



**HAL**  
open science

# Le salaire récompense-t-il les compétences? Résultats d'une enquête auprès des étudiants salariés du Conservatoire national des Arts et Métiers de Paris

Fabienne Berton

► **To cite this version:**

Fabienne Berton. Le salaire récompense-t-il les compétences? Résultats d'une enquête auprès des étudiants salariés du Conservatoire national des Arts et Métiers de Paris. Lattes J.-M., Lemistre P., Roussel P. (dir). Individualisation des rémunérations et rétribution de compétences, *Economica*, pp. 209-229, 2007. halshs-00648931

**HAL Id: halshs-00648931**

**<https://shs.hal.science/halshs-00648931>**

Submitted on 6 Dec 2011

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Le salaire récompense-t-il les compétences ?**

Résultats d'une enquête auprès des étudiants salariés du Conservatoire national des Arts et Métiers de Paris

Fabienne Berton<sup>1</sup>

L'objet de ce chapitre est d'analyser le salaire perçu à différentes étapes du cycle de vie professionnelle en fonction de certains de ses déterminants dont l'articulation entre la formation et l'emploi considérée comme source de compétences. Le modèle de la compétence postule en effet que les capacités professionnelles des individus sont le produit conjoint des systèmes de formation et d'emploi. Cette analyse est appliquée à une population particulièrement adaptée à cette problématique de la production conjointe de la compétence. Il s'agit d'adultes, actifs, sortis de différents cursus de formation suivis en cours du soir au Conservatoire national des Arts et Métiers à Paris.

Une première partie va présenter la problématique théorique utilisée, celle de la qualité de l'appariement individu-emploi, une seconde présente les caractéristiques descriptives des données et la construction des variables utilisées et une troisième, les résultats des estimations d'un modèle explicatif du salaire où sont utilisées des variables indicatrices de l'articulation formation-emploi en plus des variables classiques, structurelles et de capital humain.

### **1. LA PROBLEMATIQUE : LA QUALITE DE L'APPARIEMENT INDIVIDU-EMPLOI**

La problématique de la production conjointe (formation-emploi) de la compétence signifie que la compétence se construit aussi bien dans le système de formation initiale, postsecondaire ou continu, que dans le ou les emploi(s). Il convient donc d'analyser et de confronter les caractéristiques des formations et les caractéristiques des emplois. Si l'on émet un jugement sur la qualité de l'articulation entre les caractéristiques des formations et les caractéristiques des emplois, il faut alors se donner des critères d'évaluation : un critère d'évaluation de la qualité d'une part, un critère de mesure du rapprochement formation-emploi d'autre part. Il s'agit enfin d'apprécier l'environnement social de ce processus.

#### **1. 1. La compétence, une qualité qui se révèle dans l'emploi**

Si l'on adopte la définition la plus courante de la compétence avancée par les sociologues du travail dès la fin des années 1980 (Paradeise, 1987 ; Dadoy, 1989 ; Mandon, 1990) qui la définissent comme des savoirs en actes, c'est-à-dire des savoirs qui se révèlent dans une situation, professionnelle, en l'occurrence, il s'agit de savoirs incorporés dans la personne qui nécessitent une situation pour se révéler. La compétence se situe donc au point de rencontre entre les savoirs et les potentialités

---

<sup>1</sup> LISE, UMR Cnrs-Cnam 6209, Conservatoire national des Arts et Métiers, case 250, 2, rue Conté, 75003 Paris, tél : 01 40 27 28 35, fax : 01 58 80 87 62, [berton@cnam.fr](mailto:berton@cnam.fr)

d'une personne et les exigences et les potentialités d'une situation<sup>2</sup>. On trouve là exactement la même tension que celle qui caractérisait la notion de qualification : qualification de la personne (par ses acquis de formation et d'expérience professionnelle) et/ou qualification du poste de travail (par les capacités professionnelles exigées par une position dans la structure hiérarchico-fonctionnelle). De ce point de vue nous partageons totalement avec E. Oiry (2001 et 2003) l'hypothèse que la compétence correspond à un renouvellement du concept de qualification et non à une rupture.

D'un point de vue individuel, si l'on considère qu'aussi bien la formation que l'emploi sont sources de compétences, on met l'accent sur l'initiative de l'individu qui construit ses compétences en utilisant les occasions offertes par le travail. Mais il est évident que les situations de travail ne sont pas porteuses des mêmes possibilités d'acquérir des compétences ou de révéler celles que l'on a sans le savoir (Vincens, 2001 : 3).

Si le diplôme, en tant que tel et par son niveau, peut-être considéré comme l'indicateur principal<sup>3</sup> des compétences individuelles en début de vie active - théories du capital humain (Becker, 1964) et du filtre (Arrow, 1973) ou du signal (Spence, 1973) - une bonne articulation formation initiale-emploi devrait en outre permettre d'obtenir de plus hauts niveaux de salaire. Ensuite, les certifications et les diplômes acquis en cours de vie active peuvent jouer un rôle élargi puisqu'ils peuvent, là aussi dans une logique soit de capital humain soit de signalement, intervenir non seulement lors des recrutements externes, mais également lors de l'affectation interne des personnes aux différents emplois (Berton, 2000).

## **1. 2. La théorie de l'appariement, une théorie de la relation d'emploi**

La théorie économique qui rend compte de la qualité de l'appariement individu-emploi est celle du « job matching » (Jovanovic, 1979a) qui se situe dans le cadre théorique de l'économie néoclassique traditionnelle (concurrence et agent maximisateur) mais avec hétérogénéité du travail et information imparfaite sur les caractéristiques des offreurs de travail et des emplois vacants. Le métier exercé exprime un appariement entre travailleur et poste de travail qui est considéré comme un lieu d'accumulation par

---

<sup>2</sup> C'est en ce sens que la compétence ne sera jamais purement individuelle et que les entreprises ne rémunéreront jamais réellement les compétences individuelles, mais seulement les compétences nécessaires, utiles, à une situation donnée. En revanche, la différence fondamentale entre qualification et compétence porte sur leurs modalités de définition : il est fait appel à des institutions et à un jugement social dans le cas de la qualification, la relation est plus directe, moins médiatisée entre l'individu et son employeur dans le cas de la compétence. C'est donc le rapport salarial qui entoure la notion qui a changé, mais pas la notion elle-même.

<sup>3</sup> Le développement de la formation initiale et la multiplication des diplômes ont eu deux effets contraires sur les relations entre les emplois et les formations. Un renforcement de la relation diplôme-emploi : pour le recrutement, le diplôme devient de plus en plus une condition nécessaire à l'accès aux emplois ; en même temps, la probabilité d'être dans un emploi donné avec un diplôme donné a tendance à diminuer : le diplôme est de moins en moins une condition suffisante (Vincens, 2001). Le renforcement des effets de signalement sur le marché du travail s'évalue à travers le rôle accru du diplôme en tant que signal de l'employabilité de son détenteur et à travers les caractéristiques de l'emploi ou de la situation antérieures : chaque étape de la trajectoire d'un individu a une incidence plus prononcée sur son devenir et la situation suivante (Berton, 2003).

tâtonnement d'informations sur lesquelles l'individu peut ultérieurement faire reposer les mécanismes d'une nouvelle recherche d'emploi.

