



La formation, une fonction intégratrice et stabilisatrice pour les nouveaux entrants dans l'entreprise ?

Guillemette de Larquier, Delphine Remillon

► To cite this version:

Guillemette de Larquier, Delphine Remillon. La formation, une fonction intégratrice et stabilisatrice pour les nouveaux entrants dans l'entreprise ?. Qualifications et parcours - Qualification des parcours. Actes des XXVèmes journées du longitudinal, Université de Nantes, 20 et 21 juin 2019, Céreq, pp.33-45, 2019, Céreq Echanges, 978-2-11-151934-3. hal-02360408

HAL Id: hal-02360408

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02360408>

Submitted on 12 Nov 2019

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.

La formation, une fonction intégratrice et stabilisatrice pour les nouveaux entrants dans l'entreprise ?

Guillemette de Larquier et Delphine Remillon***

Notre communication porte sur les pratiques de formation des entreprises à l'égard des salariés qu'elles viennent de recruter, articulées aux parcours professionnels de ces derniers, au sein de ces entreprises et en dehors. L'enjeu plus large est celui du rôle de la formation dans la sécurisation des parcours professionnels (gestion des ruptures et des transitions professionnelles), dans un contexte de chômage massif et durable et de mutations des métiers et des compétences (Gazier et Tuchsirer, 2015 ; Larquier et Remillon, 2008). Nous mobilisons les deux premières vagues du volet salariés du dispositif d'enquêtes DEFIS du CNEFP et du Céreq en analysant les trajectoires de formation et d'emploi, dans et hors de l'entreprise, des salariés récemment recrutés.

Notre communication vise à interroger les fonctions intégratrices et stabilisatrices de la formation : au sein des nouveaux recrutés, qui est formé et quels types de formations sont suivies ? Existe-t-il des différences d'accès à la formation des nouveaux entrants selon le canal d'obtention de l'emploi (par petites annonces, candidature spontanée, réseaux, etc.), selon les caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise recruteuse et selon la situation précédente des embauchés (emploi, chômage, inactivité) ? Quel est l'impact de la formation sur la stabilité dans l'emploi des nouveaux recrutés ?

La littérature existante met en évidence un lien positif entre formation et stabilité de l'emploi ou, plus précisément, entre formation spécifique ou financée par l'employeur et stabilité de l'emploi, effets qui diffèrent cependant selon le type d'entreprise (la taille) et de salarié (Duhautois, Petit et Remillon, 2012) et même si une partie des formés quittent l'entreprise ayant financé les formations spécifiques (Cart, Henguelle et Toutin, 2017). Notre travail précédent sur les enquêtes Difes/2-CVTS-4 du Céreq montre que l'accès à la formation est globalement plus faible pour les nouveaux entrants et augmente avec l'ancienneté dans l'entreprise (Larquier *et al.*, 2016). Nous cherchons à confirmer et affiner ce résultat avec l'enquête DEFIS, qui a l'avantage d'avoir un échantillon plus large que la précédente enquête – 16 000 salariés au lieu des 6 000 du dispositif Difes, ce qui constituait une limite forte aux analyses possibles dès lors que l'on se restreint aux salariés nouvellement recrutés. L'autre avantage de l'enquête DEFIS est qu'il s'agit d'une enquête en panel : les salariés, initialement tous en emploi dans une entreprise (E0) au 31 décembre 2013, sont interrogés une première fois entre mai et octobre 2015, puis à l'automne 2016, 2017, 2018 et 2019. Il est ainsi possible de s'intéresser au devenir des salariés nouvellement recrutés, en lien avec les formations suivies. Dans le cadre de cette communication, nous exploiterons les deux premières vagues de l'enquête salariés (2015 et 2016) qui sont celles actuellement disponibles.

Les « nouveaux entrants » qui sont l'objet de cette communication sont ceux qui ont quitté l'entreprise initiale (E0, celle de décembre 2013) et qui ont retrouvé un emploi avant l'enquête de 2015 dans une autre entreprise (E2015) ou dans la même. Nous pourrions ainsi apprécier si les pratiques de formation à l'entrée diffèrent en cas de réembauches, ce qu'une recherche précédente sur les enquêtes Génération du Céreq suggère (Lizé et Rieucan, 2018). Nous allons nous intéresser plus particulièrement aux 1 715 salariés ayant quitté l'entreprise E0 pour une autre raison que la retraite ou la préretraite et qui sont à nouveau en emploi au moment de l'enquête de 2015 (dans

* Clersé (UMR 8019), Université de Lille et CEET, guillemette.de-larquier@univ-lille.fr.

** INED, CEET (Cnam) et LiRIS (U. Rennes), delphine.remillon@ined.fr.

une entreprise que nous appellerons E2015). Pour la plupart d'entre eux (89 %), cet emploi et cette entreprise correspondent à la première expérience professionnelle postérieure à E0¹.

Dans une première partie, nous présenterons en détail l'enquête DEFIS, la façon dont nous avons identifié les nouveaux recrutés et leurs caractéristiques. Dans un second temps, nous analyserons qui est formé parmi ces nouveaux recrutés. Nous étudierons enfin leur stabilité dans cette entreprise, en lien avec le fait d'avoir ou non été formé, connaissant leur devenir entre l'enquête de 2015 et celle de 2016.

