

50374
2000
35

UNIVERSITE DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LILLE
FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES

**SYSTEME NATIONAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
ET REGULATION ETATIQUE : LE CAS DE LA FRANCE.**

THESE DE DOCTORAT EN ECONOMIE DES RESSOURCES HUMAINES

Présentée et soutenue publiquement par
Elodie LEIGNEL

Sous la direction du Professeur François STANKIEWICZ

Jury :

Mr Maurice BASLE
Mr Saïd HANCHANE,
Mr Jean-Jacques PAUL,
Mr Michel SOLLOGOUB,
Mr François STANKIEWICZ,

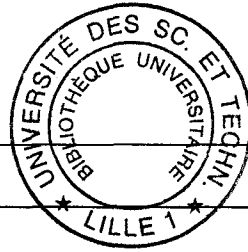
Professeur à l'Université de Rennes I
Ingénieur de recherches CEREQ, IDEP
Professeur à l'Université de Bourgogne
Professeur à l'Université de Paris I
Professeur à l'Université de Lille I

20 Novembre 2000

SCD LILLE 1



D 030 185284 4

REMERCIEMENTS

Je remercie le professeur François Stankiewicz d'avoir accepté d'encadrer cette thèse en me laissant beaucoup de liberté, sans pour autant manquer de disponibilité. Je lui suis reconnaissante pour la rigueur de ses commentaires et de ses conseils.

Ma gratitude va également à Saïd Hanchane pour l'intérêt qu'il a bien voulu porter à la partie économétrique de ce travail, le temps qu'il a accepté de me consacrer ainsi que pour ses précieux conseils tant dans la phase initiale du choix des modèles et des traitements, que dans la phase finale de rédaction.

Mes remerciements s'adressent également à Valérie Henguelle pour sa contribution à cette seconde partie. Elle a partagé tous les moments, parfois de découragement. Notre complicité et son implication dans cette recherche ont été capitales.

Je suis également redevable au CEREQ pour la transmission des données qui ont fait l'objet des traitements économétriques.

Ma reconnaissance va de même à Bruno Boidin et Marie-Dominique Savina qui ont bien voulu lire et critiquer ce travail à différentes phases de son élaboration, et qui m'ont apporté un soutien constant.

Je remercie aussi Gaël Lagadec et Muriel Périssé pour la relecture et les conseils dispensés sur la première partie de ce travail.

J'exprime ma gratitude à Marie-Hélène Toutin pour ses encouragements et pour son accueil au sein de CIA-CEREQ de Lille.

Mes remerciements vont enfin à Bernadette Leignel pour la relecture du manuscrit et à Philippe Barbosa pour son aide dans le travail de mise en forme.

L'Université des Sciences et Technologies de Lille n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse : ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

SOMMAIRE

SOMMAIRE	4
INTRODUCTION GÉNÉRALE	6
PARTIE I : LA GESTION DES RISQUES INHÉRENTS À L'INVESTISSEMENT EN FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	15
CHAPITRE I – LA FPC EN TANT QU'INVESTISSEMENT RISQUÉ	18
I - LES OBSTACLES ET RISQUES LIES À LA RÉALISATION DE L'INVESTISSEMENT EN FPC	18
I.1. Les obstacles à la réalisation de l'investissement en FPC	19
I.2. Les effets externes rendent l'investissement formation risqué : la création d'un risque de poaching et de sous-investissement	27
I.3. L'imperfection et l'asymétrie informationnelle rendent l'investissement formation risqué: la création d'un risque de rentabilité insuffisante	46
II - L'ANALYSE DES RISQUES ET OBSTACLES INHÉRENTS À L'INVESTISSEMENT FORMATION PAR LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN	60
II.1. La théorie du capital humain analyse les risques en termes marchands	60
II.2. Gestion des risques de l'investissement en formation et critique des principes beckeriens	69
CHAPITRE II – TYPOLOGIE DES SYSTÈMES NATIONAUX DE FORMATION	82
I – LA DIVERSITE DES "SYSTEMES NATIONAUX DE FORMATION"	83
I.1. Caractérisation du concept de "système national de formation"	83
I.2. La typologie des Systèmes Nationaux de Formation	87
II – UNE GESTION DES OBSTACLES ET DES RISQUES DIFFERENCIEE SELON LES SNF	97
II.1. La gestion des problèmes posés par l'identification insuffisante des besoins	98
II.2. La gestion des problèmes posés par le financement insuffisant.....	100
II.3. La gestion du risque de poaching et du problème de garantie de rentabilité	103
II.4. Caractérisation des variantes potentielles des trois types de SNF	108
CHAPITRE III – LE SYSTEME NATIONAL DE FPC FRANÇAIS : LE CHOIX D'UN SYSTEME ETATISE	130
I – LA FAIBLE MOBILISATION DES ENTREPRISES ET DES PARTENAIRES SOCIAUX ASSOCIÉE À UNE TRADITION D'INTERVENTION PUBLIQUE : UNE PREMIÈRE RAISON DU CHOIX DE L'ÉTATISATION	131
I.1. Une recherche de consensus entre les acteurs afin de développer la formation	131
I.2. La poursuite d'un objectif économique : le développement de l'effort de formation des entreprises et des individus	143
II – LA VOLONTE PUBLIQUE DE COMPENSER LA SÉLECTIVITÉ DU SYSTÈME DE FORMATION INITIALE : UNE DEUXIEME EXPLICATION DU CHOIX FRANÇAIS	158
II.1. Lutter contre les limites de la démocratisation de la formation initiale et ouvrir une voie d'éducation permanente (objectif civique).....	158
II.2. Lutter contre la dévalorisation de l'enseignement professionnel et offrir une seconde chance aux individus ayant échoué dans le système initial (objectif civique).....	167
II.3. Une recherche de cohérence globale : améliorer l'articulation FI/FC.....	172
III – LA CROISSANCE DU CHÔMAGE ET LA POLITIQUE D'EMPLOI : UNE TROISIÈME EXPLICATION DU CHOIX FRANÇAIS	174
III.1. La nécessité de développer une gestion sociale du chômage	175
III.2. Développer la transformation qualifiante dans les entreprises au travers de la FPC.....	181

CONCLUSION DE LA PARTIE I	192
PARTIE II : LES EFFETS D'UNE REGULATION ETATIQUE – LE CAS DE LA FRANCE.	194
CHAPITRE IV – UNE POLITIQUE PUBLIQUE PARTIELLEMENT REDUCTRICE DES INEGALITES CATEGORIELLES ET STRUCTURELLES.....	198
I – PRÉSENTATION DES DONNÉES : UNE APPROCHE LONGITUDINALE	202
I.1. Présentation du panel.....	202
I.2. Constitution des fichiers de travail et variables mobilisées.....	202
I.3. Apport des données longitudinales.....	211
II – LES EFFETS DU SEUIL LÉGAL : UNE UNIFORMITE SOURCE DE DISTORSIONS	215
II.1. Objectifs poursuivis et évolution du taux de participation.....	216
II.2. Les insuffisances et anomalies potentielles du TPF.....	221
II.3. Résultats des estimations : L'uniformité du TPF conduit à une réduction partielle des inégalités structurelles et catégorielles	231
III – LE SYSTÈME D'AIDES AU DÉVELOPPEMENT DE LA FPC PROFITE AUX GRANDES ENTREPRISES	241
III.1. L'évolution du système d'aides au développement de la FPC.....	241
III.2. Les carences du système d'aides publiques	243
CHAPITRE V – LA TAILLE ET LA STRUCTURE DE QUALIFICATION COMME FACTEURS DE DIFFERENCIATION DU SEUIL LEGAL	284
I – LES PRINCIPAUX DÉTERMINANTS DE L'EFFORT DE FORMATION DES ENTREPRISES.....	287
I.1. La taille et la qualification sont les principaux déterminants de l'effort de formation des entreprises.....	288
I.2. Une différenciation des profils de formation moyen selon les secteurs d'activité.....	293
II – EFFET TAILLE CONTRE EFFET QUALIFICATION.....	299
II.1. Modèle utilisé et difficultés économétriques	300
II.2. Récapitulatif de la démarche.....	302
II.3. Sélection des modèles économétriques.....	305
II.4. Résultats des modèles non emboîtés.....	307
CONCLUSION DE LA PARTIE II.....	321
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	323
BIBLIOGRAPHIE	329
TABLE DES ANNEXES.....	369
TABLE DES ENCADRÉS.....	370
TABLE DES GRAPHIQUES.....	371
TABLE DES SCHÉMAS.....	372
TABLE DES SIGLES	373
TABLE DES TABLEAUX.....	375
TABLE DES MATIÈRES.....	377

INTRODUCTION GENERALE

Les effets de la formation sur la productivité et sur la croissance économique avaient déjà été soulignés par les premiers économistes classiques et plus particulièrement par A. Smith, qui associait l'homme formé à un capital. En effet, dans le chapitre 10 du Livre 1 de la richesse des nations (1776) il formule l'idée suivante : *"l'homme qui a été éduqué grâce à une dépense importante de travail et de temps, doit pouvoir fournir un travail qui pourra lui rembourser le coût de sa formation avec au moins les profits ordinaires d'un capital de même valeur"* (Eicher, 1990, p 1309).

D'autre part, dans son discours du 20 avril 1792, Condorcet affirmait : *"Nous avons observé que l'instruction ne devait pas abandonner les individus au moment où ils sortent des écoles, qu'elle devait embrasser tous les âges, qu'il n'y en avait aucun où il ne fut utile et possible d'apprendre, et que cette seconde instruction est d'autant plus nécessaire que celle de l'enfance a été resserrée dans des bornes plus étroites. (...) L'instruction doit être universelle, c'est-à-dire s'étendre à tous les citoyens. Elle doit dans ses divers degrés, embrasser le système entier des connaissances humaines et assurer aux hommes, dans tous les âges de la vie, la faculté de conserver leurs connaissances et d'en acquérir de nouvelles..."* (Lorriaux et Seité, 1990, p 25).

