**
Âge à l'entrée en CQ				
Moins de 20 ans	-0,002	0,001	0,2411	2,00
20 à 22 ans	ref		ref	
23 ans et plus	-0,23	4,78**	0,3927	2,58*
Niveau de formation à l'entrée				
Niv IV ou plus	0,044	0,08	-0,043	0,05
Niv V	ref		ref	
Niv. vbis ou VI	-0,250	0,60	0,733	3,89
Durée de la formation CQ				
Inférieure à ¼ du temps	-0,401	2,31	-0,439	1,42
De ¼ du temps à ½ du temps	-0,140	0,58	-0,035	0,02
De ½ du temps à ¾ du temps	ref		ref	
Moitié du temps ou plus	-0,266	2,26	-0,115	0,24
Localisation de la formation				
Organisme formation extérieur	0,092	0,23	-0,457	3,43
Service formation interne entreprise	ref		ref	
Uniquement sur le poste de travail	-0,129	0,18	-0,323	0,68
Qualification emploi en CQ				
Ouvrier non qualifié	0,191	0,47		
Ouvrier qualifié	0,194	0,78		
Employé administratif	ref			
Employé de commerce, agent de service	-0,026	0,02		
Cadre, ingénieur, prof. intermédiaire	0,242	0,53		
Diplôme préparé pendant le CQ				
Diplôme Éducation Nationale	-0,058	0,10	0,076	0,10
Titre homologué	ref		ref	
Certificat / qualification Convention collective	0,206	1,00	0,321	1,38
Secteur d'activité du CQ (NAF)				
Agriculture, sylviculture (1)	-0,799	4,46	-0,626	1,91
Industrie et construction (2-8)	0,093	0,32	-0,216	1,13
Commerce, serv. particuliers (9, 14)	ref		ref	
Transports, serv. entreprises (10-13)	-0,075	0,13	-0,566	3,99
Éducation, santé, social, administration (15-16)	-0,327	1,82	-1,091	7,98
Tuteur a eu un rôle effectif	-0,106	0,13	0,049	0,01
A été reçu à l'examen	0,110	0,67	0,001	0,00
Rupture du CQ	-1,259	25,36**	-0,142	0,21
Rupture initiative employeur	0,583	1,46	0,499	0,77
N	985		882	
-2 LOG Vraisemblance	1316,7		842,1	

Source : MES – DARES, Panel des bénéficiaires des politiques d'emploi

\*\* significatif au seuil de 5 %, \* significatif au seuil de 15 %

On observe alors des écarts de mémoire, certains individus réinterprétant leur passé à l'aune de leur propre parcours (de Coninck, Godard, 1989). Ainsi, sur la situation en décembre 1997, les déclarations deux ans après minorent les passages difficiles : surestimation de l'emploi (82 % à la quatrième vague contre 78 % à la troisième) et sous-estimation du chômage (8,7 % contre 10,2 %). Ces écarts sont le fait d'un peu plus de 10 % des individus<sup>11</sup>. Sur le type de diplôme préparé pendant le CQ, il y a une petite surestimation des diplômes Éducation nationale et une sous-estimation des titres homologués et des qualifications de convention collective. Ce dernier diplôme apparaît particulièrement flou aux bénéficiaires car plus de 80 % de ceux qui l'ont préparé pendant leur CQ se trompent cinq ans après. À l'opposé, quel que soit le type de diplôme, entre la seconde et la quatrième interrogation, il n'y a aucun écart dans les réponses au fait d'avoir été reçu à l'examen durant le CQ.

11. On s'est assuré qu'il ne s'agissait pas d'un simple écart d'inscription dans le calendrier en examinant les situations mensuelles des bénéficiaires d'octobre 1997 à février 1998.

Par ailleurs, l'enquête comportait huit questions d'opinion sur le déroulement du dispositif, qui ont été posées en 1996 et en 1999. Avec le temps, les bénéficiaires du CQ tendent à avoir une image plus positive de leur passage en CQ, sans corrélation avec la situation au moment de l'enquête.

**Tableau 5 – Évolution des opinions sur le CQ au cours du temps**

Réponses oui, en % du total des réponses	1996	1999
« C'est une bonne solution pour obtenir un diplôme en dehors du système scolaire »	70,5	93,6
« Il existe un lien réel entre la formation reçue et le contenu du travail durant CQ »	36	72
« Le salaire perçu vous paraît en rapport avec le temps de travail effectué »	15,8	48,6
« Vous avez apprécié la présence d'un tuteur sur le lieu de travail »	29,9	76,5
« Le contenu de la formation a correspondu à vos attentes »	30,7	82,6
« Mener de front activité professionnelle et suivi d'une formation ne pose pas de problème »	26,3	69,8
« Le CQ donne la possibilité d'apprendre un métier »	55,1	96
« Le CQ favorise l'accès au premier emploi »	54,6	90,5

Source : MES-DARES, Panel de bénéficiaires de politiques d'emploi

De tels écarts sont logiques car se souvenir c'est réinventer son passé, la mémoire ne mobilisant pas de traces fixes. Le passage par un dispositif de politique de l'emploi comme le CQ s'inscrit plus largement dans le processus d'entrée dans la vie active qui est propice à la simplification tendancielle des itinéraires (Couppié, Demazière, 1995). Mais il faut également replacer ces résultats dans la vision positive de leur passage en CQ qui se dégage de l'étude des discours des bénéficiaires (Olm, Simon, 2000).

Une précédente enquête du service d'études et de statistiques du ministère en charge des politiques d'emploi ayant interrogé à deux années d'intervalles des employeurs utilisateurs de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié avait mis en évidence les mêmes phénomènes (Lion, 1992). De tels résultats plaident pour le maintien de données de panel pour l'étude des trajectoires après les dispositifs de politique d'emploi, les questions portant sur le déroulement du dispositif étant réalisées peu de temps après la fin de celui-ci.

## Conclusion

Cette communication avait pour objectif d'ouvrir la boîte noire du passage par un contrat de qualification pour les jeunes entrés dans ce dispositif de politique d'emploi à l'automne 1994. On a montré qu'en mobilisant plusieurs approches d'analyse et de modélisation on parvenait à identifier les principales modalités d'un passage par un CQ conduisant vers l'emploi ou réduisant la probabilité de chômage. Les caractéristiques individuelles antérieures à l'entrée en CQ jouent un rôle important.

L'utilisation de données de panel sur une période de cinq ans permet de confirmer ces résultats à moyen terme, dimension qui joue un rôle non négligeable, conformément à d'autres travaux sur l'insertion des jeunes. Par ailleurs, il y a plusieurs stratégies d'utilisation du CQ par les entreprises (Lhotel, Monaco, 1993) : période d'essai, acquisition de capital humain spécifique, acquisition de capital humain transférable.

Avec l'appel à l'initiative des salariés qui s'est développé au cours des dernières années, les besoins des entreprises se focalisent autour des compétences générales cognitives. La capacité à échanger des informations favorise également les individus possédant un bon niveau de capital humain général. Cela explique que les bénéficiaires ayant mis à profit leur passage en contrat de qualification pour améliorer leur capital humain général soient ceux qui à moyen terme ont les probabilités les plus élevées d'accéder à l'emploi. Cette piste mériterait d'être approfondie, par exemple en testant l'impact de la diffusion des savoirs dans l'entreprise d'accueil (Levy-Garboua, 1994).

On mesure enfin, grâce aux données mobilisées, que les jeunes semblent particulièrement sujets aux écarts de mémoire. Les données de panel apparaissent très utiles pour une juste compréhension des conditions des premières années des transitions professionnelles des jeunes.

Les travaux d'évaluation comparative, cherchant à identifier les effets nets (l'impact) du contrat de qualification sur les parcours des bénéficiaires avec correction du biais de sélection, demeurent essentiels. Dans ce cadre, selon des travaux en cours à la DARES, le contrat de qualification se révèle positif pour les bénéficiaires. Notamment, le CQ semble accélérer les transitions des jeunes grâce au maintien dans l'entreprise d'accueil.

**Tristan Klein**

DARES, Département Politiques d'emploi  
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité  
20 bis rue d'Estrées  
75700 Paris 07 SP

Tél. : 01 44 38 23 72 ; Fax : 01 44 38 24 58  
tristan.klein@dares.travail.gouv.fr

## Bibliographie

Aucouturier A-L. (1994), *Panels et évaluation des politiques de l'emploi*, Cahier Travail et emploi, La Documentation Française, Paris, (136 p.).

Belleville A., Charpail C. (2000), Maintien dans l'emploi ou retour au chômage à l'issue d'un contrat initiative emploi : le poids de la conjoncture économique, *Premières synthèses DARES*, n° 44.2, Novembre (10 p.).

Bordigoni M., Mansuy M. (1997), Les parcours professionnels des lycéens et apprentis débutants, *Économie et statistique*, n° 304-305, 4/5, (p. 109-119).

Cases C., Lollivier S. (1993), L'économétrie des modèles de durée avec SAS. Présentation et mise en œuvre, *Documents de travail INSEE*, documents de travail du CREST, n°9344 bis, octobre (42 p.).

Charpail C., Zilberman S. (1998), Diplôme et insertion professionnelle après un contrat de qualification, *Premières synthèses DARES*, n° 39.3, septembre (8 p.).

de Coninck F., Godard F. (1989), L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité, *Revue française de sociologie*, vol. XXXI, (p. 23-53).

Conseil national de l'évaluation (2002), *Les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand*, Rapport de l'instance d'évaluation présidée par Yves Robineau, Commissariat Général du Plan, La Documentation française.

Coupié T., Demazière D., (1995), *Se souvenir de son passé professionnel. Confrontation de deux enquêtes rétrospectives sur les calendriers d'entrée dans la vie active*, communication aux XV<sup>es</sup> Journées de l'Association d'Économie Sociale, Nancy, 14 et 15 septembre.

Eckert H., Hanchane S. (1997), Temporalités de l'insertion professionnelle, *Formation emploi*, n° 60, octobre-décembre (p. 49-65).

Fondeur Y., Minni C. (1999), Emploi des jeunes et conjoncture, *Premières synthèses DARES*, n° 51.1, décembre (11 p.).

Fournier C., Hanchane S., Lambert M., Perez C., Théry M., Thomas G. (2001), Un panorama de la formation continue des personnes en France, *Bref Céreq*, n° 172, février (4 p.).

Gamel C. (2000), Le diplôme, un signal en voie de dépréciation ?, *Revue d'économie politique*, vol. 110(1), janvier-février (p. 53-84).

Gautié J. (1998), Les évaluations d'ordre micro-économique : impact sur les bénéficiaires et effets directs sur l'emploi, In : Barbier et Gautié (sous la direction de), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, Cahier du Centre d'Études de l'emploi, n° 37, PUF, Paris (p. 237-256).