1. Données et méthode

1.1. L'enquête DEFIS et l'identification des nouveaux recrutés

Le dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (*DEFIS*) met en relation les pratiques de formation et de gestion du personnel des entreprises avec les parcours professionnels et de formation de leurs salariés. Il conjugue :

- un volet entreprises : 4 500 entreprises représentatives du secteur marchand (hors agriculture) de 3 salariés et plus ont été interrogées en 2015 ;
- un volet salariés : un échantillon de 16 000 individus, salariés en décembre 2013 d'une des entreprises du volet entreprises a été interrogé une première fois à l'été (mai à octobre) 2015, puis à l'automne 2016, avec un suivi en panel prévu pendant 5 ans en tout.

C'est le volet salariés que nous mobilisons ici, les deux premières vagues du panel à savoir l'interrogation de 2015 et celle de 2016. Tous les individus sont donc initialement en emploi, salariés, dans une entreprise que nous appelons par la suite E0. Nous nous intéressons aux individus mobiles, c'est-à-dire aux 22 % de salariés qui, à l'interrogation de 2015, ont quitté l'entreprise E0. Plus précisément, nous considérons ceux, parmi les mobiles, qui sont à nouveau en emploi dans une nouvelle entreprise lors de l'interrogation de 2015 (57,8 % des individus mobiles), entreprise que nous appelons E2015. Ce sont donc des « nouveaux recrutés » au sens où ils ont tous été recrutés récemment dans l'entreprise E2015. Celle-ci peut ne pas être la première qu'ils ont connue depuis leur départ de E0, comme dans l'exemple ci-dessous (figure 1). C'est le cas de 13,4 % de ces salariés : ils ont connu au moins un autre emploi entre E0 et E2015. Nous avons néanmoins choisi de sélectionner, pour ces individus mobiles, l'expérience d'emploi dans laquelle ils sont en 2015, car on dispose ainsi d'informations sur cette entreprise (les enquêtés décrivent précisément leur situation professionnelle à l'enquête). L'information sur les entreprises contenue dans le calendrier professionnel qui décrit les périodes successives d'emploi connues depuis 2013 est beaucoup moins complète.

On dispose, pour ces individus, d'informations sur les formations suivies, dans l'entreprise E0, dans l'entreprise où ils sont en 2015 et dans l'intervalle (formations dans d'autres emplois ou au chômage), d'informations sur leurs situations précédant l'emploi de 2015 (emploi, chômage, inactivité), sur le canal de recrutement ayant permis l'obtention de l'emploi dans E2015 et sur les caractéristiques de l'entreprise qui les employait en 2013 (E0) et qui les emploie en 2015 (E2015). Cette population de nouveaux recrutés est sélectionnée : par construction il s'agit d'individus mobiles et qui n'ont pas connu de longues périodes de chômage ou d'inactivité précédant leur dernière embauche. D'ailleurs, 55 % des nouveaux recrutés sont entrés dans l'entreprise dans laquelle ils sont en 2015 (E2015) moins d'un mois après leur sortie de E0. Nous allons à présent décrire plus précisément les caractéristiques de cette population.

¹ D'autres analyses ont été effectuées sur le champ de la première expérience d'emploi postérieure à l'expérience E0, mais lorsqu'il ne s'agit pas de l'emploi occupé au moment de l'enquête de 2015, on ne dispose de quasiment aucune information sur l'entreprise recruteuse.

Figure 1 • L'identification des nouveaux recrutés dans le volet salariés du dispositif DEFIS

E0									E1			E 2015						
Emploi dans entreprise DEFIS									Chômage			Emploi						
Description des formations suivies																		
Informations (moins détaillées) sur les changements professionnels																	Détails sur situation à l'enq.	
Déc13	Jan14	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Jan15	Fév	Mars	Avr	Mai	Juin-oct15
to																		
t _{enq}																		

1.2. Caractéristiques des nouveaux recrutés

Ces nouveaux recrutés ont quitté l'entreprise E0 pour des motifs et au terme d'anciennetés divers (tableau 1) : 37 % ont démissionné, 31 % avaient terminé leur contrat. Une ancienneté de 1 à 5 ans dans l'entreprise E0 est la situation la plus fréquente (40 % de l'échantillon). Pour les deux-tiers d'entre eux, la sortie était choisie. Les fins de contrats sont surreprésentées chez ceux qui avaient une faible ancienneté dans E0, les licenciements chez les salariés de forte ancienneté (> 5 ans) et les démissions et les sorties choisies chez les anciennetés médianes. 14 % des individus de l'échantillon ont suivi une formation après décembre 2013 et avant d'entrer dans E2015. Des premiers résultats, non présentés en détail ici, ont montré que « toutes choses égales par ailleurs », ceux qui ont suivi une formation après leur sortie de E0 ont trouvé moins vite un nouvel emploi. Le fait d'avoir suivi une formation dans E0 n'a en revanche pas d'effet significatif. Enfin, 10,8 % des salariés à la date d'enquête sont en fait retournés dans l'entreprise E0 (et parmi eux 25,5 % ont connu au moins un emploi entre temps).

Tableau 1 • Motifs de sortie de l'entreprise E0 en fonction de l'ancienneté dans E0 (en %)

Ancienneté dans E0	< 1 an	1 à 5 ans	> 5ans	Ensemble
Vous avez démissionné	23,3	48,3	37,8	36,9
C'était la fin de votre contrat	50,3	21,9	20,1	31,5
Licenciement	2,8	4,0	13,1	5,7
Autre cas	9,8	14,2	13,3	12,4
Autre rupture du contrat	11,9	10,9	14,4	12,1
NSP	2,0	0,7	1,3	1,3
Sortie choisie	67,7	71,3	60,5	67,4
Ensemble	35,5	40,5	24,1	

Champ : les individus ayant quitté E0 et en emploi dans une entreprise à la date d'interrogation en 2015.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés (2015). Données pondérées.