On retrouve déjà dans ce discours du XVIII^{ème} siècle une conception de la formation en tant qu'éducation permanente. La formation continue est donc ancienne dans son concept et dans sa nécessité tout en étant récente par sa forme et par les dispositions mises en place. Compte tenu des changements technologiques et économiques, de la perpétuelle évolution de nos sociétés, et de l'accélération du processus de mobilité de la main-d'œuvre, l'homme est tenu de développer ses capacités d'adaptation (tant sur le plan professionnel que personnel) et la Formation Professionnelle Continue (FPC) constitue un moyen qu'il peut mobiliser à cette fin. La recherche d'adaptabilité, *via* la FPC, devient par ailleurs une condition essentielle de la compétitivité des entreprises et du développement des sociétés, quel que soit l'espace considéré.

La Formation Professionnelle Continue poursuit ainsi une double orientation, à la fois sociale et économique. Sociale d'une part, car elle poursuit un objectif d'intégration des individus en situation d'échec dans le système de formation initiale et/ou en situation de marginalisation par rapport au marché du travail. Economique d'autre part, car elle contribue à la compétitivité des entreprises et des nations par le biais de la production d'adaptabilité.

Son rôle est donc déterminant au regard des objectifs (parfois contradictoires) poursuivis par les acteurs économiques (Etats, entreprises, individus et partenaires sociaux).

Compte tenu de l'évolution technologique rapide, de l'obsolescence des connaissances, de la recherche de compétitivité, la recherche dans le champ de la FPC a connu un fort développement ces dernières décennies (Cf. Lynch, 1993 ; Mc Nabb et Whitfield, 1994 ; Stern et Ritzén, 1991...). La FPC et les problématiques qui lui sont afférentes constituent ainsi un vaste champ d'étude. Si notre analyse s'inscrit dans ce domaine, elle vise plus particulièrement à contribuer à la compréhension des modes de régulation de la FPC, en s'attachant notamment au cas de la France.

Le choix d'un sujet relatif à la formation se justifie, à notre sens, par le rôle fondamental qui lui est attribué dans nos sociétés : complément indispensable au système de formation initiale, enjeu économique et social, composante de la compétitivité des entreprises... ; il apparaît essentiel de mettre l'accent sur cette composante de l'Economie¹.

LA DIVERSITE DES PRATIQUES ET DES DISPOSITIFS DE FPC

L'observation de la diversité des pratiques et des dispositifs de FPC dans les pays industrialisés nous amène à nous interroger sur le concept de Système National de Formation (SNF). Notre objet est donc d'identifier les fondements de ce concept afin de porter un jugement sur l'efficacité du système national mis en place en France. En d'autres termes, deux interrogations centrales structurent notre objet :

- Comment caractériser le système national de formation ?
- Quel jugement porter sur l'efficacité du système français ?

¹ A titre d'exemple, en 1997, les entreprises françaises consacraient 44 055 539 000 francs à la FPC soit un taux de participation de 3,24 % de la masse salariale brute (Céreq).

Ces interrogations nous amènent à formuler les hypothèses suivantes :

- Le point de départ de l'analyse est le concept d'investissement en capital humain et donc d'investissement en Formation Professionnelle Continue, en intégrant le fait que l'application du concept d'investissement au champ de la formation n'est pas facile compte tenu de la diversité des conceptions et pratiques (champ couvert par la formation, objectifs visés, mode de financement choisi, acteurs intervenant...). L'investissement doit donc être compris au sens large, d'une décision économique rationnelle qui participe à la création de richesse, au développement de la connaissance ainsi qu'au développement personnel de l'individu (Grünewald, Moraal et alii, 1998, p 3).

L'analyse en termes d'investissement conduit alors s'interroger sur le financement de la FPC et sur l'appropriation des rendements émanant des sommes investies.

- Partant du principe selon lequel les individus et les entreprises investissent en Formation Professionnelle Continue, nous posons l'hypothèse que l'investissement en FPC est risqué en raison de la production potentielle d'externalités.

- La gestion des risques et des obstacles à l'investissement en Formation conduit alors les Etats et/ou les partenaires sociaux à mettre en place des Systèmes Nationaux de Formation en vue de pallier ou prévenir les imperfections du marché.

- Les systèmes reposant sur une intervention publique visant à corriger ces imperfections du marché, ne sont toutefois pas exempts d'incohérences ou de dysfonctionnements.

Notre démarche consiste donc à partir de l'idée selon laquelle l'investissement en formation est nécessaire mais risqué en raison des imperfections du marché. En effet, l'investissement en Formation Générale (FG) et en Formation Spécifique (FS) est nécessaire pour développer l'adaptabilité des salariés. Or, dans le cadre d'un fonctionnement pur de marché, on peut craindre l'apparition de risques liés à cet investissement en formation. Il importe alors d'identifier ces risques.

Pour affronter les risques inhérents à cet échec potentiel du marché (*Market Failure*), les Etats ont mobilisé des moyens de formation variés. La mise en œuvre de ces moyens a donc donné lieu à la constitution de Systèmes Nationaux de Formation particuliers. Cela nous conduit à deux objectifs :

- proposer une typologie des SNF, à partir de l'étude des systèmes de formation au sein de l'Union Européenne, des Etats-Unis et de l'Australie,
- mettre en évidence la particularité du SNF français.

Dans ce cadre, la France a développé un SNF fortement institutionnalisé. Or, le recours à l'institutionnalisation peut également conduire à des dysfonctionnements qui peuvent justifier une réforme du système au regard des critères d'équité et d'efficacité mis en avant par le décideur public. Partant des particularités du SNF français, il s'agit alors de comprendre les raisons qui ont conduit la France à développer un système institutionnalisé ainsi que les outils sur lesquels repose ce système. Nous avons d'ores et déjà indiqué que l'Etat intervenait dans le financement de la FPC des actifs occupés (notamment) en France. Or, la décennie 80 a vu se multiplier les dispositions étatiques visant à inciter les entreprises à développer la formation de leur personnel. Il nous paraît dans cette perspective, indispensable de déterminer quelle cohérence nous pouvons attribuer à cette politique étatique. Plus précisément nous nous interrogeons sur une possible inadéquation entre les efforts entrepris par l'Etat pour développer la participation des entreprises et la faiblesse des résultats obtenus.

METHODOLOGIE

Pour ce faire, la méthodologie que nous adoptons présente deux aspects principaux:

- d'une part, un réexamen des développements théoriques relatifs à l'investissement en capital humain et aux risques de sous-investissement en formation. Nous débutons donc notre analyse en explicitant et en posant les limites de la théorie du capital humain développée par G. Becker. L'absence de prise en compte des externalités dans ce cadre théorique, nous amène alors à nous pencher sur la question des effets externes liés à la FPC. Ces derniers peuvent, en effet, affecter l'investissement réalisé par les entreprises et/ou par les salariés. Cette démarche suppose alors de faire appel aux analyses en termes d'asymétries informationnelles, d'incertitude. De plus, l'étude des comportements des entreprises face à la décision d'investissement en formation nous conduit à retenir l'idée d'adoption de comportements de "passager clandestin".

- d'autre part, dans le cadre de l'étude du système national français, nous menons une analyse statistique puis une analyse économétrique sur données de panel. Il s'agit d'un panel non cylindré réalisé dans le cadre du Céreq et constitué par appariement des données issues de la déclaration fiscale 2483 et de l'enquête EAE (Enquête Annuelle sur les Entreprises) sur la période 1984-1991. Le recours à une démarche économétrique se justifie au regard des tests qu'elle nous permet d'effectuer et des validations qu'elle peut

apporter aux premiers résultats obtenus sur une base statistique. Il s'agit donc d'un outil permettant d'étayer notre démonstration quant aux dysfonctionnements du système français. En particulier, la démarche économétrique permettra de confirmer ou d'infirmer la robustesse des hypothèses relatives aux fondements de la politique publique en matière de Formation Professionnelle Continue en France.

L'utilisation de données de panel présente, quant à elle, l'avantage de conserver une double dimension dans le traitement des données, à savoir individuelle et temporelle. Cela nous permet donc à la fois de tenir compte des caractéristiques individuelles observées et/ ou non observées et de leur évolution dans le temps. Nous disposons par ailleurs, d'un panel non cylindré qui permet de ne pas réduire la taille de l'échantillon comparativement à un panel cylindré.

Plus précisément, nous estimons des modèles linéaires à effet aléatoire ainsi que des modèles probit à effet aléatoire. Nous faisons surtout appel aux tests des modèles non emboîtés pour sélectionner les modèles qui ajustent le mieux le comportement des entreprises en matière de FPC. Sur cette base, nous examinons les fondements des critères d'incitation introduits par le décideur public. Notons que la structure non cylindrée du panel pose une série de problèmes complexes que nous avons tenté de résoudre. Il s'agit plus particulièrement des phénomènes d'hétéroscédasticité et de biais de non cylindrage. Enfin, quand cela a été possible, nous avons corrigé les biais liés à l'endogénéité de certaines variables et à l'auto-corrélation des résidus selon un processus AR1.

DELIMITATION DU CHAMP D'ETUDE

Toutefois, la FPC recouvre un champ très large. Elle s'étend des travailleurs adultes à ceux qui ont interrompu leur activité professionnelle, aux jeunes sortis du système de formation initiale, aux agents de l'Etat et des collectivités locales, aux individus des secteurs de l'agriculture et des métiers (Ueberschlag, 1994, p 22). Il convient alors de délimiter notre objet d'étude. Nous nous focalisons sur la Formation Professionnelle Continue des actifs occupés. La FPC vise différents objectifs qui vont de l'actualisation des connaissances et des compétences à l'aide à la promotion professionnelle en passant par l'aide à la mise en place de changements organisationnels (Venna, 1998, p 50). Ce type de formation est la plupart du temps initié par l'entreprise. Parallèlement les individus peuvent suivre des formations de leur propre initiative. On note toutefois que statistiquement la

formation initiée par le salarié est mal prise en compte (les études portent le plus souvent sur les dépenses des employeurs ; à titre d'exemple, nous pouvons citer le traitement de la déclaration fiscale n°2483 des employeurs en France).

La FPC peut donc être initiée par l'individu ou par l'entreprise qui l'emploie, subventionnée ou non par des dispositifs publics, avoir lieu pendant ou hors du temps de travail. Nous faisons abstraction ici des dispositions spécifiques aux publics jeunes et âgés.