- Glaude M. (1994), Ouvrir la boîte noire des techniques quantitatives utilisées dans l'évaluation des politiques publiques, *In : Conseil Scientifique de l'Évaluation, L'évaluation en développement 1994, Rapport annuel sur l'évolution des pratiques d'évaluation des politiques publiques*, La Documentation Française, Paris (p. 35-51).
- Heckman J., Lalonde R., Smith J. (1999), The economics and econometrics of active labor market programs, *In : Ashenfelter and Card (eds), Handbook of labor Economics*, Elsevier (p. 1865-2097).
- Klein T. (2000), *Insertion professionnelle et salaires des jeunes en France : quelques éléments dynamiques*, Thèse pour le Doctorat en Sciences économiques, Université Paris I, janvier (424 p.)
- Léné A. (2000), Le fragile équilibre de la formation en alternance, *Formation emploi*, n° 72, octobre-décembre (p. 15-32).
- Levy-Garboua M. (1994), Formation sur le tas et rendement de l'expérience : un modèle de diffusion du savoir, *Économie et prévision*, vol. 116(5), (p. 79-88).
- Lhotel H., Monaco A. (1993), Regards croisés sur l'apprentissage et les contrats de qualification, *Formation emploi*, n°42, avril-juin (p. 33-45).
- Lion J. (1992), *Exonération pour l'embauche du premier salarié*, Document de travail, DARES (28 p.).
- Lochet J-F. (1997), L'insertion structurée par les pratiques de recrutement des entreprises, *In : Vernières (ed), L'insertion professionnelle, analyses et débats*, Economica, Paris (p. 87-111).
- Magnac T. (1997), Les stages et l'insertion professionnelle des jeunes : une évaluation statistique, *Économie et statistique*, n° 304-305, 4/5, (p. 75-94) ;
- Olm C., Simon M-O. (2000), *Analyse textuelle des opinions de bénéficiaires de quatre mesures de retour à l'emploi*, CREDOC, décembre (304 p.).
- Pignoni M-T., Poujouly C., Viney X. (1998), Sortir du chômage : des chances inégales selon le contexte local, *Premières synthèses*, n° 26.1, juin (9 p.).
- Recotillet I. (2000), *Modélisation empirique des mobilités professionnelles des jeunes*, Thèse pour le Doctorat en Sciences économiques, EHESS, juillet (238 p.).
- Simonnet V., Ulrich V. (2000), La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail : l'efficacité du contrat d'apprentissage, *Économie et statistique*, n°337-338, (p. 81-95).
- Stankiewicz F. (1995), La mesure de l'efficacité des stages de formation destinés aux demandeurs d'emploi, *Travail et emploi*, n° 64, 3 (p. 49-63).
- Stankiewicz F., Foudi R., Trelcat M-H. (1993), L'efficacité des stages de formation, *Formation emploi*, n°41, janvier-mars (p. 21-32).
- Verdier E. (1996), L'insertion des jeunes à la française : vers un ajustement structurel ?, *Travail et emploi*, n° 69 (p. 37-54).
- Vergnies J-F. (1994), L'insertion professionnelle : le moyen terme ne confirme pas toujours le court terme, *Économie et statistique*, n° 277-278, juillet-août (p. 63-88).
- Vernières M. (1997), La notion d'insertion professionnelle, *In Vernières (ed), L'insertion professionnelle. Analyse et débats*, Economica, Paris (p. 9-22).
- Vespa A-M. (1995), Les contrats d'insertion en alternance en 1994, *In : DARES, Bilan de la politique de l'emploi en 1994, Cahier Travail et emploi*, La Documentation française, octobre (p. 81-93).
- Werquin P. (1997), 1986-1996 : dix ans d'intervention publique sur le marché du travail des jeunes », *Économie et statistique*, n° 304-305, 4/5, (p. 121-135).





# **L'accès à la formation professionnelle continue des diplômés de l'enseignement supérieur européen et japonais**

**Jake Murdoch, Jean-Jacques Paul**

L'analyse comparative des pratiques de formation continue en Europe commence à se développer, notamment à partir de l'observation des comportements des entreprises en la matière ou de la mise en perspective des appareils législatifs et réglementaires (voir par exemple Aventure et Möbus (1999)). Cependant, rares sont les travaux consacrés aux démarches des individus, du fait que les enquêtes comparables sont peu fréquentes. Cette communication entend donner un aperçu rapide des conditions d'accès à la formation continue dans les différents pays d'Europe et au Japon, mais pour un public particulier, celui des diplômés de l'enseignement supérieur. Cet intérêt trouve sa principale justification dans la possibilité d'utiliser une base de données originale, collectée à l'occasion du projet européen CHEERS.

Le projet CHEERS (Career after Higher Education : a European Research Survey) vise à connaître l'insertion sur le marché du travail des diplômés européens et japonais à la fin des années 1990. Il est une recherche collective qui implique des équipes de sociologues et d'économistes et qui couvre onze pays européens et le Japon. Au total ce sont environ 35 000 anciens étudiants qui ont obtenu leur diplôme en 1994-95 qui ont été enquêtés. Ces informations concernent le profil socio-démographique, la scolarité avant les études supérieures, les études dans l'enseignement supérieur, les modalités de recherche d'emploi et l'expérience professionnelle, les activités professionnelles au moment de l'enquête, les compétences acquises et leur application, une appréciation des liens entre l'enseignement supérieur et le monde du travail, les raisons des choix de l'emploi, les poursuites d'études et les expériences de formation continue, ainsi qu'une évaluation rétrospective de la formation supérieure.

Nous allons donc présenter succinctement quelques résultats issus pour l'essentiel de la partie du questionnaire consacrée aux pratiques de formation continue après la sortie de l'enseignement supérieur. Dans un premier temps, nous examinerons la position des différents pays eu égard à l'accès des diplômés à la formation continue et aux caractéristiques de cette formation. Dans un second temps, nous proposerons une modélisation des conditions d'accès qui aura pour objectif d'expliquer, au sein des différences entre pays, ce qui peut être dû à des caractéristiques individuelles, et ce qui tient à des traits de spécificité des pays, liés à leur législation, leurs coutumes, leurs modes d'articulation entre formation initiale et formation continue.

## **1. Accès à la formation continue et caractéristiques des actions de formation**

Sur l'ensemble de la population, 54 % des anciens étudiants déclarent avoir suivi une session de formation continue depuis l'obtention de leur diplôme. Deux groupes de pays peuvent être distingués à cet égard : ceux où les diplômés ont un recours intense à la formation continue, avec plus des deux-tiers d'entre eux qui ont suivi un stage, et ceux où les pratiques de formation continue sont moins fréquentes, où la formation continue concerne au plus un tiers de la population.

Parmi les pays où l'intensité de la formation continue est la plus élevée, on trouve des pays du nord de l'Europe, la Suède et la Norvège, des pays de tradition germanique, l'Autriche et l'Allemagne,

et un pays du sud de l'Europe, l'Espagne, apparente diversité sur la logique de laquelle il faudra s'interroger. Les pays dont le recours à la formation continue est moindre sont deux pays du sud de l'Europe, l'Italie et la France, et le Japon.

**Tableau 1 – Formation continue/additionnelle depuis le diplôme obtenu en 1994/1995 (pourcentage)**

	Pays													Total
	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	SE	NO	CZ	EU	JP	
Oui	38	71	27	69	64	48	66	56	71	66	60	57	19	54
Non	62	29	73	31	36	52	34	44	29	34	40	43	81	46
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif (n)	(2903)	(3012)	(3051)	(2114)	(3445)	(2999)	(3210)	(2652)	(2570)	(3209)	(3092)	(32257)	(3310)	(35566)

Question H2 : Avez-vous poursuivi après l'obtention de votre diplôme de 1994 ou 1995 un programme de formation professionnelle (stages, séminaires, ateliers, présentations, travail personnel) lié à votre carrière ? Ne pas inclure les poursuites d'études indiquées et également toute formation que vous considérez comme non liée à votre emploi.

Les autres indicateurs vont dans le même sens, les pays où les diplômés déclarent avoir suivi au moins une session de formation continue sont aussi ceux où le nombre de sessions suivies est le plus élevé (cf. tableau 3 en annexe). Ainsi, parmi ceux qui ont été concernés par la formation continue, 81 % des Autrichiens, 54 % des Espagnols, ont bénéficié d'au moins trois sessions de formation. À l'inverse, 57 % des Japonais, 52 % des Italiens, 51 % des Français, n'ont suivi qu'une seule session.

Généralement, la formation continue est financée par l'employeur (dans 57 % des cas), à l'exception de l'Espagne et de l'Italie, où les employeurs ne sont les financeurs principaux que dans environ un cas sur cinq. Le rôle de l'employeur dans le financement est particulièrement important aux Pays-Bas et en Norvège : dans ce deux pays, l'employeur est le principal financeur dans 80 % des cas (tableau 4). À l'inverse, les individus devront participer intensivement au financement en Espagne et en Italie : la formation est financée principalement par le diplômé dans 48 % des cas dans le premier pays et dans 43 % des cas dans le second. La raison de cette situation tenant au fait que dans ces pays, les diplômés suivent de la formation continue alors qu'ils ne sont pas employés par une entreprise.

En effet, 42 % des Espagnols et un tiers des Italiens n'étaient pas employés au moment de leur formation. À l'inverse, plus de la moitié des Finlandais, des Britanniques, des Français, des Japonais ont effectué leur formation entièrement pendant leur temps de travail (voir tableau 5). Le cas de figure où le temps de formation n'est que partiellement pris sur le temps de travail est plus fréquent en Autriche, en République tchèque ou en Norvège, alors qu'il concerne peu les européens du Sud, y compris les Français (seulement 12 % de ces derniers).

C'est également en Espagne et en Italie, mais aussi en France que l'on trouve la plus grande proportion d'anciens étudiants visant une reconversion à travers la formation continue, 28 % des Espagnols, 21 % des Italiens et 17 % des Français (voir le tableau 6). On peut rapprocher cette stratégie des difficultés d'insertion sur le marché du travail, dans la mesure où c'est dans ces trois pays que le taux de chômage à l'enquête est le plus élevé (respectivement 12 % en Espagne, 6 % en Italie, 9 % en France).

Les contenus de formation concernent principalement les connaissances académiques nouvelles dans la spécialité d'étude, mais aussi beaucoup les compétences informatiques, et les compétences de nature méthodologique (voir tableaux 7 et 8). Il ne faut donc pas s'étonner que la moitié des diplômés estime que la formation continue est rendue nécessaire par des lacunes dans la formation supérieure (tableau 9), cette opinion étant particulièrement fréquente dans les pays de l'Europe du sud (elle est partagée par 69 % des Italiens, 60 % des Espagnols et 57 % des Français), mais également en Autriche, en République tchèque et au Japon.

Cependant, une grande majorité de diplômés reconnaît que la formation continue est nécessaire car elle permet de faire face à des problèmes qui ne pouvaient pas être anticipés au moment de l'obtention du diplôme du supérieur (72 % des diplômés émettent cette opinion) ou bien admet que la formation continue s'impose pour acquérir des connaissances qui peuvent être mieux apprises dans le milieu professionnel (71 % des diplômés partagent cet avis, dont 80 % des Français).

On ne s'étonnera donc pas de relever que les deux-tiers des diplômés considèrent comme fortement nécessaire au moment de l'enquête la mise à jour des compétences au moyen de la formation (tableau 10).

Si l'on s'intéresse finalement aux résultats de la formation continue (tableau 11), il ressort qu'une majorité des anciens étudiants estiment que la formation continue leur a permis de mieux effectuer leurs tâches professionnelles (59 % en moyenne, mais pratiquement les deux-tiers en France et aux Pays-Bas). Nombreux sont ceux qui trouvent que la formation leur a permis de trouver plus d'intérêt à leur travail. Mais seul un quart déclare avoir changé de statut grâce à la formation continue (cette proportion s'élevant à 38 % au Royaume-Uni et à 43 % aux Pays-Bas).

Après cette rapide description des comportements et opinions des diplômés de l'enseignement supérieur eu égard à la formation continue, revenons maintenant plus en détail aux différences de conditions d'accès à la formation continue selon les pays.

## **2. Modélisation de l'effet pays dans l'accès à la formation continue**

Les pays européens ont des législations et des traditions différentes en matière de formation continue. Par ailleurs, selon les pays, l'accès à certaines professions se fait par une formation professionnelle spécifique après la sortie des études initiales. C'est pourquoi l'on va rencontrer des différences dans les taux d'accès. Mais ces différences peuvent également relever de disparités entre les caractéristiques individuelles des diplômés de ces pays, caractéristiques qui peuvent jouer sur la poursuite de formation continue. Pour déterminer les différences inter-pays dans l'accès à la formation continue, il faut donc apurer ces effets des différences individuelles qui peuvent jouer dans l'accès.

Les données que nous utilisons présentent la particularité de pouvoir être regroupées par niveau : le niveau individuel d'une part, celui du pays d'autre part. On peut donc chercher à déterminer la part de la variance du comportement liée aux variables individuelles et celle liée au niveau pays. Par ailleurs, une difficulté surgit lorsque l'on utilise ce genre de données, dans la mesure où les résidus ne sont pas hétéroscédastiques. En effet, les individus appartenant à un même groupe ont des résidus qui ont tendance à être corrélés entre eux. On ne peut utiliser les méthodes économétriques traditionnelles, en particulier les moindres carrés ordinaires. La solution à cette difficulté peut être trouvée dans le recours à une modélisation multiniveau.