Si l'on définit le marché du travail non plus comme le lieu de rencontre d'offres et de demandes de travail, mais comme celui où se forment des relations d'emploi, il ne s'agit plus de spécifier un processus d'échange mais un processus d'appariement entre des agents complémentaires assimilables à des ensembles indivisibles de caractéristiques hétérogènes (de Larquier, 1997 : 1410). Chaque transaction prend la forme d'un appariement ou d'une relation durable avec un partenaire. Le processus d'appariement entre les postes vacants et les individus à la recherche d'un emploi est modélisé par la fonction d'appariement dont la structure est empruntée à la théorie de la production. L'appariement résulte de la confrontation entre la recherche d'emploi des travailleurs qui ont une connaissance imparfaite des postes vacants et le recrutement des entreprises qui ont une idée imprécise des caractéristiques des demandeurs d'emploi (Pissarides, 1990). Cependant, le processus d'appariement lui-même est opaque, le fondement de la théorie étant d'expliquer les probabilités de maintien ou de rupture de l'emploi. Dans les modèles microéconomique d'appariement, le salarié prend la décision de changer d'emploi en tenant compte à la fois de l'évolution du salaire reçu et des offres de salaire caractérisant l'ensemble du marché du travail (Jovanovic, 1984). Dans ces modèles, la qualité de l'appariement, appréciée par le niveau de productivité d'un salarié dans son emploi, est un indicateur des probabilités de rupture de la relation d'emploi.

L'objet ici n'est pas de s'intéresser au processus de rapprochement entre salarié et employeur lui-même, mais au problème de la qualité des relations formées. Pourquoi le niveau de salaire rend-il compte de la qualité de l'appariement ? On se situe dans un contexte d'information imparfaite et symétrique : les capacités du candidat au moment du recrutement ne peuvent pas être évaluées ex ante par l'employeur et le candidat ne peut pas savoir si l'emploi offert lui permettra de valoriser toutes ses compétences. Il est donc nécessaire que l'appariement entre offre et demande de travail se réalise car l'aptitude du salarié se révèle seulement au cours de la relation d'emploi et à terme sa capacité productive va s'ajuster à sa productivité. A chaque période, l'employeur détermine individuellement la rémunération du salarié au niveau de sa productivité marginale, ce qui traduit une relation directe entre le salaire et la qualité de l'appariement de l'individu à son emploi.

Ici, la qualité de l'appariement (i. e. le montant du salaire) va être observée non pas du point de vue de la probabilité de rupture de la relation d'emploi mais du point de vue des compétences<sup>4</sup> et plus précisément de l'articulation des formations et des emplois.

Il est nécessaire d'apporter une autre précision par rapport à cette théorie. Elle concerne la conception de l'individu : plutôt que d'un agent maximisateur, il nous semble préférable de parler d'acteur rationnel. L'entrée individuelle dans une formation professionnelle en cours de vie active est en effet analysée comme une décision rationnelle. Les formations analysées ici sont des formations professionnelles de l'enseignement supérieur qui sont directement axées sur l'activité professionnelle. On

---

<sup>4</sup> De ce point de vue, on peut dire que la compétence est un « bien d'expérimentation » car on ne peut en connaître la qualité qu'après l'avoir expérimenté en situation, avoir procédé à un appariement individu-emploi.

peut donc supposer que la décision d'entrée porte sur l'évolution de la carrière à un horizon plus ou moins proche selon la situation antérieure (Masson, 1995). Une anticipation des effets positifs sur la vie professionnelle, sous la forme de projets de différentes natures (Béret, 2002), a probablement été nécessaire pour que des individus s'inscrivent dans cette formation. La possibilité de réaliser des projets professionnels ne résulte pas exclusivement des caractéristiques des individus, milieu social d'origine ou niveau de formation. Ils ne sont pas intangibles et se construisent aussi sur le marché du travail ou dans l'entreprise, en interaction ou en réaction au « traitement objectif » opéré par ce marché et/ou à la politique de gestion des ressources humaines qui est menée. Ils dépendent de la façon dont l'individu perçoit son positionnement. Des facteurs organisationnels, sociaux et familiaux influencent cette perception : existence de possibilités d'évolution, mode d'organisation du travail, possibilités de formation formelle ou informelle, réseau de relations et de ressources sociales, amicales et professionnelles (capital social) dans lequel les individus sont insérés, pratiques de gestion du personnel, temps passé dans un autre « monde » social, existence de contraintes et/ou de soutiens familiaux... De ce point de vue, il est possible de supposer que les trajectoires salariales des individus sont révélatrices du fonctionnement du marché du travail, c'est à dire révélatrices à la fois des modalités de gestion de la main d'œuvre des entreprises et des stratégies professionnelles que les individus développent pour poursuivre des buts personnels ou s'adapter aux conditions qui s'imposent à eux (Berton, 2003).

### **1. 3. Le salaire, un indicateur de la qualité de l'appariement**

L'hypothèse est celle de savoir si une bonne articulation formation-emploi ou un bon appariement individu-emploi définis du point de vue des compétences est une situation qui est mieux valorisée salarialement. Comment définir la bonne articulation ou le bon appariement ? Compte tenu des informations généralement disponibles sur les formations et les emplois, il s'agit de la double concordance de niveau et de spécialité : niveau de la formation-niveau hiérarchique de l'emploi (catégorie professionnelle)<sup>5</sup>, spécialité de la formation-fonction professionnelle exercée. Cette double concordance peut être appréciée de trois manières :

- De façon mécanique, en confrontant à partir des déclarations des individus les nomenclatures de formation et d'emploi existantes (niveau de formation/catégorie professionnelle ; spécialité de formation/fonction professionnelle exercée),
- Elle peut aussi être jugée de façon subjective en s'intéressant aux réponses à des questions d'opinion sur les relations entre les formations suivies et les emplois exercés<sup>6</sup> à différents moments,
- Elle peut enfin être jugée dans son évolution au cours du temps, en supposant que l'appariement individu-emploi est un processus qui se réalise par tâtonnements successifs pour se stabiliser (peut-être de façon transitoire) quand le coût de

---

<sup>5</sup> Grâce à l'analyse longitudinale, il est possible d'observer l'évolution des phénomènes de déclassement à l'embauche

<sup>6</sup> Ces questions peuvent être : « Votre (premier) emploi était-il en lien avec votre formation initiale ? » (O/N) ; « Votre formation au Cnam était-elle dans la continuité de votre formation initiale ? » (O/N) ; « Votre formation au Cnam était-elle dans la continuité de votre activité professionnelle ? » (O/N).

recherche d'un nouvel emploi devient pour l'individu supérieur au supplément de salaire escompté.

Toutes choses égales par ailleurs, les meilleurs niveaux de salaire à un instant t récompensent-ils les meilleurs appariements ?

- Si oui, à qui imputer l'existence de ce phénomène ? Aux individus qui prennent individuellement l'initiative individuelle de se former ? Aux employeurs qui décident de co-investir en formation avec ce salarié ? Autrement dit, au sein de ces meilleurs niveaux de salaire, les salaires les plus élevés correspondent-ils aux situations de co-investissement en formation entre l'employeur et le salarié ?
- Si non, la formation post-scolaire joue-t-elle un rôle dans le salaire, au-delà des variables de capital humain ou de signal (diplôme, niveau de la formation) et des variables structurelles dont l'effet sur le salaire est bien connu : secteur/taille des entreprises, profession... (Goux-Maurin, 1994) ?

Si la théorie de l'appariement est une théorie de la relation d'emploi, il convient de porter attention aux relations employeur/employé. L'employeur et le salarié sont dans une relation qui est plus ou moins durable et qui suppose dans tous les cas une confiance réciproque (Degenne, 2002). Comment approcher cette confiance ? L'un des indicateurs possible est celui de savoir si l'employeur marque une attention particulière à son salarié en formation et développe un projet à son égard. En matière de formation, cette caractéristique est connue sous le terme de co-investissement. Le co-investissement, apprécié à partir de marques d'attention (information, aménagements d'horaires, encouragements voire même financement) de l'employeur vis-à-vis du salarié en formation au Cnam, peut être utilisé comme un indice de la confiance et de la volonté particulière de gestion des compétences de ce salarié de la part de l'entreprise.