Près de deux-tiers des nouveaux recrutés (62,9 %) sont passés directement d'une situation d'emploi (dans E0 ou une autre entreprise) à leur emploi dans E2015. Seuls 28,7 % ont connu une période de chômage et 8,4 % d'inactivité (tableau 2). Les canaux de recrutement qui leur ont permis d'accéder à cet emploi sont dans un tiers des cas (32,7 %) leurs réseaux de relations (personnelles ou professionnelles). Les deux autres canaux fréquemment mobilisés – dans environ un quart des cas à chaque fois – sont les candidatures spontanées (24,7 %) et les annonces d'offre d'emploi (24,6 %).

Tableau 2 • Canal de recrutement pour trouver l'emploi dans E2015 en fonction du statut précédent l'entrée (en %)

Position professionnelle précédant l'entrée dans E2015	En emploi	Au chômage	En inactivité	Ensemble
Annonces d'offre d'emploi	26,5	21,4	21,4	24,6
Agence d'intérim, cabinet de recrutement	8,6	24,0	4,9	12,7
Démarche directe auprès d'un employeur (envoi d'une candidature spontanée) ou salon professionnel	25,8	18,3	38,1	24,7
Relations personnelles ou professionnelles (famille, amis, syndicat...)	34,3	29,5	31,7	32,7
Autres canaux	4,8	6,9	4,0	5,3
Ensemble	62,9	28,7	8,4	

Champ : les individus ayant quitté E0 et en emploi dans une entreprise à la date d'interrogation en 2015.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés (2015). Données pondérées.

2. Qui est formé parmi les nouveaux recrutés ?

Ces nouveaux recrutés ont-ils été formés à leur entrée dans E2015 ? C'est le cas de 18,5 % d'entre eux (avant la date de l'enquête en 2015) : 13,7 % ont suivi une seule formation, 3 % deux et 1,9 % trois et plus. 7,5 % ont reçu une formation dès l'embauche (dans les deux premiers mois de leur emploi) (tableau 3 et graphique 3 en annexe).

Tableau 3 • Pourcentage d'individus formés dans E2015 (en % du total des entrants)

Formés à l'embauche (lors des deux premiers mois) :	7,5
Formés dans E2015 avant la date d'enquête	18,5
<i>Avec le nombre de formations suivies :</i>	
1	13,7
2	3,0
3 et plus	1,9

Champ : les individus ayant quitté E0 et en emploi dans une entreprise à la date d'interrogation en 2015.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés (2015). Données pondérées.

Il s'agit, dans la plupart des cas, de formations de courte durée : moins de 21 heures (soit 3 jours environ) dans 60 % des cas (tableau 4). Les formations longues (71 h et plus) sont minoritaires (13 % environ des premières formations) mais surreprésentées parmi les formations ayant lieu dès l'embauche. Dans la moitié des cas, les formations suivies dans E2015 étaient des formations spécifiques à un métier et dans près d'un tiers de cas des formations réglementaires (type hygiène ou sécurité).

**Tableau 4 • Durée et type de la première formation en fonction de sa date de réalisation
(en % de tous les formés)**

	Dans les deux premiers mois de l'embauche	Pas à l'embauche et avant la fin des 6 premiers mois	Après les 6 premiers mois et avant la fin de la première année	Après la fin de la première année	Ens.
Durée :					
Moins de 7 heures	13,5	35,7	23,3	15,1	22,5
Entre 8 et 21 heures	40,7	34	32,1	54,2	38,2
Entre 22 et 35 heures	19,6	10,7	33,6	5	18
Entre 36 et 70 heures	5,1	9,3	3,5	24,9	8
Entre 71 et 140 heures	9,2	2	0,4	0,9	4,5
Plus de 140 heures	11,9	8,3	7,1	0	8,7
Type :					
Hygiène, sécurité et autres formations réglementaires	39,0	25,3	18,1	42,8	31,1
Acquisition ou perfectionnement en lecture, écriture et calcul	1,3	7,0	7,2	6,4	4,7
Formations spécifiques à un métier	50,8	44,8	61,8	48,8	50,8
Autre	8,9	21,8	9,7	0,9	12,4
Ensemble	40,2	31,6	18,8	9,4	

Champ : les individus ayant quitté E0 et en emploi dans une entreprise à la date d'interrogation en 2015.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés (2015).

Ceux qui suivent une formation « intégratrice » dans l'entreprise sont minoritaires mais sont plus nombreux parmi ceux qui étaient salariés précédemment à leur embauche que parmi les anciens inactifs ou chômeurs. Les nouveaux recrutés sur des contrats atypiques (CDD, intérim) et à temps partiel sont moins formés, ceux qui sont embauchés dans de grandes entreprises sont davantage formés à l'embauche que ceux qui en intègrent des plus petites. Cela confirme des résultats de notre précédent travail sur les enquêtes Difes/2-CVTS-4 qui indiquaient que les nouveaux entrants sont davantage formés dans l'entreprise s'ils sont à temps plein et s'ils étaient auparavant déjà en emploi, comme si les entreprises investissaient plus dans la formation de ceux qu'elles jugent impliqués dans des appariements susceptibles d'être immédiatement « rentables ». Concernant le canal à l'embauche, les plus formés sont ceux qui intègrent l'entreprise après un concours ou après avoir répondu à une annonce d'offre d'emploi ; ceux qui le sont moins sont ceux qui ont été embauchés après une candidature spontanée.