On teste un premier modèle comportant uniquement la constante du niveau pays (dit modèle vide) qui sert à calculer la variance au niveau pays. On teste ensuite un second modèle qui incorpore les variables individuelles. Les coefficients obtenus ainsi sont des coefficients non biaisés. Par ailleurs, on peut calculer la part de la variance au niveau pays expliquée par les variables individuelles et en conséquence la part de la variance au niveau pays que l'on peut attribuer aux comportements spécifiques des pays, liés à leurs traditions et leurs législations.

### **2.1 Les variables individuelles**

Pour la modélisation, nous avons retenu deux ensembles de variables individuelles, celui des variables liées intrinsèquement à l'individu, comme son âge ou son genre, et celui des variables liées à son expérience d'étudiant et de travailleur, à savoir la longueur du cursus initial, la durée sur le marché du travail entre la date de sortie et la date de l'enquête, le niveau d'exigence en compétences de l'emploi occupé, les éventuelles carences de la formation initiale.

En ce qui concerne la longueur du cursus initial dans l'enseignement supérieur, trois niveaux de diplôme ont été retenus (correspondant respectivement à trois, quatre et cinq années d'études supérieures). En ce qui concerne l'accès à la formation continue, deux effets contraires peuvent se produire, la formation pouvant attirer la formation, ou un niveau initial plus bas pouvant entraîner plus de formation ensuite.

On peut s'attendre à ce que la durée sur le marché du travail accroisse la probabilité d'avoir suivi une action de formation continue depuis la sortie du système éducatif. De même, les individus

plus âgés ont pu également avoir plus d'opportunités d'effectuer de la formation continue au cours de leur carrière. L'influence du genre est a priori indéterminée.

Le niveau d'exigence en compétences de l'emploi occupé et les éventuelles carences de la formation initiale ont pu être pris en compte grâce à l'un des points originaux du questionnaire, qui a consisté à demander aux individus de noter les compétences qu'ils possédaient au moment où ils ont quitté l'enseignement supérieur et les compétences requises dans leur emploi. Une liste de trente-six types de connaissances et compétences a été proposée, notées de 1 (énormément acquise ou énormément possédée) à 5 (pas du tout acquise ou pas du tout possédée). Parmi ces compétences, on peut chercher à repérer quelles sont celles qui sont le plus sous-produites par le système éducatif (celles pour lesquelles l'écart est le plus grand entre la note des compétences requises et celle des acquises). Dans une précédente analyse, nous avons pu mettre en évidence que certaines compétences étaient particulièrement sous-produites, comme les compétences en informatique, les capacités de planification, de coordination et d'organisation, la capacité à savoir gérer son temps. Nous avons donc choisi de retenir la valeur individuelle du déficit déclarée par chacun des individus pour caractériser la situation professionnelle.

On peut anticiper que plus grand sera le déficit dans les différentes compétences, plus élevée sera la probabilité de recourir à une action correctrice de la formation continue.

Pour la modélisation, afin de comparer des systèmes qui ont une histoire culturelle commune, nous avons choisi de ne pas tenir compte du Japon, dont la présence aurait pu accroître la part de variance attribuée au niveau pays.

## **2.2 La modélisation**

Nous avons choisi de raisonner en deux étapes. Dans une première étape, nous allons utiliser une modélisation multiniveau (logiciel MLWin) afin de déterminer la part de variance attribuable à un effet « pur » pays. Puis dans une seconde étape, nous recourrons à un modèle logit « classique » dans lequel nous introduirons des indicatrices de pays, afin de déterminer les effets marginaux de la variable « pays », toutes choses égales par ailleurs pour ce qui concerne les variables individuelles.

### **2.2.1 La modélisation multiniveau**

Dans le cas présent, nous construisons un modèle comportant comme variable dépendante la variable binomiale « avoir suivi un stage de formation continue » et comme variables indépendantes la durée écoulée entre la sortie de formation et la date de l'enquête, le fait d'avoir un diplôme correspondant à trois années d'études supérieures, ou le fait d'avoir un diplôme correspondant à cinq années d'études supérieures ou plus (la modalité de référence est le fait d'avoir un diplôme correspondant à quatre années d'études supérieures), le déficit de compétences en gestion du temps, le déficit de compétences en planification, le fait d'être employé à l'enquête (les autres situations sont en référence), l'âge à l'enquête et le genre (les hommes étant codés « 1 »).

La variance au niveau pays s'élève à 0.34 quand elle est estimée par le modèle vide. Quand on incorpore les variables explicatives, elle s'abaisse à 0.250. On peut donc interpréter ce résultat comme  $(0.340-0.250)/0.340$ , soit 26 % de la variance pays explicable par des différences entre les individus des différents pays. À l'inverse, on peut estimer que  $0.250/0.340$  soit 74 % de la variance entre les pays correspond soit à des variables individuelles non retenues dans le modèle, soit à des caractéristiques spécifiques à chacun des pays, législation, articulation coutumière ou organisée entre formations initiale et continue, etc.

$$\left. \begin{aligned} \text{fc}_{ij} &\sim \text{Binomial}(\text{denom}_{ij}, \pi_{ij}) \\ \text{fc}_{ij} &= \pi_{ij} + e_{0ij} \text{bcons}^* \end{aligned} \right\}$$

$$\text{logit}(\pi_{ij}) = \beta_{ij} \text{cons}$$

$$\beta_{ij} = 0,356(0,176) + u_{ij}$$

$$[u_{ij}] \sim N(0, \Omega_u) : \Omega_u = [0,340(0,145)]$$

$$\text{bcons}^* = \text{bcons} [\pi_{ij}(1 - \pi_{ij}) / \text{denom}_{ij}]^{0.5}$$

$$[e_{0ij}] \sim (0, \Omega_e) : \Omega_e = [1,000(0,000)]$$

$$\left. \begin{aligned} \text{fc}_{ij} &\sim \text{Binomial}(\text{denom}_{ij}, \pi_{ij}) \\ \text{fc}_{ij} &= \pi_{ij} + e_{0ij} \text{bcons}^* \end{aligned} \right\}$$

$$\text{logit}(\pi_{ij}) = \beta_{ij} \text{cons} + 0,017(0,001) \text{duract}_{ij} + -0,087(0,041) \text{dip3}_{ij} + 0,076(0,042) \text{dip5}_{ij} +$$

$$0,051(0,013) \text{gesttemp}_{ij} + 0,047(0,012) \text{info}_{ij} + 0,045(0,014) \text{plan}_{ij} +$$

$$0,415(0,065) \text{emploi}_{ij} + 0,006(0,004) \text{age99}_{ij} + -0,163(0,030) \text{homme}_{ij}$$

$$\beta_{ij} = -0,911(0,206) + u_{ij}$$

$$[u_{ij}] \sim N(0, \Omega_u) : \Omega_u = [0,250(0,108)]$$

$$\text{bcons}^* = \text{bcons} [\pi_{ij}(1 - \pi_{ij}) / \text{denom}_{ij}]^{0.5}$$

$$[e_{0ij}] \sim (0, \Omega_e) : \Omega_e = [1,000(0,000)]$$

Si l'on s'intéresse maintenant à la valeur des différents coefficients de régression, il ressort, comme l'on pouvait s'y attendre, que la durée de la présence sur le marché du travail accroît la probabilité de suivre un stage de formation continue. Le même constat vaut pour l'âge. À l'instar de ce que de nombreuses études ont pu mettre en valeur en France, les plus diplômés ont une probabilité plus élevée d'engager une action de formation continue, le coefficient de la variable dip3 étant négatif et significatif, alors qu'à l'inverse, le coefficient de dip5 est significatif et positif. Les femmes apparaissent ici comme ayant une pratique plus intense en matière de formation continue.

Les coefficients des variables d'emploi correspondent à la logique anticipée. D'une part, les individus en emploi sont dans une situation plus favorable pour suivre de la formation continue, ce qui correspond à la vision de l'emploi comme opportunité de formation (voir Thurow, 1975). D'autre part, plus grand sera le déficit de compétences dans les domaines retenus, plus probable sera le recours à la formation continue. Ainsi, c'est le cas du déficit dans les compétences liées à la gestion du temps, à l'informatique, à la planification.

Le modèle multiniveau ne permet pas cependant de repérer les pays à plus ou moins forte pratique de formation continue. Un modèle logit « classique » permet de répondre à cette interrogation.

### 2.2.2 Le modèle logit avec variables pays

Cette modélisation va nous servir pour calculer l'effet marginal de la variable pays sur la probabilité de suivre une action de formation continue. Nous avons considéré la France comme variable de référence, dans la mesure où ce sont les diplômés français qui ont la probabilité la plus faible de participer à une action de formation continue (27 %, cf. tableau 1).

**Tableau 2 – Résultats du modèle logit**

	B	E.S.	Wald	Signif.	Écart/France observé	Écart/France estimé
IT	0,209	0,070	8,949	0,003	0,11	0,05
ES	1,472	0,077	369,252	0,000	0,44	0,35
AT	1,313	0,080	267,204	0,000	0,42	0,32
DE	1,166	0,068	295,174	0,000	0,37	0,28
NL	0,739	0,070	112,102	0,000	0,21	0,18
UK	1,399	0,074	357,613	0,000	0,39	0,34
FI	0,677	0,077	77,162	0,000	0,29	0,16
SE	1,540	0,082	353,832	0,000	0,44	0,37
NO	1,191	0,074	260,814	0,000	0,39	0,29
CZ	1,040	0,069	227,688	0,000	0,33	0,25
DURACT	0,018	0,001	196,549	0,000		
DIP3	-0,102	0,043	5,580	0,018		
DIP5	0,082	0,043	3,575	0,059		
GESTTEMP	0,054	0,014	15,413	0,000		
INFO	0,050	0,012	16,987	0,000		
PLAN	0,048	0,014	11,976	0,001		
EMPLOI	0,444	0,066	44,855	0,000		
AGE99	0,006	0,004	2,124	0,145		
HOMME	-0,172	0,030	31,969	0,000		
Constante	-1,941	0,141	188,326	0,000		

Compte tenu des caractéristiques spécifiques des jeunes français, plus jeunes, avec une plus courte durée sur le marché du travail, les écarts d'accès à la formation en regard des autres pays s'amenuisent grâce à la modélisation. Ainsi, alors que l'écart observé s'élève à 11 % par rapport aux Italiens, il se réduit à 5 % dans le modèle. La réduction de l'écart est également sensible par rapport à certains pays comme la Finlande ou l'Autriche (l'écart passe de 0,29 à 0,16 pour le premier pays et de 0,42 à 0,32 pour le deuxième). L'écart reste cependant élevé avec l'Espagne, le Royaume-Uni et la Suède.

Les diplômés français recourent donc moins fréquemment à la formation continue que les autres diplômés européens. Si une partie non négligeable de l'écart peut être attribuée à des caractéristiques spécifiques des jeunes français, il n'en reste pas moins que cet écart subsiste, même après avoir tenu compte de ces différences. Il s'agirait donc de comprendre les raisons de ces différences, et d'analyser dans quelle mesure ce comportement reflète, vision optimiste, une qualité particulière de nos formations supérieures, ou bien, au contraire, des lacunes de notre système de formation continue.

## Conclusion

Les données mobilisées nous ont permis de décrire de façon assez inédite les pratiques de formation continue des jeunes diplômés européens et japonais. Cependant, si les jeunes Français sont ceux dont l'accès à la formation continue semble le plus rare, ce résultat doit tenir compte de leurs caractéristiques spécifiques. Une modélisation appropriée nous a permis d'évaluer dans un premier temps la proportion de variance attribuable d'une part aux variables de nature individuelle et d'autre part au niveau pays. Puis dans un second temps, nous avons pu recalculer les écarts d'accès entre les jeunes Français et les autres européens. Les écarts se sont réduits, mais subsistent encore, ce qui doit susciter une réflexion sur leurs causes et les éventuelles évolutions à envisager.

**Jake Murdoch, Jean-Jacques Paul**

Irédu, CNRS, Université de Bourgogne

9, avenue Alain Savary, B.P. 47870 ; 21078 Dijon cedex

E-mail : jake.murdoch@u-bourgogne .fr

E-mail : jean-jacques.paul@u-bourgogne.fr

## Bibliographie

Aventur F., Möbus M. (eds.) (1999), Formation professionnelle initiale et continue en Europe, Paris, Magnard-Vuibert-Multimédia.