Le co-investissement ne peut pas être approché directement, les données dont nous disposons ne donnent pas un accès direct aux politiques ni aux pratiques de gestion du personnel, ni plus particulièrement de gestion des compétences des entreprises. Les informations obtenues sur les entreprises sont médiatisées par les individus et par la façon dont ils se perçoivent dans l'entreprise : on ne peut en avoir qu'une connaissance générale donnée par la littérature et les résultats de l'exploitation d'autres enquêtes portant sur des entreprises comparables. Ainsi D. Eustache (2001) et J. Barreau et D. Brochard (2003) montrent le développement de pratiques d'individualisation salariales tandis que JM. Abowd, F. Kramarz et S. Roux (2004) montrent que les entreprises françaises semblent s'ordonner autour d'un axe principal opposant d'un côté les entreprises à haut salaire, faible turnover et faibles rendements de l'ancienneté et de l'autre les entreprises à bas salaire, fort turnover et forts rendements de l'ancienneté (Kramarz, 2003 : 115). On ne connaît pas ici le mode de fixation ni le degré de négociation individuelle des salaires, mais seulement le résultat sous la forme de son montant à une date donnée.

## **2. LES DONNEES : UNE POPULATION D'ANCIENS ETUDIANTS DU CNAM**

### **2. 1. Une enquête rétrospective sur la formation et l'emploi**

Les données sont constituées d'une population d'anciens étudiants du Conservatoire national des Arts et Métiers de Paris (Cnam). Ce sont des adultes actifs, hommes et femmes, qui ont commencé ou repris des études professionnelles supérieures au Cnam et les ont terminées ou interrompues. Le Cnam a ceci de particulier que les adultes s'y inscrivent de leur propre chef pour suivre des cours principalement en dehors du temps de travail. L'enquête de base « Sortants 1998 du Cnam-Paris » a été réalisée début 1999 par l'Observatoire des Etudes et Carrières (OEC) de la Direction des études du Cnam auprès de 2400 étudiants représentatifs des 7200 sortants en 1998 du Cnam de Paris et non réinscrits en 1998/99. Ils ont été interrogés sur leur formation au Cnam en lien avec leur évolution professionnelle, l'objectif premier de l'enquête étant d'évaluer les effets professionnels du passage par le Cnam<sup>7</sup>. Il s'agit donc d'une cohorte rétrospective. Il en est fait ici une analyse secondaire. Cette source de données présente l'intérêt d'une grande richesse du point de vue de la problématique proposée, elle comprend en effet :

- Des variables « objectives » : séquences d'emploi (qualification, fonction, entreprise) datées avec le salaire associé, formation initiale, description complète de la formation au Cnam (dates, spécialité, niveau, validation)
- Des variables d'environnement de l'individu : famille, réseau professionnel, réseau amical
- Des variables « subjectives » : opinion sur la formation au Cnam mais aussi sur la trajectoire professionnelle passée et à venir.

## 2. 2. Des données structurées autour de trois situations professionnelles

Si la date de sortie du Cnam (1998) est la même pour tous les individus du fichier, il n'en est pas de même de leur date d'entrée, même si une proportion importante d'étudiants de l'échantillon (44 %) n'est restée qu'un an au Cnam et n'en a retiré, pour la moitié d'entre eux, ni UV ni diplôme. La première étape a consisté à reconstituer des situations professionnelles calées sur les dates d'entrée et de sortie du Cnam de façon à permettre de construire une série de variables indicatrices du lien entre formation et emploi : lien entre formation initiale et premier emploi, lien entre emploi à l'entrée au Cnam et début de la formation au Cnam, lien entre emploi au moment de l'enquête et résultat de la formation au Cnam. Trois situations professionnelles ont ainsi été définies : S1 avant le Cnam, S2 à l'entrée au Cnam et S3 à la sortie et à la date de l'enquête.

---

<sup>7</sup> Cette enquête a donné lieu à un rapport, plusieurs articles et communications dont :

Correia M. Laporte R. Pottier F. (1999) Effets de la formation suivie par les anciens auditeurs du Cnam sur leur parcours professionnel, *Document de travail de l'OEC*, décembre

Correia M. (2000) Le diplôme est-il aujourd'hui nécessaire pour espérer une évolution professionnelle ? *L'Orientation Scolaire et Professionnelle* vol 29 n° 2,

Correia M. Pottier F. (2000) La formation tout au long de la vie : progression professionnelle ou adaptation aux contraintes, *Formation Emploi* n° 71,

Gadea C. Pottier F. (2003) Les diplômés du Cnam et la hiérarchie des écoles d'ingénieurs. Eléments d'analyse à partir des trajectoires professionnelles et des salaires, *Formation Emploi* n° 83,

Correia M. Pottier F. (2003) De la promotion sociale à la formation tout au long de la vie : l'évolution des parcours de formation des adultes au Cnam », in Guyot JL. Mainguet, Van Haepere B. (2003) *La formation professionnelle continue*, de Boeck Bruxelles,

Il faut être bien conscient que la problématique de la qualité de l'appariement entre les caractéristiques de l'individu et son emploi jugé à travers deux dimensions, le niveau de la formation et le niveau hiérarchique de l'emploi, la spécialité de la formation et la fonction professionnelle exercée, est très exigeante en termes de données nécessaires : il faut non seulement que les individus aient des emplois aux dates considérées, mais également dans l'idéal que ces emplois soient différents.

Dans le cas de la population considérée ici (2406 individus), cette exigence conduit à éliminer les personnes qui n'ont déclaré aucun emploi (154), celles qui ont déclaré des emplois mais en dehors des situations définies S1, S2 et S3 (7) et les personnes qui ont connu des situations de chômage en S1 et S2 ou en S2 et S3 (485), soit un total de 646 individus à retirer de l'analyse (27 % de l'échantillon de base). A l'inverse seules 305 personnes sont parfaitement adaptées à la problématique car elles ont déclaré trois emplois différents aux trois situations définies. Mais conviennent également celles et ceux qui ont deux situations professionnelles différentes S1-S2 et S3 ou S1 et S2-S3 (1032) tandis que les personnes qui n'ont déclaré qu'un seul emploi (le même en S1, S2 et S3) ne peuvent pas être analysées en évolution car, par construction du questionnaire, cet emploi a été décrit selon ses dernières caractéristiques correspondant donc à la dernière situation professionnelle S3 (439).

### **2. 3. La construction de plusieurs indicateurs**

En référence à la problématique théorique retenue, sept indicateurs sont construits à partir des données de l'enquête, l'un, mécanique ou normatif et deux autres subjectifs pour l'articulation formation-emploi. Les autres indicateurs sont ceux de trajectoire professionnelle, de capital social, d'opinion de l'employeur, de co-investissement en formation et de projet de l'individu.

#### **2. 3. 1. Un indicateur mécanique (ou normatif)<sup>8</sup> d'adéquation formation-emploi**

Les deux dimensions, catégorie professionnelle/fonction, sont examinées à trois moments : celui de la première situation professionnelle (S1) qui est comparé aux caractéristiques de la formation initiale en niveau/spécialité. Celui de la deuxième situation professionnelle (S2) qui est concomitant avec la formation en niveau/spécialité à l'entrée au Cnam et celui de la troisième situation professionnelle (S3) à la date de l'enquête comparé à la formation, niveau/spécialité, à la sortie du Cnam et aux résultats de cette formation (voir Encadré 1 pour la construction de cet indicateur). 47% des individus ont une adéquation ainsi définie en niveau et en spécialité à la situation S1, 27 % en S2 et 37 % en S3.

#### **Encadré 1. Indicateur mécanique et indicateur subjectif d'adéquation formation-emploi**

En ce qui concerne l'adéquation en niveau par rapport à la formation initiale, on va considérer, de façon relativement large, qu'il y a adéquation si l'individu est classé en catégorie « employé

<sup>8</sup> Cet indicateur est en réalité à la fois normatif (confrontation de nomenclatures en référence à la norme sociale française, qui fait correspondre niveau de diplôme, niveau d'emploi et catégorie professionnelle, et statistique car il tient compte de la distribution de l'échantillon dans les différentes catégories et des effectifs correspondants.



ou ouvrier » pour un niveau inférieur au bac, en catégorie « ouvrier, employé ou technicien, agent technique » pour un niveau bac, en catégorie « employé, technicien, agent technique, agent de maîtrise, profession intermédiaire » pour un niveau bac + 2, en catégorie « agent de maîtrise, profession intermédiaire, ingénieur ou cadre » pour un niveau bac + 3, 4 et en catégorie « ingénieur ou cadre pour un niveau bac + 5 ou au-delà. Sinon, il est soit surclassé, soit déclassé.