D'autre part, les définitions de la FPC varient selon les pays, nous prenons donc pour référence la définition française, à savoir : "*elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social*" (Code du Travail, 1994, p 717). La FPC est donc entendue comme faisant partie de l'éducation permanente. Cette définition sous-tend plusieurs objectifs : au niveau de l'entreprise, il s'agirait de s'adapter aux changements techniques et organisationnels ; au niveau des travailleurs, elle permettrait de faciliter la promotion sociale et de bénéficier de formations de manière continue au cours de la vie active, voire d'offrir une seconde chance en terme de formation aux actifs qui le désirent.

Par ailleurs, la FPC mobilise différents acteurs dont les objectifs peuvent différer. Nous étudions plus particulièrement la relation Etat-entreprise, même si nous ne pouvons faire abstraction des relations que ces deux agents entretiennent avec les individus ou plus précisément avec les salariés. A cet égard, nous abordons plus particulièrement les mécanismes incitatifs au développement de la FPC destinés aux entreprises compte tenu des moyens financiers importants que requiert la mise en œuvre de telles dispositions. Or si chacun sait que les entreprises y participent, le rôle de l'Etat en la matière, bien que non négligeable, est moins clair, et généralement moins étudié, d'où la problématique choisie. Cela justifie, *a fortiori*, l'intégration de l'entreprise en raison de son rôle dans l'activité économique et des interdépendances qui caractérisent la sphère économique. Nous nous limitons toutefois aux entreprises de 10 salariés et plus, au regard des données chiffrées dont nous disposons. Il s'agira donc de situer la politique de l'Etat par rapport à cet acteur afin d'apprécier la cohérence externe des mesures, mais également de cerner la cohérence interne de la politique publique. Cela nous amènera à mettre en évidence, à terme, les grandes orientations qui animent la politique étatique en matière d'incitation au développement de la FPC.

CADRE D'ANALYSE ET PLAN

Notre thèse comporte deux parties.

La première partie analyse les fondements théoriques des systèmes nationaux de formation. Ces derniers se sont constitués en réaction aux insuffisances du marché.

Dans cette perspective, le chapitre 1 met en évidence les obstacles et risques liés à l'investissement en capital humain. Ce chapitre présente également l'analyse de la gestion de ces risques et obstacles proposée par la théorie du capital humain et ses prolongements, afin de mettre en évidence les règles de financement de l'investissement en Formation Professionnelle Continue dans une conception marchande de l'investissement. L'analyse des risques et obstacles inhérents à l'investissement en capital humain passe par la réintégration des problèmes allocatifs associés aux externalités. En effet, que l'investissement soit réalisé par l'entreprise ou par le salarié, il existe des obstacles et des risques pouvant altérer sa réalisation, sa rentabilité et mener à un état de sous-investissement en formation. Nous pouvons citer la perception insuffisante des besoins en formation par l'agent qui initie l'investissement. Les risques, quant à eux, renvoient à la rentabilité insuffisante de l'investissement et au braconnage pratiqué par les entreprises non formatrices.

Dans le chapitre 2, nous montrons que l'intégration des risques et obstacles précédemment identifiés, a conduit les Etats à mettre en place des Systèmes Nationaux de Formation. Ce chapitre vise d'une part à justifier et à expliciter le concept de SNF et d'autre part, à proposer une typologie des systèmes existants. Au sens large, le système national de formation s'entend comme l'ensemble des moyens mis en place dans les Etats pour affronter les obstacles et risques inhérents à l'investissement en capital humain.

Nous concluons cette partie par l'étude d'un des systèmes issu de notre chapitre 2 en vue de cerner les particularités de sa conception. Le choix du système étatisé développé en France s'explique notamment par la disponibilité de données chiffrées fiables, autorisant son évaluation dans une seconde partie. Si cette partie ne peut éviter le biais

descriptif, elle présente l'avantage de replacer l'analyse dans son contexte historique, et par là-même de dégager les spécificités du système français. Ce chapitre 3 permet ainsi de comprendre la constitution et le développement du système français ainsi que les raisons qui ont conduit au choix de l'étatisation.

Notre seconde partie a alors pour objet de proposer et expérimenter une démarche économétrique d'évaluation des critères d'incitation et des effets de la politique publique de développement de la FPC en France. L'objet n'est pas de mener une évaluation exhaustive de la politique mais davantage de porter notre attention sur deux dispositifs fondamentaux (le taux de participation obligatoire et le système d'aides au développement de la FPC) au regard des objectifs qui leurs sont assignés et des résultats auxquels ils parviennent. Cette deuxième partie fait appel à des estimations et à des tests économétriques sur la base d'un panel non cylindré constitué par appariement des données EAE et des données issues de la déclaration fiscale n°2483 relative aux pratiques et aux dépenses de formation des entreprises².

Notre chapitre 4 traite des dysfonctionnements du taux de participation obligatoire et du système d'aides au développement de la FPC. L'estimation d'un modèle à effet aléatoire et les tests réalisés montrent notamment que l'instauration du taux de participation et des modalités libératoires qui lui sont propres, a effectivement permis d'accroître la participation financière des entreprises au développement de la FPC. Cependant, l'écart de participation entre PME et grandes entreprises ainsi que les écarts catégoriels demeurent importants. En outre, l'estimation d'un modèle probit à effet aléatoire nous permet de souligner que l'octroi des subventions publiques aux entreprises, augmente avec la taille de l'entreprise. Or l'attribution des aides devrait, selon les textes se faire sur la base du critère de taille en créant une discrimination positive à l'égard des petites entreprises.

S'il apparaît que les dispositifs publics atteignent partiellement leurs objectifs, on peut alors s'interroger sur le bien fondé des critères d'incitation sur lesquels ils reposent. *A priori*, si le décideur public désire influencer les comportements de formation des entreprises, il importe qu'il agisse sur les critères effectifs qui fondent ces comportements.

² Les données portent donc uniquement sur les entreprises de 10 salariés et plus.

Il s'agirait donc de savoir si les critères publics correspondent ou non aux déterminants effectifs de l'effort de formation des entreprises. Cette démarche nous permettra d'identifier les possibilités de différenciation du seuil légal en vue d'une meilleure satisfaction des objectifs publics.

Le chapitre 5, vise ainsi à étayer la démonstration du chapitre 4 relative à l'efficacité de la politique publique en se focalisant sur le critère de taille qui est au centre du système français. Notre objectif est d'appréhender les déterminants de l'effort effectif de formation des entreprises. Nous traitons également de l'hypothèse selon laquelle l'uniformité du seuil légal serait une cause d'insuffisance du système, et examinons les variables sur lesquelles pourrait s'appuyer une différenciation du seuil. Ce chapitre repose sur une démarche économétrique en deux étapes. La première étape a pour objet de dresser des profils de comportement de formation des entreprises et de simuler l'effet des variations de certaines variables afin d'en saisir l'impact sur l'effort de formation des entreprises. La seconde étape confronte deux modèles alternatifs explicatifs de l'effort de formation des entreprises, en faisant référence à la théorie des tests de modèles non-emboîtés : le premier reposant sur la taille comme variable déterminante de l'effort ; le second reposant sur la variable qualification. Nous cherchons ainsi à identifier les déterminants sur lesquels pourrait s'appuyer le décideur public en vue de différencier le seuil légal afin d'inciter les entreprises à satisfaire les orientations publiques.

Cette seconde partie participe donc à l'évaluation des principaux dispositifs qui constituent le Système National de Formation Français. Elle vise à identifier les voies potentielles d'évolution de ce système étatisé afin d'en pallier certains dysfonctionnements et d'en améliorer.

Nous concluons cette thèse en récapitulant ses apports. Nous rappellerons notamment les principaux résultats sur lesquels le décideur public pourrait s'appuyer afin d'améliorer l'efficacité de la politique publique en matière de FPC. Enfin, nous mettrons en évidence les pistes de recherche que nous souhaitons poursuivre.

**PARTIE I : LA GESTION DES RISQUES INHERENTS A L'INVESTISSEMENT
EN FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

L'une des caractéristiques du marché du travail dans les économies de marché au cours des années 80 a été l'accroissement de la demande de travail qualifié au détriment de la demande de travail non qualifié. Cette évolution s'explique en partie par les changements technologiques, l'évolution du commerce international, les changements dans la demande de produits (Snower, 1996, p 114). Si les réponses adoptées par les Etats sont fonction de la structure de leur offre de travail, de leurs différences institutionnelles, elles s'appuient sur l'investissement en capital humain. La répartition des rôles, dans ce cadre, est alors dépendante du contexte économique, politique, culturel et social dans lequel s'inscrit l'investissement en formation (Atchoarena, 1994, p 2). Toutefois si les activités de formation produisent des externalités positives sur l'ensemble de la population, elles ne présentent pas toutes les caractéristiques des biens publics. En ce sens, elles autorisent une prise en charge par les pouvoirs publics mais n'excluent pas une participation des entreprises (Atchoarena, 1994, p 11).

L'interrogation centrale de cette première partie consiste à démontrer que l'investissement en FPC est un investissement risqué et à comprendre les modes de régulation de l'investissement en capital humain. Notre démarche a donc pour objet de montrer, en mobilisant notamment la théorie beckérienne, que la Formation Professionnelle Continue peut être analysée comme un investissement et de comprendre alors les pratiques ainsi que les décisions de financement de ce type d'investissement dans le cadre particulier d'un environnement marchand. Ce mode de gestion des risques n'est toutefois pas unique.

Dès lors que l'on introduit les externalités dans l'analyse, l'investissement en capital humain peut être perçu comme un investissement risqué. En effet, la FPC produit des externalités (positives et négatives) et sa réalisation est soumise à des obstacles, qu'il convient de prendre en considération. L'existence d'externalités et d'obstacles à la réalisation de l'investissement en FPC conduit alors les Etats à mettre en place des Systèmes Nationaux de Formation en vue de gérer les risques inhérents à ce type d'investissement. Ces systèmes ne sont toutefois pas exempts de dysfonctionnements ; c'est ce que nous nous employons à démontrer sur la base du cas français.

Notre première partie se structure donc en trois chapitres. Dans un premier temps, nous montrons que la prise en compte des externalités, et des obstacles inhérents à

l'investissement formation, en fait un investissement risqué pouvant engendrer des situations de sous-investissement en formation. Nous identifions ainsi ces externalités et obstacles au regard des agents qui initient l'investissement (entreprises et salariés) [Chapitre I]. Ce premier chapitre nous permet de démontrer que face à ces risques et obstacles, il apparaît nécessaire de mobiliser des modes de gestion spécifiques qui se caractérisent par la construction de Systèmes Nationaux de Formation. Ces derniers diffèrent selon l'Etat et l'époque considérés. Il nous apparaît donc important de proposer une typologie de ces systèmes (Chapitre II). Nous concluons cette partie par l'étude d'un SNF particulier, le SNF français afin de comprendre les raisons qui ont conduit au choix de l'étatisation dans le cadre de la France (Chapitre III).