Paul J.-J. (2002), Are universities ready to face knowledge-based economies ? In : Higher Education in a Globalising World, Enders J., Fulton O. (Eds), Kluwer Academic Publishers, à paraître.

Thurow L. (1975), Generating inequality. Basic Books.



## Annexes

**Tableau 3 – Nombre et durée des sessions de formation continue (pourcentage)**

	Pays													Total
	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	SE	NO	CZ	EU	JP	
Nombre de sessions :														
1 session	52	22	51	14	35	34	42	50	0	32	46	36	57	37
2 sessions	24	23	28	5	29	33	30	26	0	28	33	26	26	26
3 sessions	24	54	21	81	37	32	28	24	0	40	22	37	17	37
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	0	100	100	100	100	100
Effectif (n)	(1064)	(2075)	(800)	(1414)	(2141)	(1520)	(2079)	(1457)	(0)	(1992)	(1645)	(16186)	(584)	(16770)

Question H3 : Veuillez indiquer les programmes de formation les plus marquants et leur durée totale (en heures d'enseignement).

**Tableau 4 – Le mode principal de financement de la formation continue (pourcentage)**

	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	SE	NO	CZ	EU	JP	Total
a. Il n'y avait pas de coût	12	8	12	5	7	1	7	8	0	5	9	6	10	7
b. Principalement mon employeur	22	16	50	53	58	81	67	67	0	78	65	58	56	57
c. Principalement moi-même	43	48	17	32	27	11	14	13	0	9	18	23	26	23
d. Principalement des fonds publics	13	22	16	5	4	4	5	10	0	4	3	8	5	8
e. Je ne sais pas	0	1	2	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	1
f. Autre	10	5	4	5	5	3	5	3	0	4	3	4	3	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	0	100	100	100	100	100

Question H5 : Indiquez les différents modes de financement de ce(s) programme(s) de formation (inscription, transport, etc)

**Tableau 5 – Formation et temps de travail**

	Pays													Total
	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	SE	NO	CZ	EU	JP	
Oui, entièrement durant mon temps de travail	20	6	58	28	45	44	59	60	0	44	39	40	53	40
Oui, en partie durant mon temps de travail	12	15	12	44	30	32	17	22	0	42	43	28	11	28
Non, entièrement hors temps de travail	34	37	11	23	17	22	18	18	0	11	18	21	25	21
Ne s'applique pas, je n'étais pas employé	33	42	19	6	8	2	6	0	0	3	0	11	11	11
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	0	100	100	100	100	100
Effectif (n)	(1063)	(2050)	(801)	(1574)	(2182)	(1514)	(2167)	(1344)	(0)	(2055)	(1845)	(16594)	(601)	(17195)

Question H6 : Indiquez si ce(s) programmes de formation ont lieu durant votre temps de travail.

**Tableau 6 – Raisons à l'origine de la formation continue (pourcentage, réponses multiples)**

	Pays													Total
	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	SE	NO	CZ	EU	JP	
Amélioration de la carrière, obtention d'une promotion, etc.	12	39	32	33	32	40	54	32	0	27	11	32	43	32
Mise à jour de mes connaissances	73	33	55	63	77	59	49	68	0	69	86	63	46	63
Reclassement, changement de profession	21	28	17	4	4	7	12	3	0	4	3	10	11	10
Total	106	100	105	100	112	106	115	103	0	100	100	105	100	105
Effectif (n)	(1084)	(2020)	(739)	(1440)	(2167)	(1505)	(2057)	(1293)	(0)	(1985)	(1846)	(16136)	(595)	(16732)

Question H8: Indiquez la raison majeure qui vous a initialement poussé à entreprendre une formation professionnelle.

**Tableau 7 – Thème des programmes de formation (pourcentage calculé à partir des réponses multiples)**

	Pays													Total
	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	SE	NO	CZ	EU	JP	
a. Connaissance académique nouvelle dans ma spécialité d'étude	41	63	33	66	70	67	49	42	66	79	71	62	45	61
b. Apprentissage d'autres spécialités	13	28	30	35	32	33	26	20	16	42	27	28	21	28
c. Compétences de nature méthodologique	36	22	45	27	32	61	39	34	21	46	41	36	47	36
d. Habileté manuelle	5	7	4	10	11	9	20	8	10	41	13	14	16	14
e. Connaissances en langues étrangères	47	24	15	22	13	6	4	20	22	5	35	18	16	18
f. Compétences en informatique	19	50	45	34	39	31	43	42	49	33	35	39	29	39
g. Thèmes sociologiques, politiques, philosophiques	7	11	11	17	13	11	15	14	9	15	11	12	11	12
h. Compétences en gestion et commerce	9	17	16	21	17	18	21	15	15	13	12	16	12	16
i. Compétences en Management/ leadership	12	10	18	25	22	26	36	24	25	21	27	23	17	23
j. Thèmes juridiques	6	19	20	24	27	16	20	0	13	19	28	19	12	19
k. Connaissances en écologie humaine/environnement	6	10	4	5	6	5	7	7	9	4	9	7	8	7
l. Communication orale et écrite et habileté dans la présentation	17	12	38	28	26	29	41	34	29	27	35	28	26	28
m. Relation avec la clientèle	13	7	16	24	24	27	38	19	12	10	27	20	17	20
n. Autre	6	5	10	5	4	9	7	11	11	6	7	7	5	7
Total Effectif (n)	246 (1072)	284 (2095)	306 (796)	343 (1577)	335 (2177)	349 (1515)	366 (2148)	288 (1447)	306 (1828)	363 (2062)	378 (1843)	329 (18560)	282 (619)	328 (19179)

Question H7 : Indiquez lequel des thèmes suivants figurent dans le(s) programmes de formation. Réponses multiples possibles.

**Tableau 8 – Thème des programmes de formation (pourcentage calculé à partir des réponses multiples)**

	Pays													Total
	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	SE	NO	CZ	EU	JP	
a. Connaissance académique nouvelle dans ma spécialité d'étude	17	22	11	19	21	19	13	15	22	22	19	19	16	19
b. Apprentissage d'autres spécialités	5	10	10	10	10	9	7	7	5	12	7	9	7	9
c. Compétences de nature méthodologique	15	8	15	8	10	17	11	12	7	13	11	11	17	11
d. Habileté manuelle	2	2	1	3	3	3	5	3	3	11	3	4	6	4
e. Connaissances en langues étrangères	19	8	5	6	4	2	1	7	7	1	9	5	6	5
f. Compétences en informatique	8	18	15	10	12	9	12	15	16	9	9	12	10	12
g. Thèmes sociologiques, politiques, philosophiques	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4
h. Compétences en gestion et commerce	4	6	5	6	5	5	6	5	5	4	3	5	4	5
i. Compétences en Management/ leadership	5	4	6	7	7	7	10	8	8	6	7	7	6	7
j. Thèmes juridiques	7	7	7	7	8	5	5	0	4	5	7	6	4	6
k. Connaissances en écologie humaine/environnement	2	4	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2
l. Communication orale et écrite et habileté dans la présentation	7	4	12	8	8	8	11	12	9	7	9	9	9	9
m. Relation avec la clientèle	5	2	5	7	7	8	10	7	4	3	7	6	6	6
n. Autre	2	2	3	1	1	3	2	4	4	2	2	2	2	2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**Tableau 9 – Besoin de formation continue (pourcentage, réponses 1 et 2)**

	Pays													Total
	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	SE	NO	CZ	EU	JP	
La formation continue ou la poursuite d'une formation professionnalisante sont nécessaires :														
a. Afin de faire face à des problèmes qui ne pouvaient pas être anticipés au moment de l'obtention du diplôme du supérieur	67	81	71	83	78	55	67	84	56	62	88	72	0	72
b. En raison de lacunes d'un diplôme du supérieur	69	60	57	62	50	36	35	44	44	40	57	50	0	50
c. Afin d'acquérir des connaissances qui peuvent mieux être apprises dans le milieu professionnel	71	71	80	66	77	63	82	76	47	61	81	71	0	71
d. Un diplôme du supérieur est suffisant en ce qui concerne les compétences requises dans le travail	8	11	11	16	8	31	26	17	26	27	20	18	0	18
e. Un diplôme du supérieur est une bonne base permettant de mettre à jour continuellement les connaissances et les compétences	48	70	63	83	70	72	66	83	0	84	74	71	0	71
Effectif (n)	(3006)	(2948)	(2767)	(2241)	(3446)	(3021)	(3324)	(2577)	(2588)	(3230)	(3064)	(32210)	(0)	(32210)

Question H11 : Indiquez votre accord avec les affirmations suivantes concernant la nécessité de la formation continue ou de la poursuite de formation professionnalisante. Échelle des réponses de 1 = « Complètement en accord » à 5 = « Complètement en désaccord ».

**Tableau 10 – Indiquez à quel point il vous semble actuellement nécessaire de mettre à jour ou de développer vos compétences à travers une autre formation professionnelle (pourcentage et moyenne arithmétique)**

	Pays													Total
	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	SE	NO	CZ	EU	JP	
1. Énormément	31	29	19	73	26	8	24	25	30	25	24	27	50	29
2.	41	38	30	22	41	32	37	41	42	44	44	38	37	38
3.	22	23	27	4	23	36	23	23	21	24	25	23	7	22
4.	5	7	16	1	7	15	10	7	5	5	4	8	5	7
5. Pas du tout	2	2	8	0	3	9	6	3	2	1	3	4	1	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif (n)	(3012)	(2935)	(2731)	(2228)	(3431)	(3001)	(3279)	(2475)	(2595)	(3220)	(3069)	(31974)	(3273)	(35248)
Moyenne arithmétique	2.1	2.2	2.6	1.3	2.2	2.8	2.4	2.2	2.1	2.1	2.2	2.2	1.7	2.2

Question H10 : Indiquez à quel point il vous semble actuellement nécessaire de mettre à jour ou de développer vos compétences à travers une autre formation professionnelle. Échelle des réponses : 1 = « Énormément » à 5 = « Pas du tout ».

**Tableau 11 – Résultats de la formation continue (pourcentage, réponses 1 et 2)**

	Pays													Total
	IT	ES	FR	AT	DE	NL	UK	FI	SE	NO	CZ	EU	JP	
a. Trouver un emploi	20	37	25	17	13	10	32	0	0	0	0	23	0	23
b. Mieux effectuer mes tâches professionnelles	52	56	65	55	53	65	68	0	0	0	0	59	0	59
c. Trouver plus d'intérêt à mon travail (ex. avoir des tâches plus intéressantes)	38	37	40	52	48	53	51	0	0	0	0	46	0	46
d. Changer de statut (ex. promotion, revenu plus élevé)	14	20	20	21	15	43	38	0	0	0	0	25	0	25
e. Faire face à d'autres situations de ma vie autres que dans le domaine professionnel	29	35	25	25	18	22	24	0	0	0	0	25	0	25
Effectif (n)	(1075)	(2010)	(766)	(1554)	(2146)	(1502)	(2167)	(0)	(0)	(0)	(0)	(12648)	(0)	(12648)

Question H9 : Indiquez dans quelle mesure cela vous a aidé à ...? Échelle des réponses de 1 = « Énormément » à 5 = « Pas du tout ».

**Tableau 12 – Moyennes par pays des variables utilisées dans la modélisation**

	DURACT (en mois)	GESTTEMP	INFO	PLAN	Âge99
IT	38,71	0,7209	0,9234	1,0106	31,3072
ES	42,46	0,4981	0,8212	0,817	28,6322
AT	45,31	0,8269	0,8693	0,9714	32,1571
DE	43,92	0,9731	0,7605	1,0963	31,5263
NL	46,59	0,7544	0,4874	0,8556	29,8348
UK	43,7	0,8816	0,7523	0,8919	30,4205
FI	52,41	1,0224	0,7621	1,0265	33,2849
SE	54,07	0,6544	1,0799	0,8055	33,0871
NO	49,00	0,8624	0,8262	0,8897	32,1079
CZ	45,12	0,7601	1,0384	1,0297	28,5561
FR	29,94	0,8269	0,8693	0,9714	27,9417



## Retours en formation

Jacques Trautmann

L'éducation et la formation tout au long de la vie ne doivent-elles être considérées que sous l'angle d'un projet, régulièrement inscrit à l'agenda politique, et qui devrait permettre de passer d'une pratique ponctuelle de la formation, dictée par les opportunités qui se présentent, à son extension récurrente au cours de la vie active ? Ou bien correspondent-elles déjà à une réalité observable qu'il conviendrait de mieux connaître afin de pouvoir l'aménager, l'amplifier et la démocratiser ? Les données de l'enquête Formation continue 2000, menée en mars 2000 par l'INSEE, offrent la possibilité de mettre en relation, même si c'est de manière sommaire, les formations suivies en 1999 et l'expérience antérieure de formations dont ont pu bénéficier les mêmes personnes depuis la fin de leur scolarité ou de leurs études.