En ce qui concerne l'adéquation de spécialité entre la formation initiale et la fonction professionnelle exercée au premier emploi, la principale difficulté réside dans le fait que la spécialité de la formation initiale n'est pas connue, mais seulement le partage entre formation technique (qui peut être aussi bien industrielle que tertiaire) et formation générale. Les fonctions professionnelles exercées ont été regroupées en 6 grandes catégories compte tenu de leurs effectifs respectifs : « production-maintenance », « études-méthodes », « tertiaire d'entreprise », « commercial », « informatique », « enseignement-services ». Il a été considéré que les fonctions « production-maintenance », « études-méthodes » et nécessitent des formations techniques alors que les fonctions « tertiaires », « commerciales », « informatique » et « enseignement-services » pouvaient aussi bien être exercées à partir de formations générales que techniques.

En ce qui concerne l'adéquation de niveau par rapport à la formation au Cnam, il s'agit d'un ajustement assez large puisque les formations au Cnam sont classées en trois grands niveaux : 1<sup>er</sup>, 2<sup>nd</sup> et 3<sup>ème</sup> cycle universitaires et que les catégories « employé, technicien-agent technique, agent de maîtrise-profession intermédiaire » ont été considérées comme correspondant à un 1<sup>er</sup> cycle universitaire, les catégories « agent de maîtrise-profession intermédiaire, ingénieur-cadre » à un 2<sup>nd</sup> cycle et la catégorie « ingénieur-cadre » à un 3<sup>ème</sup> cycle. Ensuite pour les formations au Cnam et leur relation avec la fonction professionnelle exercée, trois grandes spécialités de formation ont été définies : tertiaire (à relier aux fonctions professionnelles « tertiaire d'entreprise », « commerce » et « enseignement-services »), industrielle (à relier aux fonctions professionnelles « production-maintenance » et « études-méthodes ») et informatique (à relier à la fonction professionnelle « informatique »). Par combinaison, on aboutit à un indicateur synthétique d'articulation mécanique à chacune des trois situations S1, S2 et S3.

En ce qui concerne l'indicateur subjectif d'adéquation formation-emploi, la formation au Cnam est jugée par les individus qui la suivent d'une part par rapport à la formation initiale (elle en est soit le prolongement ou le complément, soit totalement différente), d'autre part par rapport à l'activité professionnelle (elle en est soit très proche ou complémentaire, soit totalement différente). L'opinion que la formation au Cnam est un prolongement ou un complément de la formation initiale est globalement très majoritaire (81% de « oui »), celle de savoir si la formation au Cnam se situe dans la continuité ou le complément de l'activité professionnelle est là aussi largement partagée (70% de « oui »).

### **2. 3. 2. Deux indicateurs subjectifs d'articulation formation-emploi**

Au plan subjectif, on constate que l'opinion que la formation au Cnam est un prolongement ou un complément de la formation initiale est globalement très majoritaire (81% de « oui »). Elle progresse avec les niveaux de formation initiale et est plus forte pour ceux qui ont suivi une formation initiale technique par rapport à ceux issus d'une formation générale (de 64 % de « oui » pour les non diplômés à 89 % pour ceux qui ont suivis une formation technique de niveau Bac + 3 ou 4 ans). Quant à savoir si la formation au Cnam se situe dans la continuité ou le complément de l'activité professionnelle, cette opinion est là aussi largement partagée (70% de « oui »), elle est

plus forte pour les étudiants inscrits dans la filière « informatique » au Cnam et pour les personnes exerçant les fonctions professionnelles « études-méthodes » et « informatique » à l'entrée au Cnam et celles exerçant une fonction de « conseil-expertise » à la sortie.

### **2. 3. 3. Un indicateur de trajectoire professionnelle individuelle**

Cet indicateur est formé de deux variables : le nombre d'emplois exercés durant la portion de vie professionnelle observée (28 % des individus ont déclaré un seul emploi et 44 % au moins 3) et l'existence d'épisodes de chômage soit avant l'entrée au Cnam pour S2 (29 % des individus), soit durant toute la vie professionnelle observée pour S3 (39 %).

### **2. 3. 4. Un indicateur de capital social**

Les données ne permettent pas une véritable approche de l'ensemble de réseaux relationnels dans lesquels l'individu est enserré. Il aurait été intéressant par exemple de connaître les canaux par lesquels l'individu a obtenu ses emplois, les canaux par lesquels il est arrivé au Cnam... L'enquête en revanche fournit des indications sur les soutiens (professionnels, familiaux et amicaux) de différente nature durant les études au Cnam. A partir de ces informations, une variable approchant la notion de « capital social » a été construite, elle synthétise en fait les ressources professionnelles familiales et amicales (attention, encouragement, soutien...) dont a pu profiter l'individu durant sa formation, 53 % sont concernés.

### **2. 3. 5. Un indicateur d'opinion de l'employeur vis-à-vis des formations à initiative individuelle**

Cette variable d'opinion regroupe les opinions très favorables de l'employeur sur les formations du type de celles du Cnam, c'est-à-dire sur les formations dites « à initiative individuelle » où les individus prennent l'initiative de s'inscrire eux-mêmes et qu'ils suivent le plus souvent en dehors de leurs heures de travail. D'après leurs déclarations, 37 % des individus se situent dans ce contexte d'opinion très favorable de leur employeur.

### **2. 3. 6. Un indicateur de co-investissement en formation entre l'individu et son entreprise**

Cette variable synthétise la qualité des relations employeur-salarié et l'intensité des marques d'attention de l'employeur vis-à-vis de son salarié : information de la part du salarié, encouragements, aménagement d'horaires et financement de la formation de la part de l'employeur (11 % des individus sont concernés).

### **2. 3. 7. Un indicateur de projet de l'individu**

Cette variable synthétise la nature du projet de l'individu en suivant une formation au Cnam. Elle a été construite de façon à rendre compte si le projet se rapporte plutôt à des questions de formation : acquisition de connaissances, de compétences, formation ou

diplôme (43 % des individus) ou s'il est plutôt lié à des questions d'emploi : trouver un nouvel emploi, se reconverter, obtenir une promotion, (57 %).

### **3. L'ANALYSE DU SALAIRE**

#### **3. 1. Quatre groupes de variables déterminantes du salaire**

Les développements précédents permettent d'analyser le salaire comme la résultante de quatre groupes de variables :

- 1) Des variables de capital humain classiques (âge, sexe, expérience professionnelle, niveau d'éducation initiale, diplôme, formation postsecondaire, ...),
- 2) Des variables d'emploi et de trajectoire professionnelle (taille de l'entreprise, catégorie et fonction professionnelles, trajectoire : nombre d'emploi, chômage),
- 3) Des indicateurs d'articulation formation-emploi (un indicateur mécanique d'appariement au temps  $t$  entre niveau et spécialité de formation et d'emploi, deux indicateurs subjectifs d'appariement : continuité entre la formation postsecondaire suivie et la formation initiale d'une part, et l'activité professionnelle d'autre part),
- 4) Des indicateurs de nature psychosociologique (un indicateur de capital social : soutien du réseau familial, amical et professionnel, un indicateur d'opinion de l'employeur vis-à-vis des formations suivies sur l'initiative des individus, un indicateur de co-investissement en formation entre l'entreprise et le salarié : information, aides, financement... et un indicateur de projet de l'individu en suivant une formation postsecondaire).