Une régression logistique de la probabilité d'être formé (tableau 5) confirme globalement ces résultats, avec, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité de formation plus faible pour les salariés en contrat autre que CDI, à temps partiel, âgés de 50 ans et plus (plutôt que de 35-49 ans), recrutés dans de petites entreprises et qui sont fortement mobiles (ont déjà connus un autre emploi entre E0 et E2015). Sont à l'inverse davantage formés les plus jeunes (les 15-24 ans en référence aux 35-49 ans), les professions intermédiaires et cadres (en référence aux employés). Ceux qui étaient précédemment au chômage (plutôt qu'en emploi) et ceux ayant déjà été formés avant l'entrée dans E2015 ont une moindre probabilité d'être formés dans l'entreprise de 2015. Cela semble indiquer une certaine transférabilité des formations.

Tableau 5 • Régression logistique de la probabilité d’être formé (à tout moment avant la date de l’enquête ou lors des deux premiers mois suivant l’embauche)

	Être formé dans E2015 à tout moment		Être formé à l’embauche dans E2015	
	Coeff.	Ecart-type	Coeff.	Ecart-type
Constante	-0,887 ***	(0,323)	-2,109 **	(0,532)
Sexe (réf : homme) : Femme	0,009	(0,145)	0,103	(0,244)
Âge (réf : 35-49 ans) : 15 - 24 ans 25 - 34 ans 50 ans et plus	0,345 ** 0,201 -0,569 **	(0,172) (0,162) (0,287)	0,619 ** 0,075 -0,571	(0,279) (0,291) (0,556)
Niveau d’éducation (réf : bac) : Peu diplômé CAP, BEP ou équivalent Bac +2/3 Bac +4/5 et plus	-0,313 0,342 0,307 0,036	(0,330) (0,212) (0,191) (0,223)	-0,588 0,302 0,043 0,232	(0,643) (0,348) (0,319) (0,370)
Canal de recrutement (réf : relations) : Annonces d’offres d’emploi Agence d’intérim, cabinet de recrutement Démarche directe auprès d’un employeur (envoi d’une candidature spontanée) ou salon professionnel Autres canaux	-0,089 0,123 -0,180 0,342	(0,168) (0,231) (0,176) (0,260)	-0,633 ** -0,162 -0,591 * 0,307	(0,296) (0,384) (0,306) (0,374)
Statut précédent l’embauche (réf : en emploi) : Au chômage En inactivité	-0,303 * -0,134	(0,167) (0,272)	0,510 * 0,686 *	(0,263) (0,389)
A été formé avant l’entrée dans E2015	-1,166 ***	(0,239)	-0,506	(0,367)
Sortie de E0 choisie	0,074	(0,147)	0,216	(0,251)
Le salarié a connu au moins 1 emploi entre E0 et E2015	-0,504 **	(0,229)	0,119	(0,334)
Le salarié est retourné dans E0	0,384	(0,348)	-0,335	(0,579)
Qualification (réf : employé) : Ouvrier Profession intermédiaire Cadre NSP	-0,146 0,354 * 0,409 ** 0,329	(0,197) (0,204) (0,210) (0,341)	-0,022 -0,318 -0,096 -0,526	(0,317) (0,377) (0,353) (0,755)
Contrat (réf : CDI) : Autre que CDI	-0,492 ***	(0,176)	-0,711 **	(0,294)
Temps de travail réf : Temps complet) : Temps partiel Sans objet	-0,562 ** -0,504 *	(0,234) (0,296)	-0,555 -0,615	(0,398) (0,551)
Taille de l’entreprise (réf : 50 à 499 salariés) : Moins de 10 salariés 10 à 49 salariés 500 salariés et plus NSP	-0,810 *** -0,521 *** 0,180 -0,312	(0,234) (0,186) (0,162) (0,287)	-0,929 ** -0,546 * -0,088 -0,579	(0,403) (0,312) (0,270) (0,517)
Secteur (réf : Industrie) : Construction Transports Services Autres et NSP	0,087 0,179 0,057 -0,169	(0,173) (0,258) (0,275) (0,226)	0,022 -0,045 -0,159 0,094	(0,302) (0,462) (0,469) (0,371)
L’entreprise E2015 est de statut privé	-0,253	(0,177)	-0,429	(0,283)

Champ : les individus ayant quitté E0 et en emploi dans une entreprise à la date d’interrogation en 2015. Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés (2015) (N= 1676 à cause de valeurs manquantes).

Concernant les formations suivant immédiatement l’embauche (dans les deux mois après le recrutement), on trouve un effet significatif et négatif, toutes choses égales par ailleurs, du recrutement par annonces d’offre d’emploi et par candidature spontanée (relativement aux réseaux de relations). Ce dernier constat prouve que l’on peut coupler des pratiques informelles, comme

l'embauche par relations, avec des pratiques formelles comme le suivi d'une formation. On peut imaginer que le recrutement par une annonce d'offre d'emploi ou à la suite d'une démarche directe est plus sélectif et que l'entreprise juge que ces personnes « prêtes à l'emploi » n'ont pas besoin d'être formées, en tous cas dès l'embauche. L'effet du chômage précédant l'embauche est cette fois légèrement positif. Il pourrait s'agir, sans moyen de la vérifier, de certaines formations courtes du type préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POE I) qui visent précisément à former des chômeurs à la prise d'un poste en entreprise. Enfin, être réembauché n'a pas d'effet négatif significatif, on ne peut pas ici dire que reprendre un ancien salarié épargne à l'entreprise « *les coûts inhérents à l'intégration de "nouveaux entrants", et notamment les coûts de formation* » (Rieucou & Lizé, 2018, p. 157).