CHAPITRE I – LA FPC EN TANT QU'INVESTISSEMENT RISQUE

L'analyse de la Formation Professionnelle Continue (FPC) comme investissement contribue à la compréhension des pratiques de formation et des décisions de financement. Or le concept d'investissement suggère l'existence d'obstacles et de risques pouvant en altérer la réalisation et la rentabilité. Il apparaît alors nécessaire de s'interroger sur les types d'obstacles et de risques inhérents à l'investissement en capital humain avant d'en étudier les modes de gestion potentiels. Nous considérons ici les décisions d'investissement de deux agents, le salarié et l'entreprise formatrice, puis nous intégrons le rôle des entreprises non formatrices.

L'objet de ce chapitre est donc de montrer que l'investissement en formation, qu'il soit initié par l'entreprise ou le salarié, comporte des risques et obstacles. Si la théorie du capital humain propose des modalités de gestion de ces obstacles et risques, ce mode de gestion n'est toutefois pas unique. D'autres formes de régulation semblent pouvoir être mises en évidence.

Partant de l'identification des obstacles à la réalisation de l'investissement en capital humain et de l'existence d'effets externes, nous montrons que l'investissement en FPC comporte des risques. L'existence de ces obstacles et risques suggère de trouver des modes de gestion appropriés. Nous analysons alors les modalités particulières proposées par la théorie du capital humain et par ses prolongements.

I - LES OBSTACLES ET RISQUES LIES A LA REALISATION DE L'INVESTISSEMENT EN FPC

La décision d'investir en formation peut relever du salarié et/ou de l'entreprise mais ces agents subissent certaines imperfections des marchés dans lesquels ils évoluent. Ces imperfections peuvent alors affecter leur décision d'investissement en formation. La prise en compte des obstacles à la réalisation de l'investissement en capital humain (I.1.) et des effets externes (I.2.) conduit à appréhender l'investissement en formation comme un investissement risqué (I.3.).

I.1. Les obstacles à la réalisation de l'investissement en FPC

La formation peut être initiée pour répondre à des besoins personnels (par le salarié) ou professionnels (par le salarié et/ou l'entreprise). Dans ce second cas, la formation vise l'insertion dans la vie professionnelle (le salarié désirant par exemple combler des lacunes), le perfectionnement, l'obtention d'une qualification supérieure, l'adaptation à l'évolution de l'emploi. Or, on identifie deux obstacles à la réalisation de cet investissement : une perception insuffisante des besoins de formation (I.1.1.) et un financement insuffisant (I.1.2.) de la part du salarié ou de l'entreprise (Leignel, 1998, pp 184-186).

I.1.1. La perception insuffisante des besoins de formation

Elle peut être le fait du salarié ou de l'entreprise.

I.1.1.1. Une perception insuffisante des besoins de formation par le salarié

Le salarié risque d'éprouver des difficultés à identifier un besoin en formation, à le formuler voire à l'accepter. En effet, il ne dispose pas toujours d'une information exhaustive sur les facteurs d'évolution de son emploi, de l'environnement économique dans lequel il évolue. En ce sens, l'absence d'information l'empêche d'anticiper parfaitement ses besoins futurs. On peut craindre une sous-estimation du besoin et donc un risque de sous-investissement en formation.

En outre, si tant est que le salarié accède à l'information, celle-ci est coûteuse, or il peut ne pas disposer des fonds nécessaires ou préférer des usages alternatifs. Il a également le choix de travailler à temps plein (il privilégie sa consommation présente) ou de mobiliser une partie de son temps de travail pour investir en formation (il renonce à sa consommation présente pour accroître sa consommation future). Le salarié cherche donc à maximiser sa fonction d'utilité en respectant sa contrainte budgétaire sur l'ensemble de sa vie.

De la même manière, s'il dispose des informations nécessaires, rien ne permet d'affirmer qu'il réalisera pour autant une anticipation correcte de l'avenir. L'incertitude³ le conduirait donc à ne pas détecter les compétences futures nécessaires à son adaptation. Or, une évaluation erronée des compétences à acquérir affecterait *a fortiori* la rentabilité réelle de son investissement relativement à la rentabilité escomptée.

Par ailleurs, l'horizon temporel adopté par le salarié ne lui procure pas, *a priori*, le recul nécessaire à l'identification des compétences à acquérir. En effet, il nous est permis de penser que le salarié se situera davantage dans un horizon de court terme dans la mesure où il dispose d'une information imparfaite et incomplète⁴ (Cf. I.3.). De plus, on peut également craindre que le salarié considère que l'initiation de la formation liée à l'emploi relève de la responsabilité de l'entreprise et refuse alors de supporter les coûts liés à l'investissement formation. Toutefois, l'individu est en droit d'intégrer cette situation dans les arbitrages qu'il opère : en l'absence d'information et de contraintes de financement, il ferait alors le choix d'accroître son niveau de formation transférable (ou générale) afin de développer sa capacité d'adaptation et de faire face aux aléas.

Enfin, certains facteurs, propres au parcours du salarié, entravent l'identification du besoin de formation dont la reconnaissance peut être assimilée à l'aveu d'une incompétence (le salarié "préfère" alors occulter ses carences potentielles), ou entravée par les expériences antérieures négatives qui provoquent un rejet à l'égard de toute action de formation. On est, à ce propos, amené à penser que le salarié sera d'autant moins enclin à identifier un besoin en formation que sa formation de base est faible. De plus, le salarié a une connaissance imparfaite de ses capacités, de son espérance de vie et de vie active... ; or ces incertitudes affecteront sa perception de la nécessité de la formation.

³ Il nous faut ici différencier l'incertitude du risque. En se référant à Knight (1980), le risque correspond à une incertitude mesurable alors que l'incertitude au sens large ne l'est pas (Knight, 1980, p 20). Le risque est donc lié à une distribution de probabilité connue (calculs *a priori* ou à partir de l'expérience passée (Knight, 1980, p 233)). Au sein de notre cadre d'analyse, le vocable incertitude fera référence à un environnement probabilisable.

⁴ En situation d'information parfaite, les individus (joueurs) qui doivent prendre une décision sont entièrement au courant de ce qui se passe, à tout moment du jeu (Shubik, 1991, p 43). En revanche, en situation d'information imparfaite, l'individu n'est pas parfaitement informé de ce qu'ont fait les autres joueurs avant lui (Salanie, 1994, p 134). Dans un jeu à information complète, les joueurs connaissent toutes les règles du jeu et peuvent effectuer les calculs nécessaires à leur décision. En revanche, en situation d'information incomplète, le joueur manque d'information sur les stratégies disponibles, les fonctions de gains, les caractéristiques de ses adversaires (Shubik, 1991, p 43). Dans le cadre de cette sous section l'information est donc imparfaite au sens où, au moment de prendre leur décision, les individus ne sont pas au courant de tout de ce qui se passe (comportement de l'entreprise en termes de politique de formation, de licenciement, de gestion de la main-d'œuvre...) mais ils peuvent réaliser les calculs nécessaires à la prise de décision puisqu'ils connaissent les caractéristiques de l'entreprise.

La perception insuffisante des besoins provient donc en partie d'une insuffisance d'information ; en revanche cela ne remet pas en cause le fait que le salarié ait conscience de la nécessité ou non de se former. Un second obstacle altère la décision d'investissement du salarié : il s'agit de l'insuffisance de capacité de financement (Cf. I.1.2.1.).

I.1.1.2. Une perception insuffisante des besoins de formation par l'entreprise

Nous procédons par analogie au cas de l'investissement initié par le salarié.

Si l'entreprise dispose d'une information plus large que le salarié sur les facteurs d'évolution des compétences requises, elle n'est pourtant pas obligatoirement en mesure d'anticiper correctement la nature ou l'amplitude des évolutions et de les traduire en besoins de formation à moyen et long terme. En effet, elle ne connaît pas nécessairement le contenu réel du travail et des postes. L'incertitude influence donc l'investissement en formation tant au niveau des salariés que des entreprises. Elle affectera à la fois les décisions d'investissement en formation et la rentabilité de ces investissements. De plus, l'identification des besoins en formation par l'entreprise s'avère être une tâche plus ample que celle identifiée pour le salarié. En effet, l'entreprise doit identifier les besoins liés à l'évolution de son activité dans un souci de compétitivité, ainsi que les attentes des salariés dans un souci de paix sociale et de motivation.

D'autre part, le fait qu'une entreprise anticipe une évolution ne signifie pas qu'elle sera systématiquement en mesure d'identifier le besoin précis en formation et de le traduire en action de formation. On aborde ici un domaine connexe à celui de la formation : la Gestion Prévisionnelle du Personnel. Elle apparaît essentielle dans la détermination des besoins de formation puisqu'elle vise à optimiser les ressources actuelles et à préparer les compétences de demain. Il s'agit donc d'un outil permettant à l'entreprise de spécifier les compétences futures et de prévoir l'évolution des métiers en repérant les emplois peu sensibles, menacés et nouveaux. Or une mauvaise gestion prévisionnelle du personnel entraînera une identification insuffisante ou erronée des besoins de formation qui se traduira par l'apparition de risques pour l'entreprise (Cf. Tableau 1).

Tableau 1 : Gestion Prévisionnelle du Personnel et identification des besoins de formation

Inadéquation Potentielle	Risques liés à une mauvaise gestion prévisionnelle	Conséquences en termes de formation	Palliatifs possibles pouvant mobiliser de la formation
Besoins de l'entreprise /	Quantitatif (Surplus ou pénurie de main d'œuvre / besoins)	Manque ou surplus de main-d'œuvre qualifiée. Risque de sous-investissement ou de sur-investissement	Promotion, embauches, formation... / partage du travail ; outplacement, mobilité interne, reconversion...
	Structural (déséquilibre dans la pyramide des âges)	Mauvaise répartition des connaissances par groupe d'âge. Risque de sous-investissement pour certaines classes d'âge	Gestion des carrières, réallocation des effectifs...
Ressources Disponibles	Qualitatif (inadéquation entre les exigences du poste et les compétences du salarié)	Mauvaise identification des besoins de formation. Risque de non-rentabilité des investissements en formation	Polyvalence, formation...
Attentes salariés /	Insatisfaction	Mauvaise identification des besoins des salariés Risque de non-rentabilité des investissements formation	Formation, motivation
Réponse entreprise	Tension collective	Formation peut être vue comme un moyen de paix sociale	Formation, motivation

Source : Tableau réalisé à partir de Mathis L., 1982, 281 p.