L'analyse du salaire a été réalisée pour chacune des situations professionnelles définies qui doivent être considérées comme des coupes retraçant différents moments d'un cycle de vie professionnelle (voir tableau 1 pour les variables). Les salaires en S1, S2 et S3 sont supposés dépendre des caractéristiques mesurées de l'individu, de son emploi et des indicateurs construits selon un modèle de régression multiple standard (Goux-Maurin, 1997). C'est un raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » qui isole l'effet propre d'une variable conditionnellement aux autres variables introduites dans le modèle. En raison de la taille réduite de l'échantillon et de ses différentes strates, les résultats sont à prendre à titre indicatif et non prédictif.

#### **3. 2. Le salaire au moment de la première situation professionnelle**

Quelles sont les variables déterminantes du montant du salaire à cette période de la vie professionnelle ? On part d'une fonction de gain de Mincer (1958) classique où sont introduits l'âge avant l'entrée dans le premier emploi, l'expérience professionnelle (durée du premier emploi), le sexe, le niveau de la formation initiale, qui correspond aussi à une durée d'études et la spécialité de cette formation. On y ajoute d'une part des variables dites structurelles caractérisant le premier emploi occupé : la taille de l'établissement, la catégorie et la fonction professionnelles et d'autre part l'indicateur mécanique d'adéquation de la formation initiale à ce premier emploi.

**Tableau 1 : Montant du salaire horaire en Euros constants 1999 (salariés à temps complet seuls)**

Situation	1 <sup>ère</sup> situation	Entrée Cnam	Sortie Cnam	Rétrospectivement
Constante	4.06 (***)	3.94 (***)	4.26 (***)	4.31 (***)
Expérience professionnelle	+ 3 % (***)	+ 2 % (***)	+ 4 % (***)	+ 4 % (***)
(Expérience professionnelle) <sup>2</sup>	0 % (*)	0 % (***)	0 % (***)	0 % (***)
Age	+ 2 % (***)	+ 2 % (***)	+ 2 % (***)	+ 1 % (***)
Durée de présence au Cnam	/	/	0 (ns)	0 (ns)
Homme	- 3 % (ns)	+ 4 % (**)	+ 4 % (***)	+ 5 % (***)
Niveau de formation initiale	Réf	Réf	Réf	Réf
≤ Bac	+ 4 % (*)	- 2 % (ns)	- 3 % (ns)	- 2 % (ns)
Bac + 2	+ 4 % (ns)	0 % (ns)	+ 3 % (ns)	+ 4 % (ns)
Bac + 3, 4	+ 9 % (**)	+ 5 % (*)	+ 8 % (***)	+ 10 % (***)
Bac + 5				
Spécialité de formation initiale	Réf	Réf	Réf	Réf
Générale	+ 2 % (ns)	+ 5 % (***)	+ 4 % (**)	+ 2 % (ns)
Technique				
Taille de l'établissement en S1				
1-9 salariés	- 11 % (***)	/	/	/
10-49	- 7 % (***)	/	/	/
50-499	0 % (ns)	/	/	/
≥ 500	Réf	/	/	/
Taille de l'établissement en S2				
1-9 salariés	/	- 12 % (***)	/	/
10-49	/	- 6 % (***)	/	/
50-499	/	- 4 % (**)	/	/
≥ 500	/	Réf	/	/
Taille de l'établissement en S3				
1-9 salariés	/	/	- 17 % (***)	- 17 % (***)
10-49	/	/	- 6 % (***)	- 5 % (**)
50-499	/	/	- 3 % (**)	- 2 % (ns)
≥ 500	/	/	Réf	Réf
Catégorie professionnelle en S1				
Ingénieur ou cadre	+ 30 % (***)	/	/	/
Profession intermédiaire	+ 13 % (***)	/	/	/
Technicien-agent technique	+ 7 % (**)	/	/	/
Employé	Réf	/	/	/
Ouvrier	+ 6 % (ns)	/	/	/
Catégorie professionnelle en S2				
Ingénieur ou cadre	/	+ 32 % (***)	/	/
Profession intermédiaire	/	+ 11 % (***)	/	/
Technicien-agent technique	/	+ 5 % (**)	/	/
Employé	/	Réf	/	/
Ouvrier	/	- 7 % (ns)	/	/
Catégorie professionnelle en S3				
Ingénieur ou cadre	/	/	+ 31 % (***)	+ 30 % (***)
Profession intermédiaire	/	/	+ 13 % (***)	+ 13 % (***)
Technicien-agent technique	/	/	+ 4 % (*)	+ 4 % (ns)
Employé	/	/	Réf	Réf
Ouvrier	/	/	- 7 % (ns)	- 8 % (ns)
Fonction professionnelle en S1				
Production-maintenance	Réf			
Etudes-méthodes	+ 9 % (***)	/	/	/
Tertiaire d'entreprise	+ 5 % (*)	/	/	/
Commercial	+ 6 % (*)	/	/	/
Informatique	+ 12 % (***)	/	/	/
Services-enseignement	+ 6 % (*)	/	/	/
Fonction professionnelle en S2				
Production-maintenance	/	Réf	/	/
Etudes-méthodes	/	+ 7 % (***)	/	/
Tertiaire d'entreprise	/	+ 6 % (**)	/	/
Commercial	/	+ 8 % (**)	/	/
Informatique	/	+ 10 % (***)	/	/

Services-enseignement		+ 8 % (**)		
Fonction professionnelle en S3			Réf	Réf
Production-maintenance			+ 5 % (*)	+ 6 % (**)
Etudes-méthodes			+ 3 % (ns)	+ 4 % (ns)
Tertiaire d'entreprise	/	/	+ 6 % (**)	+ 6 % (*)
Commercial			+ 5 % (ns)	+ 4 % (ns)
Conseil-expertise			+ 6 % (**)	+ 5 % (*)
Informatique			+ 10 % (***)	+ 11 % (***)
Services-enseignement				
Nombre d'emplois				
1			- 5 % (**)	0 % (ns)
2	/	/	- 4 % (**)	0 % (ns)
≥ 3			Réf	Réf
Niveau de fo au début du Cnam				
1 <sup>er</sup> cycle		Réf		
2 <sup>nd</sup> cycle	/	0 % (ns)	/	/
3 <sup>ème</sup> cycle		+ 1 % (ns)		
Niveau de fo à la fin du Cnam				
1 <sup>er</sup> cycle			Réf	Réf
2 <sup>nd</sup> cycle	/	/	+ 7 % (***)	+ 7 % (***)
3 <sup>ème</sup> cycle			+ 6 % (***)	+ 7 % (**)
Spécialité de fo au début du Cnam				
Tertiaire		- 2 % (ns)		
Industrielle	/	Réf	/	/
Informatique		- 1 % (ns)		
Spécialité de fo à la fin du Cnam				
Tertiaire			+ 2 % (ns)	0 % (ns)
Industrielle	/	/	Réf	Réf
Informatique			+ 5 % (**)	+ 3 % (ns)
Résultat de la formation au Cnam				
Rien			Réf	Réf
≥ ½ UV	/	/	0 % (ns)	0 % (ns)
Diplôme 1 <sup>er</sup> , 2 <sup>nd</sup> ou 3 <sup>ème</sup> cycle			+ 6 % (*)	+ 5 % (*)
Diplôme d'ingénieur			+ 3 % (ns)	+ 3 % (ns)
Articulation mécanique en S1				
Niveau et spécialité	+ 5 % (**)	/	/	+ 1 % (ns)
Articulation mécanique en S2				
Niveau et spécialité		+ 2 % (ns)	/	+ 3 % (*)
Articulation mécanique en S3				
Niveau et spécialité	/	/	- 2 % (ns)	- 4 % (**)
Articulation subjective Cnam/FI				
Continuité ou complément	/	- 1 % (ns)	0 % (ns)	0 % (ns)
Rupture		Réf	Réf	Réf
Artic subj1 Cnam/Activ profes				
Continuité ou complément	/	+ 5 % (**)	+ 7 % (***)	+ 7 % (***)
Rupture		Réf	Réf	Réf
Episode(s) de chômage	/	- 5 % (***)	- 7 % (***)	- 6 % (***)
Opinion tout à fait favorable de l'employeur sur la FII	/	/	/	+ 3 % (**)
Co-investissement	/	/	/	+ 3 % (ns)
Nature du projet de l'individu				
Formation	/	/	/	+ 4 % (***)
Emploi				Réf
Ressources familiales et amicales	/	/	/	0 % (ns)
N	1356	1345	1708	1475
R <sup>2</sup>	33.2 %	43.0 %	43.5 %	44.2 %

ns : pas de différence statistiquement significative par rapport à la situation de référence

\* : différence significative au seuil de 10 %

\*\* : différence significative au seuil de 5 %

\*\*\* : différence significative au seuil de 1 %

Les variables explicatives ne sont pas corrélées entre elles à un taux supérieur à 50 %, terme constant non inclus (matrice de corrélation des coefficients).