Lorsqu'on cherche à évaluer de manière quantitative quelle est la part de la population salariée, ou plus largement, de la population en âge de travailler, qui bénéficie de la formation continue, on se fonde habituellement sur une comptabilisation de la population formée au cours d'une période d'un an. Or un double constat général peut être fait à partir de cette enquête. Tout d'abord, en mars 2000, 31 % seulement de la population en âge de travailler et ayant achevé sa formation initiale ne s'était jamais formé depuis la fin des études. En outre, sur la période de 14 mois étudiée, 84 % des personnes formées avaient déjà eu une expérience antérieure de la formation continue, tandis que 16 % avait été en formation pour la première fois. Ainsi, l'expérience de la formation continue paraît-elle plus répandue que ne le laisse penser les données sur l'accès à la formation au cours d'une année, mais se pose alors la double question de l'accès proprement dit à la formation continue et des conditions de retour en formation. Telles sont donc les questions que cette communication voudrait aborder.

En tout état de cause, un indicateur annuel du taux d'accès à la formation paraît insuffisant pour rendre compte de la place qu'occupe la formation au cours de la vie active des personnes. S'en tenir à une période d'observation annuelle revient à privilégier un découpage temporel administratif, celui des bilans de gestion, mais conduit à faire l'impasse sur les conditions dans lesquelles se construit l'expérience de la formation continue des gens, une expérience qui ne s'inscrit pas a priori dans ce rythme. Ce que mesure un tel indicateur est en réalité le niveau de l'activité de formation de la population et de ses catégories socioprofessionnelles. À ce titre il demeure incontestablement utile en permettant de mesurer, au fil des ans, les évolutions observables quant à la proportion des individus qui effectuent un passage par la formation.

Mais ce passage ne revêt pas le même sens lorsqu'il correspond à une première entrée en formation, ou au contraire, à une reprise, à la répétition d'une expérience déjà faite d'avoir été en situation de se former. La notion d'accès à la formation mériterait, à notre sens, d'être réservée à la mesure des primo entrées en formation au cours d'une année. Nous voudrions montrer l'intérêt d'en distinguer celle du retour en formation qui renvoie à l'existence d'une expérience de la formation,

avec sa double dimension de mémoire et de jugement, et propre aux formations continues entendues comme celles suivies à l'âge actif de la vie<sup>1</sup>.

Dans les deux cas, c'est de l'analyse des pratiques de formation sur une période récente qu'il convient de partir, tout en distinguant les formés selon qu'ils ont fait ou non l'expérience de la formation antérieurement. Formations temporellement proches et formations plus anciennes ne peuvent en effet être traitées de la même manière, car si les premières peuvent être répertoriées de manière quasiment exhaustive, il n'en est pas de même des secondes. Celles-ci sont plus difficiles à recenser. La mémoire est sélective et le jugement sur la valeur des formations dont on a bénéficié conduit à ne retenir que certaines formations, en général celles qui ont présenté un intérêt, voire celles qui ont eu une importance pour sa vie professionnelle ou personnelle. Cette dimension subjective du sens accordé aux formations ne constitue pas simplement un biais qui limite la connaissance des formations suivies tout au long de la vie, elle constitue aussi une donnée de fait, qui est que les événements que retient un individu font l'objet d'un tri et d'une interprétation. La formation est un domaine où se justifie particulièrement l'application du concept d'expérience sociale (Dubet, 1994). Il permet de tenir compte de ce que toutes les formations ne peuvent pas être traitées comme si elles avaient la même valeur, que la mémoire qu'on en garde résulte d'un tri établi selon des critères qui ne peuvent être examinés ici, mais qu'il existe une part de formations inutiles ou sans pertinence.

Nous nous intéresserons en premier lieu aux nouveaux formés, ceux qui accèdent pour la première fois à la formation continue au cours d'une année, en les caractérisant notamment par leur âge, la part d'initiative qu'ils ont prise à la décision de se former, ainsi que par les durées des formations dont ils ont bénéficié. Ce sont eux, en effet, qui assurent le renouvellement de la population qui se forme à l'âge actif. Nous les comparerons ensuite aux personnes qui s'étaient déjà formées avant 1999, et à leurs pratiques de formation pendant les 14 mois sur lesquels portent les observations de l'enquête. Nous tenterons enfin d'identifier différentes modalités de récurrence dans les retours en formation, plus ou moins proches ou éloignées d'un modèle de la formation tout au long de la vie.

## 1. Les nouveaux formés en 1999-2000

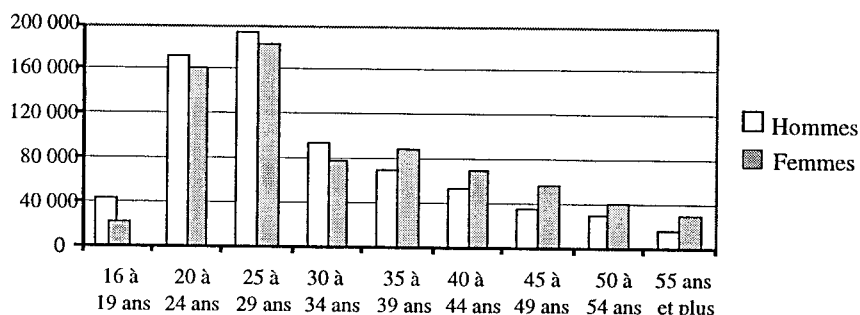
Sur les 9 millions de personnes qui se sont formées entre janvier 1999 et février 2000, celles qui ont entrepris de se former pour la première fois en représentent 16 %, soit 1,4 million. Parmi celles qui ont eu ainsi accès à la formation continue, les moins de 30 ans sont évidemment les plus nombreuses (graphique 1), et ce sont elles surtout qui sont susceptibles de retourner en formation ultérieurement. Mais il est important de souligner que les plus âgés représentent tout de même 46 % de ces nouveaux formés. Chez les jeunes, on peut remarquer que c'est souvent quelques années après l'entrée dans la vie active qu'ils accèdent à la formation continue : ils sont en effet particulièrement nombreux à 25-26 ans. Les formés à cet âge représentent une population aussi nombreuse que les formés appartenant à la tranche des 15 dernières années, de 45 ans et plus. À partir de 35 ans, les femmes deviennent nettement plus nombreuses que les hommes (58 %). Et cet écart est suffisamment important pour que, globalement, les femmes représentent 51 % de l'ensemble des nouveaux formés.

Ainsi, d'une part les femmes accèdent un peu moins à la formation lorsqu'elles sont jeunes, alors qu'on aurait pu s'attendre à des comportements plus semblables entre les deux sexes au sein de la nouvelle génération, d'autre part le fait qu'elles soient aussi nombreuses à partir de 35 ans souligne qu'elles accèdent plus tard que les hommes à la formation continue. Leur part plus faible parmi les jeunes en est d'ailleurs déjà un indice.

---

1. La population concernée comprend non seulement les actifs, occupés ou demandeurs d'emploi, mais aussi les inactifs en âge de travailler qui ont achevé leurs études.

**Graphique 1 – La répartition par âge et par sexe des nouveaux formés du 1<sup>er</sup> janvier 1999 au 28 février 2000**



À la veille de leur formation, les femmes sont moins souvent en emploi (salarié ou indépendant) que les hommes, et sont donc plus fréquemment au chômage ou en inactivité (36 % au lieu de 28 % pour hommes). Chez les hommes qui se sont formés pour la première fois en 1999, la part de ceux qui étaient en emploi est presque toujours supérieure à 80 % à partir de 25 ans et culmine à 93 % entre 40 et 44 ans. Chez les femmes, il n'y a que trois tranches d'âge auxquelles correspondent une proportion d'au moins 2/3 de femmes en emploi : de 25 à 29 ans, de 40 à 44 ans et de 50 à 54 ans. Pour ces nouvelles formées de 30 à 39 ans et de 45 à 49 ans, la proportion plus forte de femmes sans emploi se traduit par un enjeu de la formation qui est plus fréquemment l'accès à l'emploi.

Globalement, on peut considérer que le chômage ou l'inactivité constitue un facteur d'augmentation de l'accès des femmes à la formation continue. On en voit l'effet dans les réponses à la question de qui a été à l'initiative de la formation. Ces femmes, nouvelles formées, déclarent plus fréquemment que les hommes avoir fait le choix de se former et cette caractéristique est particulièrement marquée chez les femmes de 30 à 39 ans, c'est-à-dire à une tranche d'âge où les nouvelles candidates à une formation sont moins souvent en emploi et bien plus au chômage ou en inactivité que les hommes : près de la moitié d'entre elles se sont formées par choix personnel (un tiers des hommes dans cette tranche d'âge) ; la part de celles pour qui l'ANPE a été à l'origine de leur formation est aussi plus importante (5 points de plus que la moyenne, de 8 %). Puis, à partir de 40 ans, lorsque la proportion de nouvelles formées travaillant est plus forte, les formations suivies à l'initiative d'un employeur prennent une place plus importante. Mais elle demeure nettement plus faible que chez les hommes formés, dont près de la moitié le sont à l'initiative de l'employeur dans cette tranche d'âge. Quant aux formations correspondant à un choix conjoint de l'employeur et du salarié, elles tiennent une place modeste de 13 % en moyenne.

Cette différence d'appropriation de la formation se traduit aussi par des modalités de se former qui distinguent hommes et femmes (tableau 1). Tous âges confondus, les premiers sont moins souvent en stages que les secondes (l'écart est de 6 points)<sup>2</sup>. Par contre, la prééminence masculine est fortement marquée dans les formations en situation de travail (FEST), quelle que soit la tranche d'âge, et elle tient, chez les hommes, une place croissante avec l'âge, une tendance qui est bien moins sensible chez les femmes. À l'inverse, l'autoformation, dont la pratique demeure marginale, est un peu plus souvent utilisée par les femmes que par les hommes, particulièrement chez les 20-29 ans.

2. La seule exception concerne les 20-24 ans : la proportion des jeunes filles stagiaires est alors inférieure de 10 points à celle des stagiaires masculins. En effet, les jeunes filles seraient alors plus nombreuses à être salariées formées en alternance, où elles entrent, là encore, plus tard que les jeunes gens (avant 20 ans, ce sont au contraire les garçons qui bénéficient le plus de contrats d'insertion en alternance ou d'apprentissage, non continus avec la formation initiale).



**Tableau 1 – Les types de formation pratiqués par les nouveaux formés**

	Alternance	Stages	FEST	Autoformation	
Femmes					
20-29 ans	11 %	59 %	20 %	10 %	100 %
30-39 ans	0 %	75 %	16 %	9 %	100 %
40-54 ans	3 %	73 %	17 %	7 %	100 %
Tous âges	6 %	67 %	18 %	9 %	100 %
Hommes					
20-29 ans	8 %	62 %	24 %	6 %	100 %
30-39 ans	2 %	66 %	22 %	9 %	100 %
40-54 ans	0 %	58 %	33 %	9 %	100 %
Tous âges	8 %	61 %	24 %	7 %	100 %

Pour une part, l'explication de cette inversion dans la proportion des hommes et des femmes qui se forment, selon qu'ils appartiennent à des tranches d'âge plus ou moins jeunes, peut tenir à des valorisations culturelles et sociales portant sur les manières de se former (le stage représenterait plus volontiers la norme de la formation pour le public féminin), mais aussi à des pratiques de formation variables selon les secteurs d'activité (les FEST sont davantage utilisées dans les métiers artisanaux et industriels). Pour une autre part, elle peut être cherchée dans les durées de formation. En effet lorsqu'on comptabilise le nombre de personnes formées, on réduit à la même unité des formations de durées très variables. Or celles qui sont courtes peuvent être plus aisément multipliées que les formations longues. Et si les pratiques masculines correspondent à des séquences plus brèves que les pratiques féminines, les hommes peuvent paraître se former davantage que les femmes si l'on considère la fréquence des formations, tout en se formant moins qu'elles en termes de temps global de formation.