Enfin, l'entreprise peut être amenée à ne pas satisfaire sa contrainte interne de satisfaction des besoins identifiés si elle craint que sa main-d'œuvre formée ne soit attirée par des entreprises non formatrices.

Au-delà de cette difficulté, se pose le problème du financement de l'investissement.

I.1.2. Une capacité de financement insuffisante de l'investissement

Nous distinguons ici le financement insuffisant dans le cas du salarié puis dans celui de l'entreprise.

1.1.2.1. Le cas d'une capacité de financement insuffisante du salarié

L'investissement en formation est coûteux. Or le salarié n'est pas toujours en mesure d'autofinancer sa formation. En effet, il peut être confronté à des contraintes de crédit en raison des imperfections du marché du capital. L'existence de contraintes de crédit relativement à l'investissement en capital humain s'explique par le fait que cet investissement est risqué (Cf. I.3.). De plus, le capital humain ne constitue pas une garantie contre le défaut de remboursement des prêts. Dans ce cadre, le partage des coûts de formation n'est pas optimal car le salarié n'est pas en mesure de supporter les coûts de formation qu'il aurait normalement été capable de payer dans le cadre de marchés parfaits. Ainsi, face à des contraintes d'emprunts, le travailleur n'investirait pas suffisamment en compétences, en formation. L'imperfection du marché du capital, comme le démontre Acemoglu (1996) [Cf. Encadré 1], conduirait alors à un risque de sous-investissement en formation générale de la part du salarié. Son modèle repose sur l'hypothèse d'impossibilité d'emprunt sur le marché des capitaux. A cet égard, il convient de remarquer que l'imperfection du marché du capital ne correspond pas toujours à une impossibilité absolue d'emprunt. Ainsi, la fixation de taux d'intérêt élevés constitue une entrave à la réalisation de l'investissement, en empêchant le salarié d'emprunter la totalité de la somme nécessaire. Celui-ci procédera alors à un arbitrage entre le taux d'intérêt sur le marché et le taux de retour attendu de son investissement. Si le taux sur le marché est supérieur alors il renoncera à son investissement.

Encadré 1 : Investissement en capital humain et contraintes de crédit - Le modèle d'Acemoglu

Ce modèle à deux périodes ($t=0, 1$) intègre l'investissement en compétences parfaitement générales des salariés et l'investissement en capital physique des entreprises.

Hypothèses :

- en $t=0$, chaque salarié choisit son niveau (h) de capital humain et en supporte les coûts ($c(h)$) ; chaque entreprise choisit son stock de capital (k), chaque unité de capital étant obtenue au coût r . En $t=1$, les deux agents produisent le bien de consommation finale et perçoivent des retours constants d'une fonction de production $F(H, k)$ avec H la somme du capital humain des salariés de l'entreprise.

- l'entreprise investit en capital tant qu'elle peut maximiser son profit en $t=1$; et le salarié choisit un niveau de capital humain lui permettant de maximiser ses revenus.

- les salaires sur le marché du travail en $t=1$, déterminent le revenu des salariés et le profit des entreprises. Les décisions d'investissement dépendent donc des salaires attendus, de l'organisation du travail en $t=1$, et des contraintes auxquelles sont confrontés les agents en $t=0$.

① Le cas des marchés complets : Absence de contraintes en $t=0$:

En $t=0$, il n'y a pas de contraintes, et le marché du travail est parfaitement compétitif en $t=1$. Ce dernier exige une égalité entre le produit marginal et le taux de salaire :

$$F_H^e(H^e, k^e) = W \quad [1]$$

avec e désignant la situation d'équilibre. Chaque entreprise cherche alors à maximiser son profit (Π) :

$$\Pi = F_H^e(H^e, k^e) - (r \times k) - (W \times H^e) \quad [2]$$

La condition de premier ordre nous donne :

$$F_k^e(H^e, k) = r \quad [3]$$

L'investissement est donc entrepris jusqu'au point où la productivité marginale du capital est égale au coût du capital. Les salariés maximisent la différence entre leur revenu en $t=1$ et les coûts en $t=0$:

$$\text{Max}_h [(W \times h) - c(h)] \quad [4]$$

La condition de premier ordre nous donne :

$$W = c'(h^e) \quad [5]$$

Le retour marginal de l'investissement en capital humain égalise le coût marginal. Par simplification, on admet :

$$W = c(H) \quad [6]$$

Cet équilibre coïncide avec l'optimum social : les salariés investissent jusqu'au point où le bénéfice marginal $F_H^e(H^*, k^*)$ est égal au coût marginal $c'(H^*)$; et les entreprises agissent de même pour le capital physique. Il s'agit alors de maximiser le surplus net de l'économie :

$$[F(H, k) - (r \times k) - c(H)] \quad [7]$$

Les conditions de premier ordre donnent :

$$F_k^e(H^*, k^*) = r \quad [8]$$

$$F_H^e(H^*, k^*) = c'(H^*) \quad [9]$$

L'optimum social (H^*, k^*) coïncide avec (H^e, k^e). En situation de marchés complets, il n'y a donc pas d'externalités, on atteint l'optimum paretoien.

② L'investissement en compétences avec contraintes sur le marché du capital :

On montre ici, que si les salariés ne peuvent pas emprunter pour investir en capital humain, une situation de sous-investissement ainsi que des inefficiences peuvent apparaître. On reprend le premier cas mais en $t=0$, les salariés sont dans l'impossibilité d'emprunter.

Soit Y_i , la richesse initiale de l'individu i dont la fonction de distribution est donnée par $g(y)$. Chaque salarié décide d'obtenir h^* , de sorte que :

[10]

Si $Y \geq c(h^*)$ alors l'individu peut choisir $h_i = h^*$. Le cas échéant, il est confronté à une contrainte de crédit et peut uniquement dépenser sa richesse pour se procurer du capital humain soit : $c(h_i) = Y_i$.

Si certains salariés ont une richesse insuffisante alors il y a une distribution de capital humain parmi les salariés ; celle-ci est donnée par $g^h(h, W)$.

En $t=1$, le salaire est égal au produit marginal ; ce dernier est évalué par rapport au stock total de capital humain hérité de $t=0$ (H_0) avec

Le marché du travail étant compétitif, on a :

[11]

[12].

Comme les entreprises sont identiques, elles choisissent le même niveau d'investissement en capital physique ; en revanche les salariés sont contraints sur le marché du capital, il existe donc des niveaux de richesses différents en $t=0$. On observera alors un **sous-investissement** en capital humain en raison des imperfections du marché du crédit. De plus, si le capital humain et le capital physique sont complémentaires alors un stock inférieur de capital humain (par rapport à l'optimum) implique une productivité marginale du capital physique inférieure donc un investissement en capital physique inférieur à celui qui aurait été réalisé en l'absence d'imperfections du marché du capital.

Source : Acemoglu, 1996, pp 43-53.

D'autre part, l'obtention des fonds est conditionnée par la présentation de garanties que l'individu n'est pas toujours en mesure de fournir (notamment les salariés à faible revenu, les jeunes...). Cette exigence constituera une contrainte supplémentaire sur la potentialité de l'investissement. Ainsi, les individus présentant des risques élevés seraient confrontés à des taux d'intérêt prohibitifs, qui conduiraient à une situation de sous-investissement en formation (Hoff, 1993, p 3).

Si le salarié se trouve dans l'impossibilité d'emprunter les fonds désirés, deux cas se distinguent :

- il renonce à la réalisation de son investissement formation,
- il maintient sa décision ; le coût de l'investissement en capital humain est alors supporté par une baisse de sa consommation courante ou par une désépargne. L'arbitrage du salarié se fera sur la base de la maximisation de sa fonction d'utilité sous contrainte budgétaire (cet arbitrage est aussi affecté par l'incertitude).

Dans les deux cas, il existe un risque de sous-investissement en formation. On peut, par ailleurs, craindre que cette imperfection du marché du capital n'aboutisse à une discrimination dans l'accès à la formation, qui soit fonction de la capacité à supporter les coûts de la formation. Cette situation sera exacerbée pour les agents les plus démunis.

Si l'on admet que les salariés les moins qualifiés sont ceux qui ont le plus besoin de formation, ils correspondent également aux agents les plus soumis à la contrainte de liquidité. Or, les prêteurs ne seront pas incités à satisfaire la demande de ce type de salariés en l'absence de garantie quant à la rentabilité de l'investissement. Dans l'hypothèse où ils établissent des primes en fonction du taux de succès moyen, les individus qui estiment avoir une forte probabilité de réussite choisiront de payer une part plus importante des coûts. Ils obligent ainsi les banques à financer une part plus importante de stagiaires risqués sauf si ces dernières renoncent à proposer des capitaux compte tenu du risque de sélection adverse (Soskice, 1994, p 29).

La prise en compte de l'imperfection du marché du capital conduit donc à un paradoxe dans la mesure où les individus qui ont le plus besoin de FPC sont généralement ceux qui ont des difficultés de financement. Or l'imperfection du marché du capital conduirait à accorder des fonds aux personnes qui sont initialement plus enclines à recevoir de la formation de la part de leur entreprise. Un tel schéma conduirait à renforcer la discrimination qui existe en entreprise entre travailleurs qualifiés et non qualifiés. On entre ainsi dans un ~~une~~ "cercle vicieux" pour la deuxième catégorie de travailleurs, dans un "cercle vertueux" pour la première.

La formation est également initiée par l'entreprise. A l'image des salariés, l'entreprise sera aussi confrontée à des obstacles affectant sa décision d'investir.