**Lecture du tableau** : ce tableau résulte d'un calcul de régression multiple qui permet de mesurer « toutes choses égales par ailleurs » l'effet propre d'une unité supplémentaire dans le cas de variables quantitatives ou l'effet propre d'une variable qualitative (ou d'une modalité d'une variable qualitative par rapport à la situation de référence choisie). Ainsi, si nous prenons la dernière colonne, la constante 4,31 correspond au salaire horaire de base sans aucune variable déterminante. Chaque année supplémentaire d'expérience professionnelle ajoute 4 % ; le fait d'être un homme par rapport à la référence (soit le fait d'être une femme puisqu'il n'y a pas d'autres possibilités) ajoute 5 %, le fait d'avoir un diplôme de formation initiale de niveau Bac + 5 (par rapport au niveau bac ou inférieur) ajoute 10 %, le fait de travailler dans le dernier emploi dans un établissement de moins de 10 salariés (par rapport aux établissements de plus de 500) retranche 17 % et ainsi de suite pour chacune des variables. Tout cela a été calculé sur un échantillon de 1475 individus (N) puisque n'ont été pris en compte que les salariés à temps complet à chacune des situations définies et l'ensemble des variables construites et utilisées ici parvient à expliquer 44 % du montant du salaire ( $R^2$ ). Dans le cas présent, ce sont avant tout la significativité (le fait d'introduire une différence statistiquement significative) et le signe (en plus ou en moins) de chaque variable ou modalité de variable qui ont été commentés.

A cette période de la vie professionnelle (voir Tableau 1), de nombreuses variables produisent les effets couramment obtenus pour ce type d'estimation : un âge plus élevé, une catégorie professionnelle supérieure (ingénieurs et cadres, professions intermédiaires), un établissement de plus de 500 salariés, une fonction professionnelle « informatique » procurent un supplément salarial non négligeable. Il en est de même des professionnels de la fonction « Etudes-méthodes ». Le niveau de formation initiale favorise, comme l'on peut s'y attendre les diplômés de plus haut niveau, mais aussi les diplômés au niveau bac + 2. C'est probablement là un effet non seulement de niveau mais surtout de spécialité qui joue, car à ce niveau de formation, ce sont des diplômes de nature technique, les BTS et les DUT, qui arrivent sur le marché du travail et leur salaire au premier emploi est meilleur que celui de sortants de formation générale même plus élevée (licence ou maîtrise).

Parmi les variables moins usuelles, il faut noter que l'articulation mécanique entre la formation initiale et l'emploi, telle que définie plus haut en niveau et en spécialité a un effet positif et significatif sur le montant du salaire du premier emploi, rappelant en cela les résultats obtenus sur des panels de jeunes avec des variables beaucoup plus fines et détaillées (Bruyère-Lemistre, 2004).

### **3. 3. Le salaire au moment de l'entrée en formation au Cnam**

Au moment de l'entrée en formation au Cnam, le nombre de variables disponibles susceptibles de jouer un effet sur le montant du salaire s'enrichit. Par rapport à la situation précédente, on dispose en effet de variables caractérisant la trajectoire antérieure (l'existence d'épisodes de chômage en particulier), la formation à l'entrée au Cnam (niveau et spécialité) ainsi que des deux variables d'opinion sur la relation entre la formation au Cnam et la formation initiale et cette formation au Cnam et l'activité professionnelle.

A cette période de la vie professionnelle aussi (voir Tableau 1), les variables classiquement mobilisées jouent dans le sens attendu : avantage salarial à l'âge et à l'expérience professionnelle, aux hommes, aux catégories professionnelles et aux niveaux de formation élevés, aux salariés des établissements de grande taille, aux fonctions professionnelles liées à l'informatique.

Caractéristique propre à la population des étudiants du Cnam, la spécialité de la formation initiale et plus particulièrement le fait d'avoir suivi une formation technique assure un supplément de salaire. En ce qui concerne la trajectoire professionnelle antérieure, l'indicateur de précarité (épisode(s) de chômage antérieur(s) à cet emploi) montre le désavantage salarial des anciens chômeurs, même s'ils ont retrouvé un emploi (Berton, 2002).

L'indicateur mécanique d'articulation formation-emploi, tel que défini, n'est pas significatif : on n'observe pas de différences salariales notables entre les personnes pour lesquelles la formation au Cnam en niveau et en spécialité correspond à la catégorie et à la fonction professionnelle de l'emploi concomitant et les autres. En revanche, les personnes qui considèrent que la formation au Cnam est dans la continuité ou complémentaire de leur activité professionnelle (et non pas de leur formation initiale) se distinguent par un salaire plus élevé.

### **3. 4. Le salaire à l'issue du Cnam**

A la date de l'enquête et de la sortie du Cnam, le nombre de variables mobilisables s'accroît encore. Par rapport à la situation précédente, on dispose en effet de variables supplémentaires caractérisant la trajectoire antérieure (le nombre d'emplois en plus des épisodes de chômage) et la formation à la fin du Cnam (sa durée totale, son résultat, son niveau et sa spécialité).

Par rapport à la situation précédente, à l'entrée au Cnam, on retrouve à la sortie et à la date de l'enquête (voir Tableau 1) les mêmes influences des variables classiques individuelles et structurelles. Il est intéressant d'observer les effets des variables caractérisant la formation au Cnam. En conformité avec la théorie du capital humain appliquée aux formations postsecondaires, il faut remarquer l'effet positif sur le salaire des niveaux de la formation au Cnam (2<sup>nd</sup> et 3<sup>ème</sup> cycle par rapport au 1<sup>er</sup>), en revanche la durée des études au Cnam n'introduit pas de différence significative. L'obtention d'un diplôme complet quel que soit son cycle (hormis un diplôme d'ingénieur) introduit un effet positif en conformité avec la théorie du signal. Il en est de même de la spécialité de formation « informatique ».

Du point de vue de l'ensemble de la trajectoire de l'individu, ce sont les situations de mobilité externe sans chômage qui sont les mieux valorisées salarialement. Le fait de rester sur un marché interne (approché ici par le fait d'être toujours resté dans le même emploi) offre de moins bonnes perspectives de salaire que la mobilité externe qui, à condition de ne pas connaître de périodes de chômage, devient une des conditions d'une meilleure carrière salariale. On retrouve là un résultat déjà précédemment acquis (Berton, 2002).

Les personnes qui estiment que la formation au Cnam s'inscrit dans la continuité ou en complément de leur activité professionnelle continuent de se distinguer par un salaire plus élevé. Parmi tous les indicateurs d'articulation formation-emploi, c'est le seul qui distingue significativement ses possesseurs des autres. Il est intéressant de noter que, à ce stade du déroulement du cycle de vie professionnelle, ce sont les professionnels des services par rapport aux fonctions plus directement liées à la production et à

l'administration et même à l'informatique et au commercial qui se distinguent par un meilleur salaire. Si l'on reprend, à chacune des étapes définies, les fonctions professionnelles valorisées, un profil de carrière se dessine qui va de la fonction « Etudes-méthodes » en début de carrière (S1), pour passer par la fonction « Informatique » en S2 et aboutir, après une formation (S3), à la fonction « Services ».