3. Des formés plus stables ?

Pour étudier la stabilité des nouveaux recrutés en fonction du fait qu'ils aient, ou non, été formés, il faut disposer d'informations sur leur devenir. Nous mobilisons pour cela la deuxième vague de l'enquête *DEFIS*, celle de 2016. Du fait de l'attrition, notre échantillon se réduit : il reste 1 037 individus (sur 1 700 environ au départ), dont 971 qui confirment qu'ils étaient bien dans E2015 à l'interrogation précédente. Nous en déduisons que la différence (66) correspond à autant de sorties de E2015 aux alentours de l'enquête de la vague 1 (entre mai et octobre 2015). 58,5 % sont toujours dans E2015 au moment de la deuxième interrogation.

37,6 % des individus de l'échantillon ont suivi une formation dans E2015, et ce à tout moment depuis leur entrée jusqu'à leur sortie ou leur date d'interrogation en 2016. Dans la vague 1, ce pourcentage était de 18,5 %. On imagine qu'il a augmenté à cause au moins de deux effets : i) le temps passant la probabilité d'être formé finit par se réaliser ; ii) ce sont probablement ceux qui sont formés qui sont les plus stables (ce que l'on teste justement ici) et qui disparaissent moins avec l'attrition.

9,5 % ont été formés lors de leur embauche. De même ce pourcentage a augmenté dans la population étudiée (il était de 7,5 %) et, cette fois, c'est le deuxième effet qui joue².

Toutes choses égales par ailleurs, sont moins stables dans l'entreprise E2015 : les femmes, les jeunes de moins de 35 ans (relativement aux 35-49 ans), ceux recrutés par annonce d'offre d'emploi et qui étaient chômeurs précédemment à leur entrée dans E2015, les plus mobiles (ceux ayant connu au moins un autre emploi entre E0 et E2015), les ouvriers et professions intermédiaires (relativement aux employés), les individus en CDD (relativement aux CDI) et à temps partiel, les salariés du secteur des transports (relativement à l'industrie). Les employés des services sont en revanche plus stables. Surtout, les salariés formés dans E2015 sont plus stables toutes choses égales par ailleurs. Il n'y a en revanche aucun effet significatif de la formation à l'embauche sur la stabilité ni de la formation préalable à l'embauche (tableau 6). On peut donc penser que ce n'est pas la formation en elle-même qui est stabilisatrice mais que les entreprises investissent dans les salariés qu'elles souhaitent garder, y compris en les formant. Il semble qu'une formation intégratrice dans l'entreprise n'ait pas d'effet particulier sur la stabilité.

² Nous avons néanmoins 6 individus qui, recrutés à la toute fin de la fenêtre d'observation de la vague 1, ont été formés lors du deuxième mois après l'embauche et qui s'ajoutent à ceux déjà renseignés lors de l'étude de la vague 1.

Tableau 6 • Régression logistique de la probabilité d'être toujours présent dans E2015 lors de la date de l'enquête de la vague 2

	Modèle 1		Modèle 2	
	Coeff.	Ecart-type	Coeff.	Ecart-type
Constante	2,596 ***	(0,417)	2,877 ***	(0,404)
A été formé dans E2015 à n'importe quelle date	1,112 ***	(0,173)		
A été formé lors de l'embauche dans E2015			0,412	(0,334)
Sexe (réf : Homme) :				
Femme	-0,347 *	(0,180)	-0,288 *	(0,175)
Âge (réf : 35 - 49 ans) :				
15 - 24 ans	-0,611 ***	(0,211)	-0,547 ***	(0,206)
25 - 34 ans	-0,616 ***	(0,205)	-0,539 ***	(0,198)
50 ans et plus	-0,292	(0,280)	-0,285	(0,280)
Niveau d'éducation (réf : Bac) :				
Peu diplômé	0,195	(0,327)	0,136	(0,321)
CAP, BEP ou équivalent	-0,156	(0,257)	-0,089	(0,251)
Bac +2/3	-0,322	(0,237)	-0,156	(0,229)
Bac +4/5 et plus	0,042	(0,281)	0,042	(0,270)
Canal de recrutement (réf : relations) :				
Annonces d'offre d'emploi	-0,367 *	(0,210)	-0,359 *	(0,204)
Agence d'intérim, cabinet de recrutement	0,119	(0,294)	0,190	(0,285)
Démarche directe auprès d'un employeur (envoi d'une candidature spontanée) ou salon professionnel	-0,108	(0,212)	-0,093	(0,209)
Autres canaux	-0,461	(0,352)	-0,361	(0,340)
Statut précédent l'embauche (réf : en emploi) :				
Au chômage	-0,381 **	(0,192)	-0,445 **	(0,187)
En inactivité	-0,157	(0,331)	-0,205	(0,323)
A été formé avant l'entrée dans E2015	0,148	(0,236)	0,049	(0,229)
Sortie de E0 choisie	0,068	(0,174)	0,082	(0,170)
Le salarié a connu au moins un emploi entre E0 et E2015	-0,729 ***	(0,249)	-0,715 ***	(0,241)
Le salarié est retourné dans E0	0,039	(0,383)	0,143	(0,374)
Qualification (réf : employé) :				
Ouvrier	-0,443 *	0,230)	-0,411 *	(0,223)
Profession intermédiaire	-0,472 *	(0,259)	-0,315	(0,251)
Cadre	0,002	(0,274)	0,193	(0,263)
NSP	-0,254	(0,449)	-0,036	(0,433)
Contrat (réf : CDI) :				
Autre que CDI	-1,832 ***	(0,196)	-1,821 ***	(0,191)
Temps de travail réf : Temps complet) :				
Temps partiel	-0,549 **	(0,233)	-0,593 ***	(0,227)
Sans objet	-0,417	(0,328)	-0,503	(0,318)
Taille de l'entreprise (réf : 50 à 499 salariés) :				
Moins de 10 salariés	0,176	(0,256)	-0,066	(0,247)
10 à 49 salariés	-0,359	(0,222)	-0,446 **	(0,218)
500 salariés et plus	-0,089	(0,219)	-0,063	(0,213)
NSP	-0,266	(0,343)	-0,263	(0,329)
Secteur (réf : Industrie) :				
Construction	-0,101	(0,222)	-0,051	(0,216)
Transports	-0,644 **	(0,321)	-0,631 **	(0,314)
Services	0,724 **	(0,366)	0,726 **	(0,356)
Autres et NSP	0,055	(0,259)	-0,015	(0,253)
L'entreprise E2015 est de statut privé	-0,763 ***	(0,234)	-0,797 ***	(0,228)