1.1.2.2. Le cas d'une capacité de financement insuffisante de l'entreprise

Si l'entreprise identifie les besoins en formation, elle ne dispose pas nécessairement des fonds requis pour réaliser la formation. Elle est alors amenée à ne pas réaliser l'investissement, réduire le nombre de participants, diminuer la qualité de la formation ou chercher à obtenir des moyens de financement complémentaires (subventions publiques, emprunts...). *A priori*, rien ne garantit que les entreprises ayant les besoins de formation les plus importants soient celles qui bénéficient des facilités de financement les plus grandes. En ce sens, l'imperfection du marché du capital affecterait alors davantage les PME (en raison des restrictions à l'accès au capital) ; ce qui accrédite l'idée selon laquelle ces dernières investissent moins en formation comparativement aux grandes entreprises (Cf.

Partie II).

La contrainte de crédit jouerait donc également au niveau des entreprises mais de manière marginale par rapport à la contrainte à laquelle sont confrontés les salariés. Ici, les contraintes de financement amèneront l'entreprise à un choix entre investissement en capital humain et investissements alternatifs.

Enfin, on remarque que les perturbations de l'activité de production⁵ engendrées par le départ en formation impliquent un coût pour l'entreprise, qui obère le financement et la rentabilité de l'investissement formation.

Si l'entreprise identifie les besoins en formation et contourne les contraintes de financement, elle est toutefois confrontée à un risque inhérent à la rentabilité de l'investissement en capital humain en situation d'incertitude. A cet égard, l'entreprise est incertaine quant à la rentabilité escomptée de l'investissement ce qui entrave sa mise en œuvre. Parallèlement si les salariés pallient la perception insuffisante des besoins et le financement insuffisant, le risque de rentabilité insuffisante de l'investissement formation peut encore affecter la réalisation de l'investissement (Cf. I.3.).

Les obstacles à la réalisation de l'investissement en FPC ont donc des conséquences en termes de réalisation de l'investissement mais également d'apparition de risques. Toutefois, certains risques peuvent être engendrés par l'existence d'effets externes.

I.2. Les effets externes rendent l'investissement formation risqué : la création d'un risque de *poaching* et de sous-investissement

Il s'agit ici d'identifier les effets externes qui peuvent affecter l'investissement en capital humain (I.2.1.) et d'analyser leurs conséquences en termes de risque de braconnage⁶ (I.2.2.) et de risque de sous-investissement en formation (I.2.3.).

⁵ Elles concernent principalement les PME. Compte tenu de leur taille et de leur organisation, ces entreprises éprouvent des difficultés à remplacer les salariés partis en formation.

⁶ En anglais, risque de *poaching*. Le braconnage d'une firme formatrice par une firme non formatrice correspond au fait que l'entreprise non formatrice adopte un comportement de passager clandestin (ou de *free rider*) et débauche la main-d'œuvre déjà formée.

I.2.1. Identification des effets externes

Nous considérons, ici plus particulièrement, l'investissement des entreprises dans le capital humain de leurs salariés. Par simplification, nous n'abordons donc pas, dans cette section, le cas de la formation financée par le salarié ni celle produite par l'Etat ; nous nous limitons donc au cas de la formation financée par l'entreprise. A cet égard, nous pensons que l'entreprise formatrice crée des effets externes sur les salariés qu'elle forme, sur les entreprises non formatrices qui peuvent braconner les salariés déjà formés et plus généralement sur l'économie qui bénéficie de l'accroissement du niveau de formation de la main-d'œuvre.

Nous considérons que la FPC n'est pas un bien privé au sens où, si l'entreprise qui la dispense ou l'individu qui la reçoit peut en dégager des avantages privés (sous forme d'accroissement de salaire, de perspectives de carrière...), la FPC influence également l'environnement professionnel, les entreprises non formatrices et plus globalement la société. La particularité de la FPC repose donc sur les externalités qu'elle engendre et justifie sa qualification de bien ou service mixte⁷.

Nous entendons donc par externalités ou effets externes "*les bénéfices ou les coûts qui, bien qu'ils s'ajoutent aux bénéfices et aux coûts propres à une activité donnée, ne sont pas reflétés dans les prix de marché et touchent des agents économiques tiers, sans que ces derniers soient légalement tenus de payer ou en droit de recevoir un dédommagement*" (Weber, 1991, p 61).

⁷ La quantité (ainsi que la qualité) de la formation initiée par l'entreprise est fonction du nombre de salariés qui en bénéficie et du budget que l'entreprise y consacre. En ce sens, il apparaît que la formation ne remplit pas les conditions de non rivalité (un bien est rival ou divisible si son achat (ou utilisation) par une personne en exclut définitivement toute consommation par une autre personne ; dans ce cadre, le coût marginal d'un consommateur supplémentaire est positif d'où une exclusion par les prix (Weber, 1991, p 44)) qui caractérise les biens ou services publics purs (non rivalité et non exclusion). En revanche, si l'on pose l'hypothèse que le salarié ne finance pas la formation qu'il reçoit, alors l'entreprise ne peut pas l'exclure par les prix ; le critère de non exclusion [il y a exclusion ou rationnement lorsque le détenteur du bien est en mesure d'empêcher l'accès à toute personne qui refuse de payer le prix qu'il exige. Le détenteur dispose dans ce cadre d'un droit de propriété (Weber, 1991, pp 44-45)] des biens ou services publics serait rempli. L'entreprise a toutefois la possibilité de procéder à un rationnement dans l'accès à la formation en choisissant les stagiaires. L'investissement en formation des entreprises présente donc les caractéristiques de divisibilité. Concernant l'exclusion, deux cas sont à distinguer :

- une fois dispensée, la formation appartient au salarié ; en ce sens l'employeur transfère son droit de propriété sans procéder à une exclusion par les prix,
- toutefois, l'entreprise peut procéder à un rationnement dans l'accès à la formation ; dans ce cas il peut y avoir exclusion.

Il en découle que la Formation Professionnelle Continue présente les caractéristiques d'un bien collectif mixte, c'est-à-dire d'un bien dont les quantités sont divisibles et qui peut faire l'objet d'une exclusion mais dont certaines caractéristiques liées à la qualité sont indivisibles (Bénard, 1985, p 38).

Ces externalités peuvent être favorables ou défavorables c'est-à-dire :

- positives (ou économies externes) quand le bénéfice de la formation profite également à d'autres entreprises que la firme formatrice ;
- négatives (ou déséconomies externes) lorsque l'entreprise formatrice subit des coûts qui l'empêchent de bénéficier totalement de son investissement en formation. A la différence des premières externalités, les coûts sont ici imposés à l'entreprise formatrice.

Les effets externes peuvent également provenir d'activités de consommation (ici l'individu qui bénéficie de la formation sans en supporter directement le coût, gain que retire la société de la consommation de formation par les individus, entreprise non formatrice qui embauche un salarié formé et bénéficie de sa formation sans en supporter le coût) ou d'activités de production (c'est-à-dire liées à la formation dispensée par l'entreprise formatrice : on retrouve ici les effets que peut engendrer la production de formation par une entreprise sur les entreprises non formatrices). Dans notre cadre d'analyse, les externalités de production et de consommation sont donc étroitement liées :

* externalités de consommation : salarié formé sur les autres salariés, salarié formé sur les entreprises non formatrices, salarié formé sur l'ensemble de la société,

* externalités de production : entreprise formatrice sur les stagiaires, entreprise formatrice sur les entreprises non formatrices, entreprise formatrice sur la société.

En se référant à la typologie de Musgrave (1966), il est possible de différencier la nature des externalités. On considère les fonctions d'utilité des individus, les fonctions de production de l'entreprise formatrice et de l'entreprise non formatrice pour une formation Y. Soient :

Pour l'individu A : $U_A(Y_A, Y_B, Y_{EF})$ Avec $\frac{\partial U_A}{\partial Y_B} > 0$ et $\neq 0$ Et $\frac{\partial U_A}{\partial Y_{EF}} > 0$ et $\neq 0$ [1]

où U_A désigne la fonction d'utilité de l'individu A ; Y_A , Y_B et Y_{EF} , respectivement la formation liée à chacun des agents et EF, les entreprises formatrices. Les signes positifs des dérivées partielles des fonctions d'utilité indiquent que l'externalité est positive. Une variation de l'activité d'un des agents affecte l'utilité des autres agents.

De même, pour B on peut écrire : $U_B(Y_B, Y_A, Y_{EF})$ Avec $\frac{\partial U_B}{\partial Y_A} > 0$ et $\neq 0$ Et $\frac{\partial U_B}{\partial Y_{EF}} > 0$ et $\neq 0$ [2]

Pour l'entreprise E : $Y_E = f(X_E, Y_{EF})$ [3]

De même, pour l'entreprise formatrice, on peut écrire : $Y_{EF} = f(X_{EF}, Y_{EF})$ [4]

où Y_E représente la production d'un *output* par l'entreprise non formatrice, X_E désigne le panier d'input de E, X_{EF} le panier d'input de EF, et Y_{EF} la quantité de formation produite par l'entreprise formatrice et utilisée par l'entreprise non formatrice.

Par ailleurs, concernant les relations entre deux individus A et B (l'un des deux au moins ayant reçu de la formation) : les consommations de formation de A et B ne sont pas de parfaits substituts au sens où l'individu A peut retirer un avantage de la consommation de B en formation mais cet avantage est inférieur à celui qu'il perçoit dans le cadre de sa propre consommation. Et inversement pour l'individu B. Chaque individu produit donc des effets externes réciproques mais non substituables. En généralisant, la formation de chaque individu constitue alors un bien collectif pour les autres individus mais ne représente pas un substitut à l'effet de leur propre consommation.

Le même raisonnement peut s'appliquer à la relation entre entreprise formatrice (EF) et individu : dans ce cadre, les effets externes sont également réciproques au sens où la production de formation par EF affecte la fonction d'utilité de A et réciproquement la consommation par A affecte la fonction d'utilité de EF. En revanche, l'effet externe n'affecte pas les fonctions d'utilité de la même manière.

Dans le cadre de la relation entreprise formatrice (EF) et entreprise non formatrice (E), EF produit un effet externe positif sur E au sens où E retire un avantage de la production de formation par EF sans en supporter le coût. En revanche, EF ne retire pas d'avantage de la consommation de E mais supporte le coût de la production de formation et subit un effet externe négatif si le salarié quitte l'entreprise. EF crée donc une externalité de production positive sur E (il y a interdépendance technique entre les fonctions de production),

Concernant la relation entre salarié formé et entreprise non formatrice, l'effet externe est non réciproque puisque E retire un avantage de la consommation de formation par A. En revanche, E n'affecte pas la fonction d'utilité de A (en considérant uniquement la formation⁸),

⁸ C'est-à-dire que l'on suppose que A est payé à sa productivité marginale. Cette dernière est accrue grâce à l'investissement en formation mais A n'en supporte pas le coût puisque le financement relève de EF. Le salaire versé par E n'intègre donc pas une compensation du coût de la formation, il reflète la productivité de A sur le marché.