### **3. 5. Le dernier salaire analysé rétrospectivement**

En cohérence avec la nature rétrospective du fichier de données, cette analyse du salaire reprend les mêmes variables que celles de la situation S3, mais en considérant l'ensemble de l'expérience professionnelle depuis le premier emploi et non pas seulement la durée de la dernière situation professionnelle et les indicateurs d'adéquation mécanique de chaque situation professionnelle, S1, S2 et S3. Elle y ajoute les différents indicateurs construits : « capital social », opinion de l'employeur sur l'initiative individuelle en formation, co-investissement en formation, nature du projet de l'individu.

Les résultats obtenus (voir Tableau 1) sont stables par rapport à ceux de la situation S3 : les effets de capital humain, de signal et de structure restent influents. Cependant, l'indicateur d'articulation mécanique en S3, s'il reste négatif, est devenu significatif, ce qui fait entendre que les personnes pour lesquelles le niveau et la spécialité de la formation à la fin du Cnam correspondent à la catégorie et à la fonction professionnelles exercées au même moment sont désavantagées salarialement parlant. Sont donc favorisés, de ce point de vue, les individus qui font autre chose que ce à quoi leur formation les prépare. Ce résultat mérite de s'y attarder quelque peu. On peut émettre l'hypothèse qu'à cette étape du cycle de vie professionnelle, à la différence des débuts de vie active, une articulation étroite entre spécialité de formation et fonction professionnelle exercée ne convient plus du fait des complémentarités de compétence qui caractérisent la maturité professionnelle. L'exemple des formations informatiques est à cet égard probant : leurs titulaires trouvent à s'employer transversalement dans de nombreuses autres fonctions professionnelles et pas seulement dans les services informatiques ou dans les fonctions explicitement définies comme informatiques. De même les formations tertiaires sont des compléments des fonctions techniques : un technicien ou un ingénieur de production acquerra, au fur et à mesure du déroulement de sa carrière, des compétences tertiaires (management, comptabilité, finance, droit, psychologie, sociologie...) afin de répondre à l'élargissement de ses fonctions et de ses responsabilités qui mène en l'occurrence des fonctions techniques vers celles d'encadrant de premier niveau ou de cadre encadrant. Quant au cas des formations de nature industrielle, il faut garder à l'esprit que les fonctions de type technique qui leur correspondent sont toujours moins valorisées que celles de type tertiaire, commerciales ou financières.

Parmi les variables supplémentaires mobilisées (capital social, co-investissement ...), la nature du projet de l'individu et l'opinion tout à fait favorable de l'employeur sur les formations à initiative individuelle introduisent une différence significative. Les individus qui suivent une formation pour elle-même, sans penser la lier directement à un problème d'emploi sont salarialement avantagées, signe que le lien formation professionnelle-emploi n'est pas immédiat ou bien que ces individus sont de fait dans



une situation d'emploi favorable qui leur évite d'instrumentaliser trop directement la formation par rapport à leur situation professionnelle. L'opinion favorable de l'employeur ne signifie pas la mise en place d'actions effectives. Celles-ci sont synthétisées dans un autre indicateur (le co-investissement) qui, lui, ne joue pas sur le montant du salaire. Cela n'est d'ailleurs pas surprenant si l'on se réfère aux enseignements des théories du capital humain et des contrats implicites : un co-financement de l'investissement en capital humain entre l'employeur et le salarié conduit à une modération salariale pour que le partage des coûts soit effectif. Si l'on considère de plus que le co-investissement concerne des salariés dont l'employeur espère qu'ils resteront dans l'entreprise, le contrat implicite est celui de l'assurance à plus long terme de la sécurité d'emploi moyennant là encore la modération salariale. On retrouve alors une des raisons pour lesquelles la mobilité externe (sans chômage antérieur) est mieux valorisée salarialement.

### **CONCLUSION : LE SALAIRE, REMUNERATION DU STATUT OU REMUNERATION DES COMPETENCES ?**

L'objectif de cet article était d'analyser le salaire perçu à différentes étapes du cycle de vie professionnelle en fonction de certains de ses déterminants dont l'articulation entre la formation et l'emploi considérée comme source de compétences

Pour mener à bien ce travail, nous nous sommes dotés d'une problématique de l'appariement individu-emploi :

- Où la compétence, considérée comme un bien d'expérimentation, se construit aussi bien dans le système de formation que dans les emplois : elle se situe au point de rencontre entre les savoirs et les potentialités d'une personne et les exigences et les potentialités d'une situation professionnelle,
- Où l'appariement, considéré comme une théorie de la relation d'emploi, est analysé non pas du point de vue de la probabilité de rupture de cette relation mais du point de vue de la construction des compétences c'est à dire de l'articulation des formations et des emplois,
- Où le salaire, considéré comme l'indicateur de la qualité de l'appariement permet de poser la question centrale de l'article : les meilleurs niveaux de salaire récompensent-ils les meilleurs appariements individus-emplois ?

Nous avons défini une équation de salaire « enrichie » où, à côté des variables de capital humain, d'emploi et de trajectoire classiques, ont été construits des indicateurs aussi bien mécaniques que subjectifs d'articulation formation-emploi et des indicateurs de nature psychosociologiques pour approcher l'environnement de l'individu. Cette équation a été estimée sur une cohorte rétrospective d'anciens étudiants adultes du Cnam structurée autour de trois situations professionnelles : au premier emploi, à l'entrée au Cnam et à la date de l'enquête (1999), six mois après la sortie du Cnam.

Après avoir examiné les déterminants du salaire à ces différentes étapes du cycle de vie professionnelle, puis de façon rétrospective, nous pouvons reprendre la question initialement posée : le salaire récompense-t-il la compétence, si l'on entend celle-ci comme le produit conjoint des systèmes de formation et d'emploi ?

Un certain nombre de résultats obtenus sont stables par rapport à d'autres travaux : les effets de capital humain (niveau de la formation initiale et de la formation postsecondaire, âge, expérience professionnelle), de signal (obtention d'un diplôme) et de structure (taille de l'entreprise, structure des qualifications) restent toujours influents. Il faut de plus souligner un résultat plus original, mais déjà connu, celui de la stigmatisation du chômage sous la forme, négative, du désavantage salarial des anciens chômeurs, même s'ils ont retrouvé un emploi, et sous la forme, positive, de la meilleure valorisation salariale des situations de mobilité externe sans chômage. A cet égard les projets individuels qui souhaitent instrumentaliser directement la formation postsecondaire sur des questions d'emploi, sont la marque de situations salariales moins favorables.

En ce qui concerne plus directement les compétences, la problématique développée dans cet article permet d'avancer une réponse nettement positive en ce qui concerne le premier emploi où la double articulation entre niveau de formation-catégorie professionnelle et spécialité de formation-fonction professionnelle exercée est salarialement valorisée. La réponse est toujours positive mais plus nuancée en ce qui concerne les situations professionnelles ultérieures pour lesquelles il faut bien comprendre ce que signifie l'articulation entre la formation et l'emploi. Au fur et à mesure du déroulement de la carrière individuelle, cette articulation est de moins en moins une adéquation stricte. Elle correspond de plus en plus à des possibilités d'élargissement et de complémentarité des compétences. D'où l'intérêt de considérer l'opinion des individus sur cette articulation au-delà d'un indicateur qui rapproche mécaniquement formation et emploi. Une des conséquences de ce résultat est que la définition de la compétence ne peut pas être la même aux différentes étapes du cycle de vie professionnelle.