Tel est bien le constat qui ressort lorsqu'on observe le partage des personnes formées selon les durées des formations suivies. En constituant 4 tranches de durées, de 1 heure à 2 jours, de 3 à 5 jours, de 2 à 11 semaines et d'au moins 3 mois, on obtient 4 groupes de poids comparables (respectivement 23 %, 26,5 %, 25,5 % et 25 %). Or on constate que, pour les formations comprises entre 3 et 5 jours, les hommes sont plus nombreux que les femmes, 32 % des hommes se forment pendant de telles durées tandis que cette proportion n'est que de 22 % chez les femmes. Il est vrai que, pour les formations plus courtes qui ne dépassent pas 2 jours, les femmes y sont plus nombreuses que les hommes. Mais c'est surtout le cas des formations de moyennes ou de longues durées, bénéficiant à 49% des femmes nouvellement formées, et à 42 % des hommes. Ainsi, non seulement les femmes qui font leur première expérience de la formation s'y engagent à des âges plus avancés que les hommes, mais en outre elles y consacrent plus fréquemment des durées plus longues, à moins que leur formation ne soit limitée à quelques heures.

La comparaison entre les durées de formation, lorsque les hommes ou les femmes ont l'initiative de leur formation ou lorsque celle-ci a été choisie par un employeur, met bien en évidence que les formations sont plus longues quand les intéressés sont à l'origine de leur formation, mais cet aspect est beaucoup plus contrasté chez les femmes que chez les hommes (tableau 2). Les formations d'au moins 3 mois représentent 37 % de celles qui sont à l'initiative des femmes contre 29 % de celles à l'initiative des hommes. À l'inverse, l'importance des formations de très courte durée chez les femmes, comme la part plus faible des formations de 3 à 5 jours comparée à celle des hommes, correspondent à des choix faits par les employeurs.

**Tableau 2 – Les durées de formation chez les nouveaux formés, selon le type d’initiative**

Durées	1-2 jours	3-5 jours	1 sem-2 mois	3 mois et +	Non connues*	
Femmes	24 %	22 %	25 %	24 %	4 %	100 %
L’intéressée	13 %	15 %	26 %	37 %	9 %	100 %
Un employeur	46 %	29 %	23 %	2 %	0 %	100 %
Conjointement	31 %	43 %	18 %	8 %	0 %	100 %
Hommes	22 %	32 %	23 %	19 %	4 %	100 %
L’intéressé	9 %	26 %	26 %	29 %	10 %	100 %
Un employeur	38 %	42 %	16 %	4 %	0 %	100 %
Conjointement	32 %	34 %	28 %	5 %	0 %	100 %

\* Ce sont des formations sur le temps libre pouvant s’étendre sur plusieurs mois.

Pour préciser ce constat sur la prédominance des formations courtes chez les hommes et des formations plus longues chez les femmes, l’attention portée à la valeur accordée à leur formation par celles et ceux qui en bénéficient permet de conforter l’hypothèse de pratiques différenciées entre les deux sexes (tableau 3). Globalement, un peu plus du quart des personnes concernées (27 %) estiment n’avoir pas suivi de formations qui aient compté pour elles, mais cette proportion est d’autant plus forte que la formation était brève et d’autant plus faible que la durée était plus longue. La moitié des hommes qui ont suivi une formation très courte (40 % chez les femmes) la jugent sans importance, tandis que cette proportion se réduit à 13 % (et 12 % chez les femmes) lorsque la formation a duré plus de 3 mois. Il convient toutefois de relever qu’à mesure que les durées augmentent, la part de ceux qui n’ont pas répondu sur la valeur de leur formation augmente aussi, mais ce phénomène ne concerne que les moins de 30 ans. Au-delà de cet âge les non-réponses tombent à zéro.

**Tableau 3 – L’importance de la formation chez les nouveaux formés**

Formation importante	Au moins une		Aucune		Non réponse	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1 heure à 2 jours	42 %	51 %	51 %	39 %	7 %	10 %
3 à 5 jours	54 %	58 %	29 %	32 %	17 %	10 %
2 à 11 semaines	52 %	57 %	21 %	28 %	27 %	15 %
3 mois et plus	59 %	69 %	13 %	12 %	27 %	19 %
Ensemble	53 %	59 %	27 %	27 %	20 %	14 %

\* Lecture : 42 % des hommes formés de 1 à 16 heures estiment que leur formation était importante, 51 % non et 7 % n’ont pas répondu.

Les différences apparaissent lorsqu’on examine le partage des jugements plus en détail. On constate ainsi, d’abord que les femmes ont des jugements plus assurés que les hommes (l’écart, pour les non-réponses, est de 6 points), ensuite que les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir bénéficié de formations qui avaient compté pour elles, que les durées aient été très brèves ou au contraire longues.

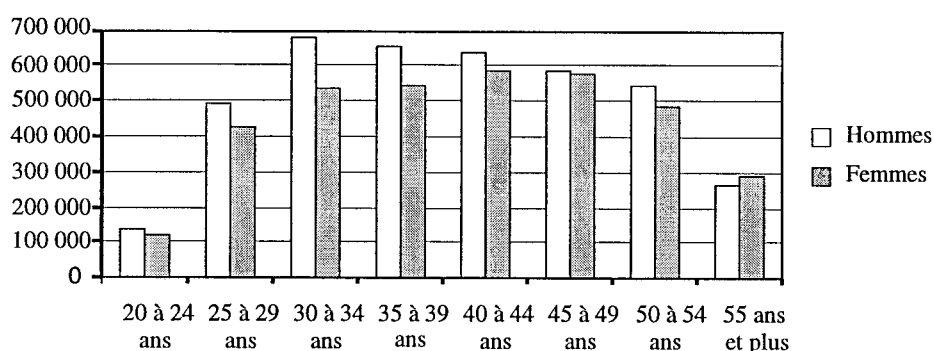
Il demeure que si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir accédé à une formation en 1999-2000 et à en avoir valorisé l’expérience, c’est précisément parce que cet accès est plus tardif que chez les hommes, parce qu’elles ont moins souvent l’occasion de se former à l’échelle de l’âge d’activité de la vie. L’examen de la population formée pendant cette période, mais cette fois avec une expérience antérieure de la formation, va le mettre en évidence car cette fois les hommes sont significativement plus nombreux que les femmes.

## 2. Les retours en formation en 1999-2000

Les déjà formés avant 1999 qui sont retournés en formation entre janvier 1999 et mars 2000 représentent 7,6 millions de personnes. Leur poids détermine donc très fortement les caractéristiques de l'ensemble de la population formée pendant cette période. Il paraît d'autant plus utile de souligner ce qui distingue leurs pratiques de formations de celles des nouveaux formés, afin d'approcher les conditions dans lesquelles s'effectuent les retours en formation.

En premier lieu, le poids respectif des tranches d'âge est, logiquement, considérablement modifié (graphique 2) : les 20-29 ans, en 2000, ne représentent plus la moitié des formés, mais se réduisent à 16 %, les 30-39 ans passent de 23 à 32 %, les 40-54 ans représentant 45 % au lieu de 20 %, les plus âgés augmentant de 3 à 7 %. Cela veut donc dire que parmi les personnes qui se sont formées en 1999-2000 en ayant déjà eu l'occasion de se former auparavant, la moitié d'entre elles avaient au moins 40 ans. Les personnes qui ont fait l'expérience de la formation continuent donc de se former au cours de la seconde partie de l'âge d'activité de la vie.

Graphique 2 – La répartition par âge et par sexe des reformés du 1<sup>er</sup> janvier 1999 au 28 février 2000



L'écart entre la proportion des hommes et des femmes est aussi inverse de celui relevé chez les nouveaux formés ; il est aussi plus marqué : la part des hommes est de 52 %, la même que chez les déjà formés non revenus en formation en 1999, un constat largement souligné par ailleurs. La répartition par tranches d'âge entre hommes et femmes reformés en 1999-2000 présente en revanche une configuration qui, quoique différente de celle des nouveaux formés, confirme la tendance déjà relevée que les femmes se forment à un âge plus tardif que les hommes. Chez les 20-29 ans, l'écart est fortement marqué, les hommes devançant les femmes de 7 points, au lieu de 3 chez les nouveaux formés, et il s'accroît encore chez les 30-34 ans, pour se réduire ensuite jusqu'à s'inverser chez les 55-65 ans. Ainsi retrouve-t-on chez les personnes revenues en formation le même décalage observé chez les nouveaux formés entre les hommes qui se forment plus jeunes et les femmes plus tardivement : si les hommes d'au moins 40 ans représentent 51 % des hommes de retour en formation, chez les femmes la proportion s'élève à 54 %.

Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les nouveaux formés, c'est bien la conséquence du fait que les hommes acquièrent plus précocement que les femmes une expérience de la formation. Mais on peut ajouter parce qu'ils se reforment aussi plus tôt. À l'âge où certaines femmes entreprennent de se former pour la première fois, les hommes ont plus souvent déjà une expérience de la formation qui s'est reproduite.

À la veille de leur formation en 1999, hommes et femmes ont beaucoup plus souvent une activité professionnelle que les nouveaux formés. Chez les hommes, la proportion de ceux qui occupent un emploi est de 91 % au lieu de 72 % chez les nouveaux formés, chez les femmes de 86%, au lieu de 64%. La raison principale tient à la place que prennent, dans ces deux populations, les moins de 30 ans, chez lesquels chômage et inactivité ont un poids important. En outre, les jeunes sont plus souvent en emploi lorsqu'ils se sont déjà formés que lorsqu'ils se forment pour la première fois.

L'une des conséquences est que, lorsqu'on considère qui est à l'initiative de la formation, on observe que la proportion des formés qui ont fait le choix de leur formation est globalement plus faible (35 % au lieu de 41 % chez les nouveaux formés) ; que par contre, les cas d'initiative conjointe avec un employeur sont proportionnellement plus nombreux (22 %), tandis que ceux qui se sont formés sur prescription de l'ANPE ou en accord avec elle occupent une part très faible (2 %). La proportion plus forte des personnes travaillant, comme salariés pour l'essentiel, a manifestement pour effet une diminution de la part de l'initiative personnelle dans le choix de se former, alors même qu'il s'agit d'une population qui a fait déjà l'expérience de la formation, et dont on pourrait attendre au contraire qu'elle affirme davantage son initiative. Néanmoins, les femmes prennent encore davantage que les hommes l'initiative de leur formation.

On constate également plus d'homogénéité dans l'utilisation par les hommes et les femmes des différents types de formation. L'autoformation n'est plus pratiquée que par 5 % des formés quel que soit le sexe. Les femmes ont toujours un peu plus souvent recours aux stages que les hommes tandis que c'est l'inverse pour les FEST, mais l'écart n'est plus que de 2 points, aussi bien pour les stages que pour les FEST, alors qu'il était de 6 points entre hommes et femmes nouvellement formés.

Cet effet d'atténuation de la part occupée par les autres modes de formation que les stages, comme des différences de pratique selon les sexes et les âges, telles qu'elles pouvaient s'observer chez les nouveaux formés, résulte notamment de la structure différente des âges dans les deux populations étudiées : les contrats de formation en alternance y tiennent en particulier une place bien plus faible. Mais il interroge aussi sur cette prééminence de cette forme générique du stage qui recouvre des réalités très différentes, notamment si l'on considère leurs durées, qui n'est cependant qu'un indicateur quantitatif de ces différences. Toujours est-il que, si les formations de ceux qui se reforment sont plus souvent des stages, elles ont aussi des durées plus courtes.