Champ : les individus ayant quitté E0, en emploi dans une entreprise à la date d'interrogation en 2015 et enquêtés dans la vague 2.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés (2016) (N= 1012 à cause de valeurs manquantes)

Conclusion

Nos résultats tendent à montrer que la formation des nouveaux recrutés est rare et reproduit les inégalités de formation connues : moins de formations pour les moins qualifiés, les seniors, les salariés en CDD et à temps partiel, etc. Le fait d'être formé à l'embauche apparaît lié aux canaux de recrutement (les personnes recrutées par réseaux de relation) et à la situation préalable de chômage. La formation semble stabiliser les salariés mais l'absence d'effet de la formation dès l'embauche (dans les deux mois) ou de la formation antérieure à cet emploi semble indiquer un sens de causalité plutôt inverse (la stabilité favoriserait la formation plutôt que l'inverse). Une des limites est qu'on appréhende ici seulement la formation formelle des nouveaux recrutés. Or d'autres formes plus informelles d'apprentissages peuvent aussi contribuer à leur intégration dans l'entreprise (échanges avec leurs collègues, tutorat ...). Des travaux ont d'ailleurs montré que formation professionnelle organisée et apprentissages informels sont très souvent liés (Fournier, Lambert & Marion-Vernoux, 2017).

Références bibliographiques

- Cart, B., Henguelle, V., & Toutin, V.-H. (2017). Quitter l'entreprise qui a financé une formation : une pratique paradoxale ? *Formation emploi*, 137(1), 119-139.
- Dubois, J.-M., Noack, E. & Sigot, J.-C. (2016). *Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis). Premiers indicateurs du « volet entreprises »*. Céreq, coll. « Net Doc » (n° 156) [<http://www.cereq.fr/publications/Net.Doc/Dispositif-d-enquetes-sur-les-formations-et-itineraires-des-salaries-Premiers-indicateurs-du-volet-entreprises>].
- Duhautois, R., Petit, H. & Remillon, D. (2012). *La mobilité professionnelle*. Paris : La Découverte, collection « Repères » (n° 599).
- Fournier, C., Lambert, M. & Marion-Vernoux, I. (2017). Le travail au cœur des apprentissages en entreprise. *Céreq Bref*, 353.
- Gazier, B. & Tuchsirer, C. (éds) (2015). *Sécuriser les parcours professionnels, Initiatives et responsabilités. Liaisons sociales*.
- Lambert, M. & Marion-Vernoux, I. (éds) (2014). *Quand la formation continue. Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés. État des lieux à l'aube de la réforme de 2014*. Marseille : Céreq.
- Larquier (de), G. & Remillon, D. (2008). Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête « Histoire de vie ». *Travail et Emploi*, 113, 13-30.
- Larquier (de), G., Rieucou, G. & Tuchsirer, C. (2016). Recruter et former : un enjeu pour adapter et stabiliser les salariés dans l'entreprise. *Bref du Céreq*, 351.
- Lizé, L. & Rieucou, G. (2018). S'insérer dans une entreprise où l'on travaillait pendant les études. *Formation Emploi*, 141(1), 153-173.

Annexes

Tableau A1 • Profils des individus de l'échantillon

	Vague 1	Vague 2
Sexe :		
Homme	55,7	55,2
Femme	44,3	44,8
Âge :		
15 - 24 ans	29,1	25,8
25 - 34 ans	28,2	28,7
35 - 49 ans	32,7	34,5
50 ans et plus	10,0	11,0
Niveau d'éducation :		
Peu diplômé	9,1	9,4
CAP, BEP ou équivalent	26,4	23,3
Bac	21,2	22,4
Bac +2/3	24,9	24,4
Bac +4/5 et plus	18,4	20,5
Qualification au moment de l'enquête en 2015 :		
ouvrier	33,7	33,1
employé	32,4	31,4
profession intermédiaire	13,1	15,5
cadre	17,4	17,8
NSP	3,5	2,3

Champ : les individus ayant quitté E0 et en emploi dans une entreprise à la date d'interrogation en 2015. Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés (2015). Données pondérées