L'entreprise formatrice et le salarié formé produisent également un effet externe positif sur l'ensemble de la société en élevant le niveau général de formation.

On note donc particulièrement qu'il peut exister un effet externe entre entreprise formatrice et entreprise non formatrice ; ce dernier peut alors conduire à l'adoption de comportement de braconnage.

I.2.2. Les effets externes comme explication du risque de *poaching*

Nous proposons ici de définir le *poaching*, pour dans un second temps identifier certains cas dans lesquels il peut survenir.

I.2.2.1. Le risque de poaching

Le *poaching* repose sur quatre hypothèses sujettes à discussion mais que nous admettrons dans les développements suivants (Elias et Healey, 1994, pp 578-579) :

- la formation mène à une hausse de productivité,
- l'entreprise formatrice paie une augmentation de salaire (*ex-post*) inférieure au produit marginal,
- les salariés formés sont recrutés à des taux de salaires supérieurs à ceux payés par la firme formatrice avant que cette dernière n'ait recouvert ses coûts,
- la FG accroît la mobilité des salariés.

Le problème de *poaching* trouve son origine dans le caractère transférable des formations qui permet à des entreprises non formatrices d'utiliser également les compétences acquises par les salariés *via* la formation dispensée dans les entreprises formatrices. Les bénéfices de l'investissement en formation sont partagés entre trois agents : les travailleurs, les entreprises non formatrices et les entreprises formatrices. La part de bénéfices de la formation, retirée par chaque agent, sera fonction de son pouvoir sur le marché ; en revanche, les coûts de formation sont uniquement supportés par les travailleurs et l'entreprise formatrice.

A cet égard, la nature de la formation aura un effet sur le risque de braconnage : plus le degré de transférabilité⁹ de la formation est important, plus le risque de perdre les salariés

⁹ Booth et Snower (1996, p 26) définissent la formation "transférable" comme une formation utile dans un nombre limité de firmes et au sein de ces firmes, plus utile dans certaines que dans d'autres.

formés au profit d'une autre entreprise est élevé.

L'entreprise formatrice doit recouvrir ses coûts de formation en offrant *ex-post* au travailleur, un salaire inférieur à celui dont il dispose dans une entreprise non formatrice (qui par définition n'a pas supporté les coûts de formation). Toute entreprise rationnelle choisira de ne pas former et d'utiliser le braconnage des autres firmes pour trouver la main-d'œuvre adaptée. Mais à mesure que les entreprises intériorisent ce raisonnement, moins il reste d'entreprises formatrices et plus ces dernières voient le risque de perdre leur main-d'œuvre au profit d'une autre entreprise augmenter ; ce qui conduit à exacerber le risque d'un sous-investissement en formation.

Ce type d'externalité trouve donc son origine dans la mobilité des salariés. En effet, la mobilité externe implique que les bénéfices de la formation profitent également à l'entreprise non formatrice qui utilise le salarié nouvellement formé, sans pour autant supporter le coût de sa formation.

Les entreprises non formatrices trouvent un intérêt dans le braconnage de la main-d'œuvre formée dans la mesure où cette dernière leur fait supporter des "coûts d'installation" lors de l'entrée dans l'entreprise, inférieurs à ceux qu'engendrerait l'emploi d'un chômeur de longue durée par exemple. L'intérêt de l'embauche d'une main-d'œuvre déjà formée réside donc dans son adaptabilité qui conduit à une réduction des coûts futurs que l'entreprise aura à supporter.

Il est alors possible d'identifier les cas dans lesquels ce risque peut survenir.

1.2.2.2. Externalités et poaching : l'analyse de Li

On peut montrer, en mobilisant l'analyse de Li¹⁰ (1992), que des externalités peuvent apparaître en raison des difficultés qu'auraient les entreprises formatrices à évaluer l'utilité de cette formation pour les entreprises qui adoptent un comportement de passager clandestin. Ces dernières retirent un avantage de la formation sans en supporter le coût en raison de la mixité de la formation.

¹⁰ Li en 1992 analyse la pertinence du diptyque beckerien (Formation Générale/Formation Spécifique (Cf. p 63)) dans un cadre d'information imparfaite. Le démarche consiste à introduire les effets externes et se focalise sur le concept de FS imparfaite (Cf. Encadré 2). Une formation imparfaitement spécifique comporte alors une part de composante générale.

Encadré 2 : Caractérisation des types de formation à partir de la distinction beckerienne

* **Formation parfaitement générale** : formation qui a une valeur égale dans toutes les entreprises;
* **Formation parfaitement spécifique** : formation utile uniquement dans l'entreprise qui la dispense ;
* **Formation imparfaitement spécifique** : formation partiellement spécifique à l'entreprise qui la fournit. La formation peut donc être utile dans plusieurs entreprises autres que la firme formatrice mais appartenant à une même industrie, à des degrés différents selon l'entreprise.
De plus, la distinction peut être affinée en précisant les différents cas, selon que la formation soit spécifique à une entreprise ou à une industrie.

Source : Li Y., 1992, pp 1-34.

On se situe donc dans le cadre d'une information imparfaite, avec pour hypothèse une impossibilité pour la firme formatrice de décomposer la formation en composantes spécifiques et générales. Des comportements de braconnage peuvent alors survenir si :

- les firmes formatrices sous-évaluent le produit marginal *ex-post* dans les entreprises qui braconnent, que celui-ci soit inférieur ou égal à celui des firmes formatrices,

- les firmes formatrices évaluent bien le produit marginal mais les travailleurs quittent l'entreprise pour des raisons non pécuniaires.

Dans les deux cas, l'entreprise formatrice ne peut pas rentabiliser totalement son investissement (Li, 1992, p 3). D'autre part, si les firmes formatrices peuvent distinguer les composantes spécifiques et générales, il peut subsister des externalités si le produit marginal de la FS est inférieur au produit escompté de la FG que paie la firme qui braconne la main-d'œuvre. Dans le cas de la formation imparfaitement spécifique, la firme formatrice augmente le produit marginal du travailleur dans la firme mais aussi dans d'autres ; l'équation émise par Becker (1975) à savoir : $Mp_t' < W_t < Mp_t$ [5] ne peut plus être respectée.

(Avec Mp_t : la productivité du salarié au temps t , Mp_t' : productivité correspondant au salaire de marché et W_t : le salaire de marché).

Différents cas sont alors distingués :

① La firme formatrice sous-estime l'utilité de la formation dans les autres entreprises donc sous-évalue le produit marginal alternatif (Mp_t') dans les firmes qui braconnent (bien que la formation soit plus utile dans l'entreprise formatrice). On a alors :

$$Mp_t > Mp_t' > W_t \quad [6]$$

Or, la firme qui braconne peut offrir un salaire *ex-post* tel qu'il recouvre la part (γ) des coûts de formation de la firme formatrice (C), de sorte que :

$$W_t' \geq \gamma C + W_t \text{ [7] soit } Mp_t' \geq W_t' \geq \gamma C + W_t \text{ [8]}$$

La firme formatrice crée donc des externalités positives (pour l'entreprise qui braconne) mesurées par le différentiel ($Mp_t' - W_t$) et subit un coût évalué par le différentiel ($Mp_t - W_t$) qui correspond aux retours qu'elle ne peut pas récupérer.

Une autre possibilité consiste à ce que le produit marginal dans l'entreprise qui braconne soit supérieur à celui estimé par l'entreprise formatrice et supérieur à celui dans l'entreprise formatrice. Cela signifie donc que l'entreprise est incapable de déterminer la valeur de la FS dans les autres entreprises. On a alors :

$$Mp_t' \geq Mp_t \geq W_t \text{ [9]}$$

avec $Mp_t' \geq W_t' \geq \gamma C + W_t$,

La firme formatrice produit donc des externalités positives ($Mp_t' - W_t$) et négatives ($Mp_t - W_t$).

Enfin, il se peut que le produit marginal dans l'entreprise qui braconne soit inférieur à celui de la firme formatrice mais supérieur à celui qu'estime cette dernière et égal au salaire *ex-post* ; de sorte que :

$$Mp_t \geq Mp_t' = W_t \text{ [10]}$$

On se trouve alors dans le cas où seules les externalités négatives ($Mp_t - W_t$) apparaissent ; ces dernières étant dues à des facteurs non pécuniaires.

② Une autre possibilité consiste à ce que la valeur de la formation imparfaitement spécifique dans l'entreprise qui braconne soit correctement évaluée par l'entreprise formatrice. On se trouve alors dans le cas de la formation parfaitement spécifique de Becker. Les externalités apparaissent si les travailleurs quittent l'entreprise pour des raisons non pécuniaires. Dans ce cas, les effets externes négatifs empêchent les firmes formatrices de capter les retours de leur investissement.