Alors que chez les nouveaux formés, les formations ne dépassant pas une semaine représentaient moins de la moitié des formations, chez ceux qui se sont déjà formés, elles en représentent plus de 70 %. Entre les quatre tranches de durées, la proportion des bénéficiaires augmentait avec l'allongement des durée des formations chez les femmes, tandis que, chez les hommes, elle culminait pour les formations courtes tout en restant encore élevée pour les formations plus longues. Cette fois, ce sont les formations très courtes d'au plus 2 jours qui sont très nettement les plus fréquentes, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, et de façon générale, le partage des formés entre les tranches de durée ne présente plus d'écarts notables entre les deux sexes.

Sans doute est-ce toujours lorsque c'est un employeur qui est à l'origine de la formation que les formations courtes, et surtout de très courtes durées, sont prédominantes – c'est aussi le cas lorsque l'initiative est conjointe –, et là encore ce sont les femmes qui sont les premières concernées (tableau 4). Mais quand les intéressés sont à l'initiative de leur formation, ils choisissent volontiers aussi de se former pour des durées très brèves. En revanche, les formations d'au moins 3 mois n'ont lieu pratiquement que lorsque les personnes concernées en ont été à l'origine.

**Tableau 4 – les durées de formation chez les reformés, selon le type d'initiative**

Durées	1-2 jours	3-5 jours	1 sem-2 mois	3 mois et +	Non connues	
Femmes	41 %	29 %	19 %	8 %	3 %	100 %
L'intéressée	30 %	26 %	24 %	14 %	6 %	100 %
Un employeur	53 %	30 %	15 %	1 %	0 %	100 %
Conjointement	48 %	36 %	14 %	2 %	0 %	100 %
Hommes	39 %	35 %	18 %	6 %	2 %	100 %
L'intéressé	29 %	31 %	23 %	12 %	5 %	100 %
Un employeur	48 %	37 %	13 %	2 %	0 %	100 %
Conjointement	38 %	40 %	18 %	3 %	0 %	100 %

Enfin, dans le jugement porté sur la valeur de la formation par celles et ceux qui se sont formés en 1999-2000 après avoir eu déjà une expérience de la formation (tableau 6), il est à noter d'abord que disparaissent les non-réponses, même chez les jeunes. Ensuite, les formations antérieures à l'année précédant l'enquête sont jugées trois fois plus souvent importantes que les formations récentes. L'écart est bien plus grand lorsque la formation qui vient d'être suivie a été très brève ; il est très faible, à l'inverse, lorsque cette dernière formation a duré au moins 3 mois. De même constate-t-on que l'insatisfaction à l'égard de toutes les formations suivies est plus grande lorsque la formation récente a été très brève, et bien moindre si elle a été de longue durée. On peut encore relever que les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à valoriser les formations suivies dans l'année précédant l'enquête, et ceci même lorsque la formation était très courte.

**Tableau 5 – L'importance de la formation chez les reformés**

Importante	Au moins une avant 1999		Au moins une en 1999-2000		Aucune	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Durée en 1999						
1heure à 2 jours	71 %	68 %	8 %	12 %	21 %	20 %
3 à 5 jours	66 %	68 %	17 %	17 %	17 %	15 %
2 à 11 semaines	61 %	55 %	26 %	33 %	13 %	12 %
3 mois et plus	49 %	45 %	44 %	44 %	7 %	11 %
Ensemble	64 %	62 %	21 %	24 %	15 %	14 %

Mais la comparaison avec les jugements portés par les nouveaux formés fait aussi apparaître que la proportion de ceux qui estiment qu'aucune formation suivie n'a eu d'importance pour eux se réduit presque de moitié. Ceci résulte de la possibilité pour les déjà formés de se référer aussi à des formations suivies antérieurement. Et cela a pour effet qu'ils jugent moins fréquemment que ne le font les nouveaux formés les formations récentes comme ayant été importantes.

Ces observations rappellent d'abord que, parmi toutes les formations, il en est d'inutiles, aux yeux de ceux qui en bénéficient en tout cas, et que cela concerne plus particulièrement les formations courtes et surtout très courtes. Ce sont là des points de vue subjectifs et l'on peut aussi faire l'hypothèse que quand la formation est de longue durée, l'engagement personnel de l'intéressé peut le conduire à survaloriser sa formation, car c'est aussi l'effort propre qu'il consent qui deviendrait injustifié s'il la jugeait sans importance. La fréquence de l'absence de réponse chez les nouveaux formés peut être un indice de la difficulté parfois de porter un jugement sur sa formation.

Mais une autre évidence mérite d'être rappelée : la mémoire, ici appliquée aux formations suivies, est sélective. Plus on remonte dans le temps, plus s'estompe le souvenir des formations qui n'ont pas présenté d'intérêt. À l'inverse, quand l'attention est portée sur l'ensemble des formations suivies pendant une période encore proche, la mémoire plus exhaustive des formations suivies fait ressortir une part plus grande de formations de valeur négligeable. Ce contraste doit être pris en compte si l'on veut établir des correspondances entre formations récentes et formations plus anciennes.

### 3. La récurrence de la formation

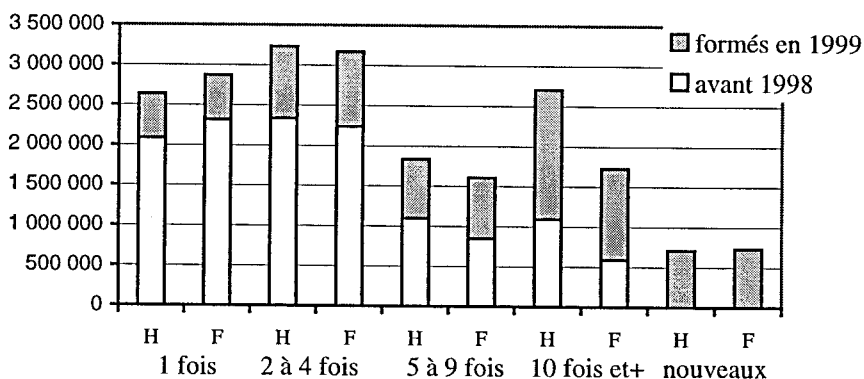
La comparaison entre nouveaux formés et déjà formés, qui constituaient la population en formation pendant la période de janvier 1999 à mars 2000, a permis de souligner les fortes différences qui caractérisent ceux qui retournent en formation par rapport aux nouveaux formés, qui viennent accroître la population formée, en soulignant notamment l'importance des formations longues, qui correspondent parfois à des contrats en alternance et, plus souvent, à des formations pour demandeurs d'emploi. Mais elle appelle aussi une autre question : que peut-on savoir des conditions dans lesquelles s'opère ce retour en formation, à partir des données de cette enquête ? S'il n'est pas

possible d'établir un calendrier des formations suivies tout au long d'une vie, on peut connaître, du moins approximativement, quel est le nombre de formations que les personnes se souviennent avoir suivies depuis la fin de leurs études.

Le collationnement des réponses a été fait selon une répartition en quatre groupes, celui des formés dont l'expérience de la formation s'est réduite à une seule occasion, celui des bénéficiaires de peu de formations (2 à 4 fois), celui des personnes assez souvent formées (5 à 9 fois), enfin le groupe des personnes très souvent formées (au moins 10 fois). Il faut évidemment considérer que parmi les personnes ayant répondu s'être formées une seule fois ou peu de fois, les unes s'en souviennent précisément parce que ces occasions furent rares, mais les autres parce qu'elles n'ont retenu que celles qui avaient eu une certaine valeur à leurs yeux pour leur vie professionnelle ou personnelle. Il est donc vraisemblable que ces dernières ont suivi davantage de formations qu'elles n'en ont déclarées. Sans doute même, certaines personnes qui ont répondu n'avoir jamais bénéficié de formations depuis leur entrée dans l'âge d'activité de la vie, ont-elles oublié que cela leur était arrivé, parce que ces formations n'avaient pas présenté assez d'intérêt.

La proportion des personnes qui se sont à nouveau formées en 1999-2000 rapportée à toutes celles qui s'étaient déjà formées offre un premier indicateur sur la possibilité de reprendre une formation. Lorsqu'on compare les taux de retour en formation en fonction du nombre de formations suivies depuis la fin des études jusqu'en mars 1998 (graphique 3), on constate alors, sans grande surprise, qu'ils augmentent très fortement quand le nombre de formations déjà suivies est plus élevé. Il n'est que de 20 % pour les personnes qui n'ont bénéficié que d'une formation, il n'est encore que de 28 % si elles ont suivi moins de cinq formations, pour passer à 43 % s'il y a eu entre cinq et neuf formations. Et si le nombre de formations a été de dix ou plus, ce sont 62 % de ces personnes qui se sont à nouveau formées en 1999-2000. Il est plus surprenant en revanche d'observer que les femmes, lorsqu'elles ont pu bénéficier d'au moins cinq formations, sont retournées se former plus souvent que les hommes (47 % pour celles qui ont été cinq à neuf fois en formation, 66 % pour celles qui l'ont été davantage encore).

**Graphique 3 – La part des déjà formés avant 1998 ayant repris une formation en 1999-2000**



Il convient toutefois d'ajouter, concernant la répartition entre hommes et femmes, que celles-ci sont un peu plus nombreuses que les hommes à ne s'être formées qu'une fois jusqu'en 1998, alors qu'à l'inverse, parmi les personnes qui se sont formées au moins cinq fois, elles sont moins nombreuses que les hommes. Et l'écart est encore beaucoup plus marqué lorsqu'elles se sont formées au moins dix fois. Elles ne représentent alors plus que 39 % de ce groupe. Il convient de remarquer à cet égard que lorsque le salaire mensuel se situe au-dessus de 12 500 F, la moitié au moins des personnes ont bénéficié de dix formations et plus avant 1998 ; or parmi les cadres, ceux du secteur privé tout au moins, les femmes sont très fortement minoritaires. À l'inverse, évidemment, lorsque les rémunérations sont inférieures à 7 500 F, situation qui concerne plus majoritairement des femmes, l'expérience antérieure de la formation se réduit à quelques rares occasions. La comparaison des

catégories socioprofessionnelles confirme et nuance ce constat : si la proportion des cadres qui se sont formés au moins dix fois est remarquablement élevée (53 % des cadres formés jusqu'en 1998), chez les employés, quoique la proportion de ceux qui se sont ainsi formés au moins dix fois depuis leurs études soit bien plus faible (28 %), leur nombre demeure élevé. Or dans cette catégorie, les femmes sont majoritaires, et de ce fait, l'essentiel des femmes formées plus de 10 fois sont ainsi des employées.

Une observation complémentaire permet de souligner que l'expérience de formations nombreuses favorise un phénomène de renforcement de la « consommation de formation ». Si on met en rapport le nombre de formations suivies avant 1998 et le fait d'avoir bénéficié d'une ou de plusieurs formations en 1999-2000, on constate que, quand le nombre de formations antérieures croît, la proportion de personnes qui ont accumulé plusieurs formations dans la dernière période augmente également (tableau 6). Et cette fois encore, on remarque la spécificité qui caractérise la catégorie pour laquelle le nombre de formations depuis la fin des études est au moins égal à dix : dans ce seul cas, il devient plus fréquent d'avoir suivi plusieurs formations qu'une seule au cours des 14 mois étudiés.

**Tableau 6 – Le nombre de formations des déjà formés avant 1998, reformés en 1999-2000**

	Femmes en 1999-2000		Hommes en 1999-2000	
	1 fois	Plusieurs	1 fois	Plusieurs
Avant 1998				
1 fois	13 %	3 %	12 %	3 %
2 à 4 fois	20 %	8 %	17 %	6 %
5 à 9 fois	14 %	9 %	13 %	7 %
10 fois et +	13 %	21 %	18 %	25 %
Total	60 %	40 %	59 %	41 %

Le nombre de formations suivies ne donne cependant pas une idée précise du temps consacré par une personne à sa formation. Il convient donc d'examiner parallèlement les durées pendant lesquelles se sont formés les individus appartenant à chacun des groupes considérés selon le nombre de formations antérieures déclarées. Et pour tenir compte du fait que certains ont pu bénéficier de plusieurs formations, les durées retenues sont les temps de formation cumulés pendant les 14 mois sur 1999-2000 (tableau 7). Il apparaît d'abord que les durées de formations les plus courtes sont les plus fréquentes chez les personnes qui ont suivi, avant 1998, entre deux et neuf formations. On constate aussi que les durées d'au moins 3 mois ne dépassent le quart des durées que chez les nouveaux formés ; mais chez ceux qui n'ont eu qu'une seule expérience de la formation, la part de ces longues durées de formation est aussi relativement importante (18 %). Dans les trois autres groupes, cette part varie entre 12 et 6 %. Ceci laisse penser que les personnes qui n'ont bénéficié antérieurement que d'une seule formation présentent des caractéristiques qui les rapprochent de celles des nouveaux formés. En particulier, ces durées longues, qui se réduisent le plus souvent dans ce groupe à une seule formation, correspondent à des situations plus fréquentes de chômage ou d'inactivité.