Tableau A2 • Profils des entreprises E2015 et des emplois

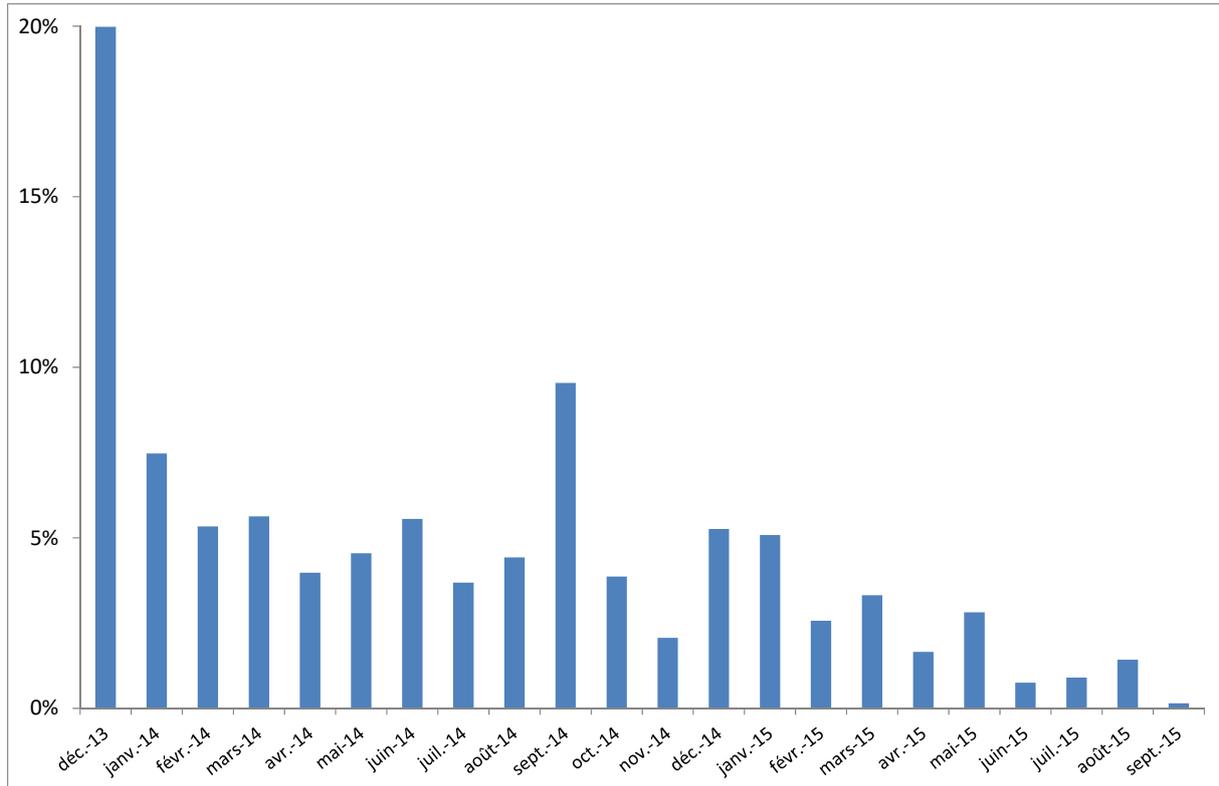
	Vague 1	Vague 2
Taille de l'entreprise :		
Moins de 10 salariés	18,6	18,2
10 à 49 salariés	23,3	22,2
50 à 499 salariés	24,2	25,0
500 salariés et plus	27,4	27,4
NSP	6,6	7,3
Secteur :		
Industrie	15,5	16,3
Construction	6,9	7,7
Transports	6,4	5,0
Services	52,1	50,3
Autres et NSP	19,1	20,8
Statut de l'entreprise :		
Privé	81,6	18,9
Secteur non privé	18,4	81,1
Contrat :		
CDI	63,2	62,1
Autre que CDI	36,8	37,9
Temps de travail :		
Temps complet	70,4	71,9
Temps partiel	16,7	13,2
Sans objet	12,9	14,9

Champ de la colonne « Vague 1 » : les emplois dans E2015 des individus ayant quitté E0 et salarié dans E2015 à la date d'interrogation en 2015.

Champ de la colonne « Vague 2 » : le sous-ensemble des emplois de la colonne précédente des individus toujours présents dans la Vague 2.