S'il apparaît au total que le poids des variables individuelles et structurelles classiques : âge, sexe, expérience-ancienneté, niveau de formation, diplôme, taille des entreprises... sur le salaire reste fort<sup>9</sup>, ce résultat rejoint-il ce que JD. Reynaud écrivait récemment à propos du management par les compétences ?

*« Je soupçonne que ce qui récompense en salaire la compétence est probablement en fait beaucoup plus modeste que les ambitions énoncées ... Dans tout système de salaire, il y a nécessairement deux dimensions qui sont loin de se combiner harmonieusement. D'une part, l'employeur souhaite payer les salariés selon leur apport (et beaucoup de salariés peuvent aussi trouver cela équitable). De l'autre, un système de salaire est aussi un système de statuts, avec une hiérarchie de mérites et de pouvoirs, qui ne peut*

---

<sup>9</sup> Le poids des variables (ou des groupes de variables) les unes par rapport aux autres peut s'apprécier de deux manières :

- 1) En procédant à une introduction « pas à pas » (stepwise) des variables dans le modèle. En l'occurrence, les premières variables sélectionnées sont systématiquement la CSP, l'expérience professionnelle et la taille de l'entreprise,
- 2) En comparant le pouvoir explicatif des groupes de variables de capital humain, d'emploi et de trajectoire, ... par rapport au modèle global où toutes les variables sont présentes. En l'occurrence, le modèle global ne voit son pouvoir explicatif amélioré que de 4 % par rapport aux variables d'emploi et de trajectoire (encore appelées variables structurelles) tandis qu'il l'est de 15 % par rapport aux variables de capital humain classiques et de 22 % par rapport aux autres variables (les différents indicateurs et les variables psychosociologiques).

*pas être constamment perturbée et qui a quelque chose à faire avec l'expérience, l'âge et l'ancienneté.* » (Reynaud, 2001 : 23-24)

Aux trois dimensions du salaire : expérience, âge et ancienneté, qui sont d'ailleurs largement corrélées entre elles, JD. Reynaud ajoute le système de statuts qui peut être approché par la structure des qualifications qui reste un déterminant essentiel du montant du salaire. Il faut cependant y ajouter une dimension fondamentale, la taille de l'entreprise, qui en l'occurrence pourrait être interprétée comme un premier indicateur (imparfait) de sa capacité à mener des actions de gestion du personnel voire de gestion des compétences. En ce domaine, l'indicateur de co-investissement en formation construit ici, lui aussi imparfait, apporte une information intéressante en termes d'assurance, de partage des coûts, et de durée de la relation d'emploi entre l'employeur et le salarié. Analysé du point de vue de sa valorisation salariale et d'un point de vue individuel, le modèle de la compétence suggère alors un double modèle :

- L'un de gestion individuelle des risques, où la mobilité externe au sein de grandes entreprises sans chômage intercalaire assure un niveau de salaire plus élevé,
- L'autre de co-gestion des risques, où la mobilité reste interne aux grandes entreprises moyennant une modération salariale.

## Références

- Abowd JM. Kramarz F. Roux S., 2004, Wage, Mobility and Firm Performance : An Analysis Using Matched Employee and Employer, Data from France, mimeo, Crest
- Arrow KJ., 1973, Higher education as a filter, *Journal of Public Economics*, n° 2, p. 193-216
- Bruyère M. Lemistre P., 2004, Adéquation formation-emploi : le rôle de la spécialité, *Les Notes du Lhire*, n° 394
- Barreau J. Brochard D., 2003, Les politiques de rémunération des entreprises : écarts entre pratiques et discours, *Travail et Emploi* n° 93, janvier, p. 45-59
- Becker GS., 1964, *Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, The University of Chicago Press (Third Edition, 1993).
- Behagel L., 2003, Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France, *Economie et Statistique* n° 366, p. 3-29
- Béret P., 2002, Projets professionnels et emplois ultérieurs : une analyse des mécanismes de l'insertion professionnelle, *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, vol 31 n° 2, juin, p. 179-194
- Berton F., 2000a, Acquérir un diplôme en cours de vie active, modèle social dépassé ou nouvel outil de gestion de la mobilité sur le marché du travail ? *L'Orientation Scolaire et Professionnelle- Inetop* vol 29 n° 2, juin, p. 355-376
- Berton F., 2002, Les marchés professionnels offrent-ils de meilleures carrières salariales ? *Sociologia del Lavoro*, Bologne FrancoAngeli n° 85, p. 80-95
- Berton F., 2003, Des politiques d'emploi aux carrières salariales, la structuration du marché du travail par la formation professionnelle : histoire d'un changement de regard. Mémoire d'habilitation à diriger des recherches en sciences économiques, Université de Paris X Nanterre, 131 p.
- Bodier M., Crenner E., 1997, Adéquation entre formation et emploi, ce qu'en pensent les salariés, *Insee Premières* n° 525

- Dadoy M., 1989, Le retour au métier, *Revue Française des Affaires Sociales* n° 4, p. 69-102
- Eustache D., 2001, Politique salariale, régulation et échange social, *Revue Française de Sociologie*, n° 42-2, p. 295-326
- Doeringer P. Piore M., 1971, *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington Mass, USA, D.C. Heath.
- Degenne A., 2002, Employer/Employee Relationship Regulation and The Lessons of School/Work Transition in France in Favereau O. Lazega E. (eds) *Economic Organization, Markets, Networks and Hierarchies*, Northampton, Edward Elgar, p. 200-212
- Goux D. Maurin E., 1994, Education, expérience et salaire, *Economie et Prévision* n° 116, p. 155-178
- Goux, D. Maurin, E. (1997) Les entreprises, les salariés et la formation continue. *Economie et Statistique* n° 306, p. 41-55
- Guillot Y. Sevestre P., 1994, Estimations de fonctions de gains sur données de panel : endogénéité du capital humain et effets de sélection, *Economie et Prévision* n° 116, p. 119-135
- Hanchane S. Moullet S., 1997, Mesure et analyse des rendements éducatifs : le cas français, *Document de travail du GREQAM* n° 97B07
- Jovanovic B., 1979a, Job Matching and The Theory of Turnover, *Journal of Political Economy*, vol 87 n° 5, p. 972-990
- Jovanovic B., 1979b, Firm-specific Capital and Turnover, *Journal of Political Economy*, vol 87 n° 6, p. 1246-1260
- Jovanovic B., 1984, Matching, Turnover and Unemployment, *Journal of Political Economy*, vol 92 n° 1, p. 108-122
- Koubi M., 2003, Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000, *Economie et Statistique* n° 369-370, p. 149-171
- Kramarz F., 2003, Mobilité et salaires : une longue tradition de recherche, *Economie et Statistique* n° 369-370, p. 113-118
- de Larquier G., 1997, Principes des marchés régis par appariement. *Revue Economique* vol 48 n° 6, p. 1409-1438
- Mandon N., 1990, La gestion prévisionnelle des compétences : la méthode ETED, *Collection des Etudes-Cereq* n° 57
- Mincer J., 1958, Investment in human Capital and Personal Income Distribution, *Journal of Political Economy* n°, p. 282-302
- Oiry E., 2003, *De la qualification à la compétence : rupture ou continuité ?* L'Harmattan
- Oiry E., d'Iribarne A., 2001, La notion de compétence : continuités et changements par rapport à la notion de qualification, *Sociologie du Travail* n° 43, p. 49-66
- Pissarides C., 1990, *Equilibrium Unemployment Theory*, Basil Blackwell NY.
- Reynaud JD., 2001, Le management par les compétences : un essai d'analyse, *Sociologie du Travail* n° 43, p. 7-31.
- Paradeise C., 1987, Des savoirs aux compétences : qualification et régulation des marchés du travail, *Sociologie du Travail* n° XXIX-1, p. 35-46
- Spence MA., 1973, Job Market Signaling, *Quarterly Journal of Economics*, vol 88 n°3, p. 355-374
- Vincens J., 2001, Expérience professionnelle et formation, *Les Notes du Lhire* n° 347, octobre.