**Tableau 7 – Le nombre de formations avant 1998 et les durées de formation en 1999-2000**

Durée	1 h à 2 jours	3 à 5 jours	2 à 11 sem.	3 mois et +	Inconnue	Total
1 fois	23 %	25 %	32 %	18 %	2 %	100 %
2 à 4 fois	27 %	30 %	29 %	12 %	2 %	100 %
5 à 9 fois	27 %	32 %	31 %	8 %	2 %	100 %
dix fois et +	22 %	30 %	40 %	6 %	1 %	100 %
Nouveaux	16 %	22 %	31 %	27 %	3 %	100 %

C'est dans le groupe de ceux qui ont l'expérience la plus grande de la formation que la part des durées longues est la plus faible. Mais 40 % de ces déjà formés au moins dix fois ont bénéficié en 1999-2000 de durées cumulées comprises entre 2 et 11 semaines. On peut estimer que s'y dessine la

limite du temps annuel de formation qui peut être compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle, lorsque le retour en formation tend vers un rythme annuel. Dans tous les autres groupes, d'ailleurs, les durées de cette tranche représentent une part d'environ 30 %, qui est en général le niveau le plus élevé qui soit atteint dans l'une des tranches.

Il n'en demeure pas moins que ces durées cumulées sont constituées de formations qui sont très majoritairement brèves. Ainsi lorsqu'on analyse la répartition de l'ensemble des formations recensées, il en ressort que 46 % d'entre elles durent au plus 2 jours (16 heures), et 30 % ont des durées comprises entre 3 et 5 jours, alors que les formations de 2 à 11 semaines n'en représentent que 16 % et celles d'au moins 3 mois 8 %.

#### **4. Quelle réalité de la formation tout au long de la vie ?**

Si, depuis trente ans, le projet d'une éducation et d'une formation tout au long de la vie apparaît toujours encore comme nouveau, c'est sans doute parce qu'on estime ne pas en voir la concrétisation. Notre propos n'est pas d'en confronter le principe à la réalité des pratiques, mais plutôt de nous interroger sur la possibilité d'observer ce qui, dans les pratiques de formation, correspondrait à une telle stratégie de politique éducative qui offrirait à tous, et non pas seulement à une élite, la perspective d'une alternance entre les activités de la vie d'adulte et des occasions d'apprendre, délibérées et organisées, auxquelles est consacré un temps propre.

L'analyse des conditions dans lesquelles une partie de la population se forme au cours d'une période définie, en général une année, 14 mois dans le cas de l'enquête Formation continue 2000, conduit d'abord à souligner que la notion couramment utilisée de taux d'accès à la formation risque de masquer le fait que la plus grande partie des personnes qui se sont formées sont en situation de retour en formation. Les nouveaux formés sont minoritaires, ce qui signifie que l'observation d'une évolution éventuelle vers moins d'inégalité entre les bénéficiaires des formations ne saurait avoir de visibilité rapide si l'on s'en tient à ce seul taux d'accès qu'il conviendrait sans doute de considérer plutôt comme un taux synthétique d'activité de formation au sein de la population. Celui-ci mérite d'être précisé par des observations complémentaires portant sur les nouveaux venus en formation, ainsi que sur la population qui n'a qu'une rare expérience du retour en formation.

En effet, la principale conclusion de cette étude est que si la proportion des personnes qui reviennent en formation est à première vue très importante, ces retours ne s'inscrivent de loin pas tous dans une logique de réitération délibérée d'une expérience de formation tout au long de la vie. Pour beaucoup, le passage par des formations correspond à des opportunités occasionnelles, échappant à l'initiative personnelle des intéressés, plus souvent qu'elles ne s'inscrivent dans des projets individuels. Pour d'autres, au contraire, ces retours en formation paraissent traduire une démarche de consommation répétée, qui suppose que les intéressés aient les moyens d'en bénéficier, ceux que leur procure une situation professionnelle qui y soit propice.

Cette enquête présente la particularité d'avoir pris en compte à la fois l'ensemble de la population en âge de travailler et toutes les pratiques de formation auxquelles était consacré un temps défini, quels qu'aient été les objectifs poursuivis. Il est d'autant plus significatif d'y voir confirmé le constat que les passages par la formation sont fondamentalement déterminés par la situation d'emploi. Dominent ainsi les formations dont les formés ont rarement l'initiative, sauf quand leur niveau de responsabilité professionnelle leur accorde une autonomie qui peut trouver à s'appliquer à leur propre formation.

S'esquisse ainsi un modèle des retours en formation au cours de l'âge d'activité de la vie. Il faut y distinguer les personnes qui ont un accès précoce à la formation, souvent d'assez longue durée, mais pour qui de brefs retours en formation seront ponctuels et aléatoires ; celles qui ont un accès tardif à la formation, souvent lié à une situation de recherche d'emploi, et dont l'expérience de la formation risque de rester unique ; les salariés en emploi stable, dont les retours en formation sont assez fréquents, mais dépendants de l'initiative de leur employeur, et qui de ce fait sont de durées brèves ;



les personnes qui, en raison des compétences qu'ils exercent, ont intégré dans leur vie professionnelle un retour fréquent à la formation, et qui se rapprochent sans doute le plus de l'idée de formation tout au long de la vie, avec des temps de formation qui demeurent courts, mais dont la répétition fréquente fait qu'elles cumulent ainsi des durées annuelles qui peuvent être importantes ; les personnes enfin, bien plus rares, qui en ont fait une conduite personnelle, et dont la formation s'effectue davantage sur le temps libre.

Il en ressort que l'un des enjeux essentiels de la formation tout au long de la vie réside dans l'articulation possible des formations professionnelles longues, liées à des situations de non-emploi, avec les formations en cours d'emploi, nécessairement le plus souvent de courtes durées. De façon sans doute un peu schématique, on peut dire qu'on se trouve face à deux types de publics dont les itinéraires de formation s'opposent.

Une question, enfin, que pose le projet d'éducation et de formation tout au long de la vie aux observateurs qui s'attachent à cerner les pratiques de formation est celui de la valeur qu'accordent à leurs formations ceux qui en ont bénéficié. Le retour en formation n'a de réelle pertinence, au regard d'une formation tout au long de la vie répondant à un principe de récurrence, que lorsque les intéressés établissent des liens entre les moments où ils ont été en formation. L'enquête Formation continue 2000 en permet une première approche en ayant intégré une question sur l'importance accordée à une ou plusieurs des formations suivies par les personnes interrogées. Et même si le traitement des réponses s'avère délicat, c'est une orientation qui mérite d'être approfondie.

**Jacques Trautmann**

BETA, Céreq, Université Louis Pasteur de Strasbourg  
PEGE, 61, avenue de la Forêt Noire 67000 Strasbourg  
Tél. : 03 90 24 21 32 ; fax : 03 90 24 20 71  
E-mail : trtmn@cournot.u-strasbg.fr

## Bibliographie

- Aventur F., Hanchane S. (1999), Inégalités d'accès et pratiques de formation continue dans les entreprises françaises, *Formation Emploi*, n° 66, avril-juin, p. 5-20.
- Aucouturier A.-L. (2001), La formation continue est arrivée près de chez nous, *Premières informations et premières synthèses*, DARES, n° 43.2, octobre.
- Correia M., Pottier F. (2000), La « formation tout au long de la vie », progression professionnelle ou adaptation aux contraintes, *Formation Emploi*, n° 71, juin, p. 65-82.
- 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, décembre, p. 61-68.
- Dubet F. (1994), *Sociologie de l'expérience*, Seuil.
- Fournier C., Hanchane S., Lambert M., Perez C., Théry M., Thomas G. (2001), Un panorama de la formation continue des personnes en France, *Bref*, Céreq n° 172, février, 4 p.
- Fournier C. (2001), Hommes et femmes salariés face à la formation continue, des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales, *Bref*, Céreq n° 179, octobre, 4 p.
- Goux D. et Zamora P. (2001), La formation en entreprise continue à se développer, *INSEE Première*, n° 759, février.
- Grünewald U. (1996), La formation continue en entreprise contribue-t-elle à la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ?, *Formation professionnelle*, n° 8-9, décembre, p. 39-45, CEDEFOP.

L'enquête Formation continue 2000 a été réalisée par l'INSEE, en complément à l'enquête Emploi de mars 2000. 28 700 personnes, âgées de 15 à 65 ans, et ayant terminé leurs études initiales, ont été interrogées sur les formations dont elles ont bénéficié depuis la fin de leurs études. Le champ des formations retenues comprend à la fois les formations au titre de contrats en alternance, les stages, les formations en situation de travail (qui supposent tutorat et temps déterminé), et les pratiques d'autoformation. Elles pouvaient viser des objectifs professionnels mais aussi personnels. Le questionnaire comporte une interrogation particulièrement détaillée pour les formations suivies pendant les 14 mois précédant l'enquête (de janvier 1999 à mars 2000). Les premiers résultats sont consultables sur le site du Céreq : [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr).

### **Précédentes Journées d'études Céreq-Lasmas-IdL :**

- L'analyse longitudinale du marché du travail.  
Toulouse, 7-8 mars 1994. *Documents Séminaires Céreq n° 99.*
- Trajectoires et insertions professionnelles.  
Caen, 28-29 juin 1995. *Documents Séminaires Céreq n° 112.*
- Typologie des marchés du travail. Suivi et parcours.  
Rennes, 23-24 mai 1996. *Documents Séminaires Céreq n° 115.*
- L'analyse longitudinale du marché du travail : les politiques de l'emploi.  
Paris, 22-23 mai 1997. *Documents Séminaires Céreq n° 128.*
- Cheminements de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion professionnelle.  
Strasbourg, 14-15 mai 1998. *Documents Séminaires Céreq n° 141.*
- Insertion, transition professionnelle et identification de processus.  
Clermont-Ferrand, 27-28 mai 1999. *Documents Séminaires Céreq n° 142.*
- Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus.  
Nancy, 25-26 mai 2000. *Documents Séminaires Céreq n° 148.*
- Construction et usage des catégories d'analyse.  
Marseille, 17-18 mai 2001. *Documents Séminaires Céreq n° 156.*

Les nouvelles générations emprunteront dans l'espace européen de l'enseignement et de la formation et tout au long de leur vie professionnelle des sentiers qui devront être étudiés par des méthodes d'analyse longitudinale. On connaît l'intérêt de ces méthodes et les travaux réunis dans cet ouvrage peuvent servir de points d'ancrage pour les travaux futurs.

Réunis à la Faculté des sciences économiques de l'Université de Rennes 1 (pôle européen Jean Monnet) les 15 et 16 mai 2002 et accueillis par le centre associé Bretagne du Céreq et la fédération de recherche n° 7 du CNRS (l'IREIMAR, Institut de recherche sur les institutions et les marchés), les congressistes ont permis aux 9<sup>es</sup> Journées d'études d'approfondir des techniques et de présenter des applications avec des approches multidisciplinaires.

Le concours de Rennes Métropole et celui du Conseil régional de Bretagne ont été essentiels à la réussite des journées. Le Lasmus-Institut du longitudinal et le Céreq ont assuré la réalisation des actes sous la forme de cet ouvrage.

*Maurice Baslé  
Agnès Checcaglini  
Alain Degenne  
Yvette Grelet  
Sophie Larribeau  
Gwenaëlle Poilpot-Rocaboy  
Patrick Werquin*

ISBN : 2-11-092783-6

ISSN : 1249 - 5107

CENTRE D'ÉTUDES  
ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

10, place de la Joliette  
BP 21321 - 13567 Marseille Cedex 02  
Tél. : 04 91 13 28 28 / Fax : 04 91 13 28 80