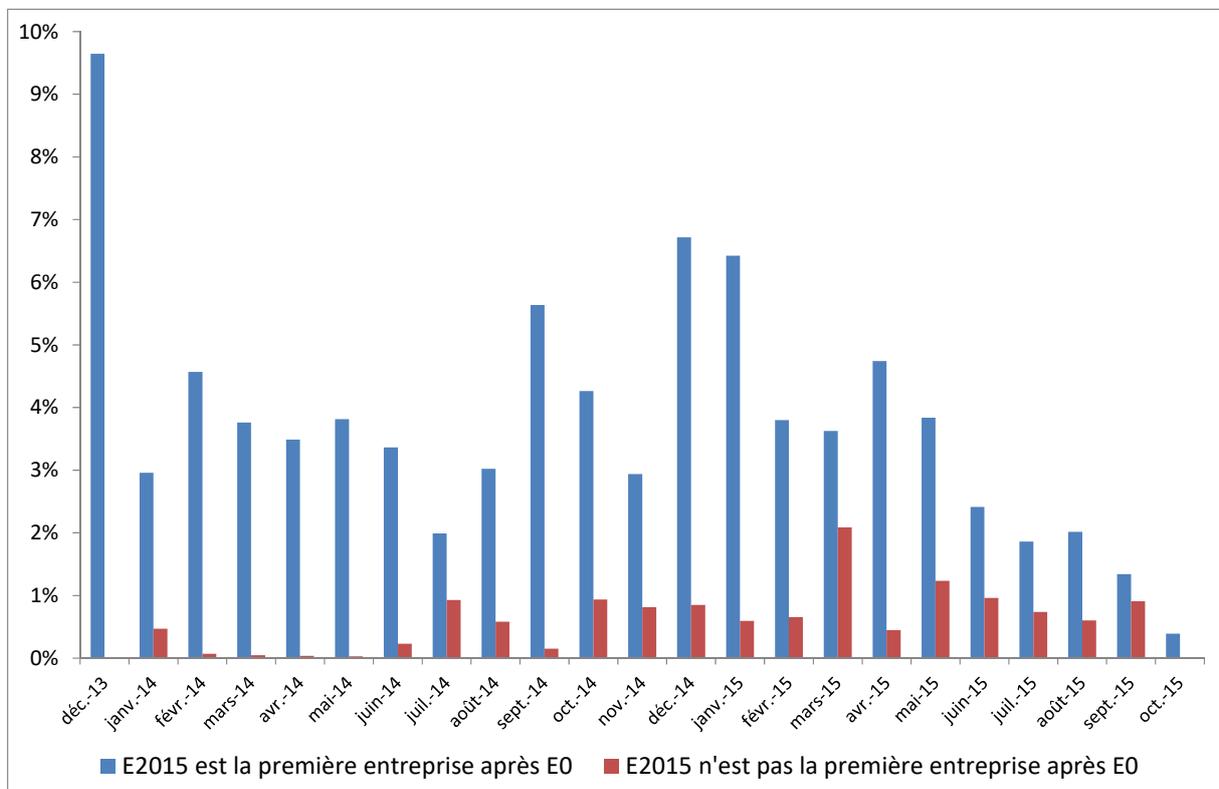
Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés (2015). Données pondérées

Graphique 1 • Date de sortie de l'entreprise E0



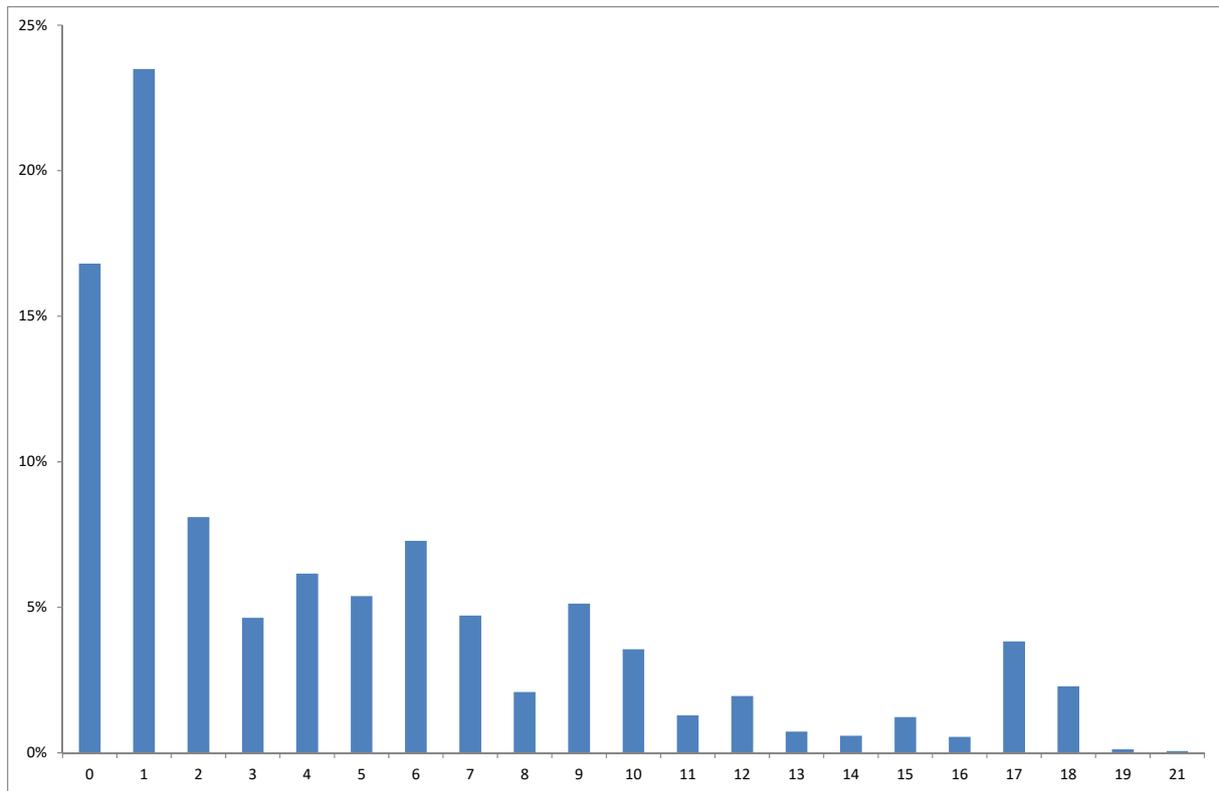
Champ : les individus ayant quitté E0 et en emploi dans une entreprise à la date d'interrogation en 2015. Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés (2015). Données pondérées

Graphique 2 • Date d'entrée dans l'entreprise E2015



Champ : les individus ayant quitté E0 et en emploi dans une entreprise à la date d'interrogation en 2015. Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés (2015) Données pondérées

Graphique 3 • Délai avant la première formation dans E2015 (en % de tous les formés)



Champ : les individus ayant quitté E0 et en emploi dans une entreprise à la date d'interrogation en 2015. Source : CNEFP-Céreq, Defis volet salariés (2015) Données pondérées