③ Enfin, les produits marginaux dans les deux types de firmes peuvent être égaux et le produit marginal dans l'entreprise qui braconne supérieur à l'estimation de la firme formatrice, soit : $Mp_t = Mp_t' \geq W_t$ [11]

Dans ce cas la firme qui braconne peut toujours attirer la main-d'œuvre en payant un salaire tel que : $Mp', > W', > \gamma C + W,$ (Cf.[8])

Si la formation imparfaitement spécifique peut être décomposée en composantes générales et spécifiques, de sorte que la firme formatrice connaît l'utilité de sa formation pour les autres firmes, alors deux cas apparaissent :

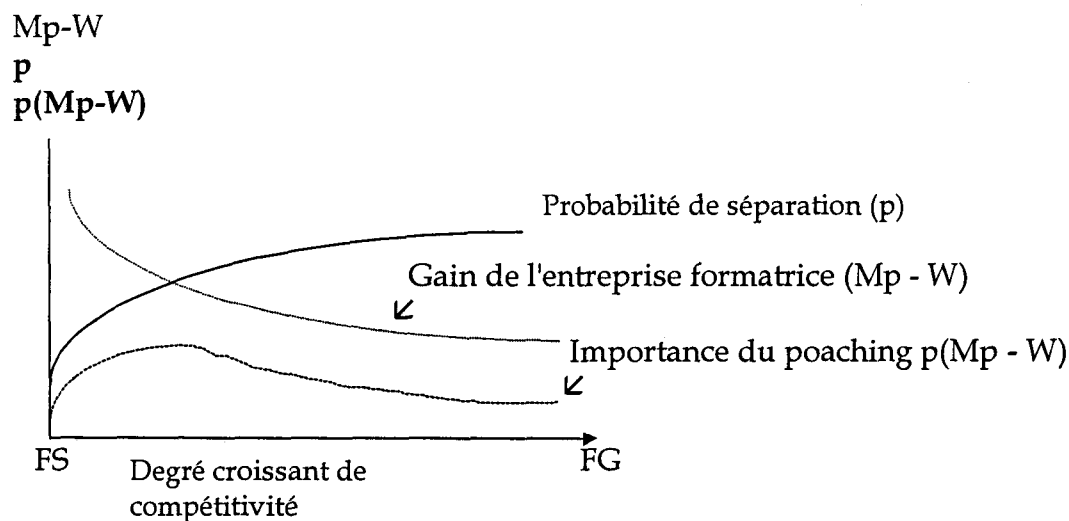
- si la firme formatrice décide de ne pas payer les coûts de FG alors des externalités apparaîtront seulement si le travailleur quitte l'entreprise pour des raisons non pécuniaires,

- si la firme formatrice finance une partie de la FG, des externalités pourront apparaître si les bénéfices issus de la combinaison (FS/FG) n'excèdent pas les bénéfices issus de la seule composante générale sur le marché.

On considère maintenant le cas d'une formation imparfaitement générale qui possède une composante spécifique. Cette dernière conduirait alors les entreprises à accepter de financer l'investissement afin de réduire le risque de départ des salariés (Cf. II.2.1. : cas examiné par Feuer, Glick et Desai (1991)).

Ces développements nous amènent à penser que le degré de transférabilité de la formation est un indicateur de la nature de la formation et qu'il affecte la probabilité de *poaching*. M. Stevens (1996) a schématisé la relation entre l'imperfection du marché et l'apparition de la problématique des externalités. Dans ce cadre, une FS se traduit par une probabilité nulle de départ du salarié si l'on se situe sur un marché caractérisé par l'absence de concurrence pure et parfaite. En revanche, plus le degré de transférabilité de la formation augmente, plus le degré de concurrence sur le marché s'accroît, ce qui se traduit par une diminution du différentiel entre le salaire et le produit marginal du travailleur (Cf. Graphique 1).

Graphique 1 : Degré d'imperfection du marché et externalités.



Source : Extrait de Booth A. & Snower D-J., 1996, p 29.

Si le débat sur le comportement de braconnage est déterminant dans un système où coexistent des firmes formatrices et non formatrices, il n'en demeure pas moins intéressant dans un système où toutes les entreprises forment. Dans ce second cas, la mobilité des salariés affecte moins les décisions d'investissement en FG des entreprises dans la mesure où il y aura en quelque sorte "échange" de salariés formés entre les entreprises. Une perte d'efficacité des investissements est cependant à craindre en raison de la "perte" des compétences spécifiques lors des transferts entre firmes.

Une des conséquences de la prise en compte des comportements de braconnage est donc qu'au plus la formation présente un caractère transférable, au plus le risque de *poaching* est élevé, au moins l'entreprise initialement formatrice est incitée à supporter une part du coût de FG. Elle sera davantage encline à financer des formations de type spécifique. Toutefois, si les formations de type général et de type spécifique ne sont pas parfaitement substituables, il peut en résulter une situation de sous-investissement en formation.

1.2.3. Le risque de *poaching* peut engendrer un risque de sous-investissement en formation

Ces comportements de braconnage, comme le démontre M. Stevens (Cf. Encadré

3), engendrent des situations de sous-investissement en formation (en FG plus particulièrement). A cet égard, le moment auquel prend place le braconnage sera déterminant pour l'entreprise potentiellement formatrice. En effet, cela affecte la période pendant laquelle cette entreprise rentabilise son investissement. Si le braconnage prend place immédiatement après la formation, alors l'entreprise formatrice n'a pas la possibilité d'amortir les coûts engagés. Si elle anticipe une telle situation, elle renonce à l'investissement. En revanche, si le braconnage n'a pas lieu immédiatement après l'investissement, alors la décision de l'entreprise potentiellement formatrice dépendra de la part des bénéfices que cette période lui laisse recouvrir.

Encadré 3 : Comportement de braconnage et sous-investissement en formation – Le Modèle de M. Stevens -

Ce modèle met en évidence la possibilité d'existence d'externalités positives entre entreprises, qui peuvent conduire à une situation de sous-investissement en situation de concurrence imparfaite. Trois types de distorsions peuvent apparaître : un nombre trop faible de salariés formés, un niveau de compétences transférables trop faible, des distorsions dans le mélange des compétences.

Hypothèses :

- soit une compétence utile à deux entreprises uniquement ; la formation est fournie par les deux firmes. L'investissement formation est modélisé comme un jeu à deux périodes. En $t=1$, les salariés sont formés. En $t=2$, les entreprises se concurrencent pour les compétences des salariés formés. Les retours de l'investissement sont supposés constants.
- la valeur d'un salarié qualifié (V) doit être positive dans chaque entreprise,
- la valeur des non qualifiés est nulle puisqu'il existe des salariés formés par d'autres entreprises,
- le vecteur de chaque programme de formation est (V, V) ,
- les deux entreprises subissent des fonctions de coût de formation identiques : $C(N_i)$ où N_i représente le nombre de salariés formés par la firme i , la formation entraîne une augmentation du coût marginal, mais il n'y a pas de coût fixe. Soit : $C(0) = 0$ $C'(N) > 0$; $C''(N) > 0$ pour $N > 0$,
- l'optimum social est obtenu pour N^* salariés formés par chaque entreprise avec $C'(N^*) = V$.

① Cas de l'équilibre parfait dans un jeu à deux étapes :

En $t=2$, les entreprises se concurrencent les services des salariés formés sur le marché du travail. Chaque firme annonce un salaire W_i ($i = 1,2$). Si le salarié choisit l'entreprise qui offre le salaire supérieur, ou choisit la firme avec une probabilité égale à 0,5 lorsque les salaires annoncés sont égaux, alors l'équilibre est obtenu pour $W_1 = W_2 = V$ [1]. Dans ce cadre, le marché du travail est compétitif, il n'y a pas d'externalité, la formation est générale et le nombre optimal de salariés est formé.

② Cas où la concurrence est moins pure (mobilité imparfaite des salariés entre les entreprises) :

Dans ce cadre, si une firme propose un salaire un peu supérieur à celui proposé par la seconde entreprise, alors tous les salariés ne préfèrent pas nécessairement travailler pour l'entreprise qui paie le salaire le plus élevé. On suppose qu'en plus des salaires, les goûts (indépendants et aléatoires) des salariés, influencent leur choix de firme. On pose $F(W_1 - W_2)$: probabilité qu'un salarié formé choisisse l'entreprise 1, et $[1 - F(W_1 - W_2)]$, la probabilité qu'un salarié formé choisisse l'entreprise 2.

$$F(0) = 0,5 \text{ et } F(-X) = 1 - F(X) \text{ (symétrie)} \quad F'(X) > 0 \text{ et } F''(X) \leq 0 \quad \forall X > 0$$

$$F(X) \rightarrow 1 \text{ si } X \rightarrow \bar{X} \text{ où } \bar{X} \in (0, \infty)$$

F est la fonction de distribution qui correspond à la densité de distribution symétrique par rapport à 0. La pente représente la sensibilité du salarié à la différence de salaire.

*** Sur le marché du travail :**

$N = N_1 + N_2$; l'entreprise 1, obtient $[F(W_1 - W_2) * N]$ salariés et maximise sa fonction de profit :

$$\Pi_1 = (V - W_1) \times F(W_1 - W_2) \times N \quad [2]$$

Par analogie, l'entreprise 2 maximise :

$$\Pi_2 = (V - W_2) \times [1 - F(W_1 - W_2)] \times N \quad [3]$$

La condition de premier ordre, nous donne :

$$(V - W_1) \times F'(W_1 - W_2) = F(W_1 - W_2) \quad [4]$$

$$(V - W_2) \times F'(W_1 - W_2) = 1 - F(W_1 - W_2) \quad [5]$$

Soit en posant $X = W_1 - W_2$, et en opérant [5] - [4], on trouve :

$$X \times F'(X) - [2 \times F(X)] \quad [6]$$

La solution est donc $X = 0$, l'équilibre du marché du travail est obtenu pour : $W_1 = W_2 = W$ [7] avec $W = V - [F(0) / F'(0)]$ où $[F(0) / F'(0)] = k$ représente le pouvoir de marché de l'entreprise. La mobilité imparfaite donne donc un pouvoir de marché à l'entreprise.

*** Sur le marché de la formation :**

Chaque entreprise décide du nombre de salariés à former. Les salariés s'attendent à un salaire *post-formation* tel qu'il soit égal à $V - k$, chaque entreprise s'attend à un profit :

$$\Pi = 0,5 \times (N_1 + N_2) \times k \quad [8]$$

L'offre de stagiaires identiques désirant investir p en formation est supposée parfaitement élastique (en réalité les stagiaires paient la formation en acceptant un salaire inférieur à leur produit marginal *ex-post*), de sorte que : $p \leq V - k$ [9]. En revanche, en présence d'anticipations rationnelles et en l'absence de contraintes de crédit : $p = V - k$. La firme prend sa décision de former et choisit N_i en vue de maximiser la somme de ses profits (S) sur les deux périodes avec :

$$S = [0,5 \times (N_1 + N_2) \times k] - C(N_i) + [p \times N_i] \quad [10]$$

La condition de premier ordre nous donne :

$$[0,5 \times k] - C'(N_i) + p = 0 \quad [11]$$

On en déduit : $C'(N_i) = [0,5 \times k] + p$ [12]

Or on sait que $p \leq V - k$ [9] donc : $C'(N_i) \leq (0,5 \times k) + p \leq V - (0,5 \times k)$ [13]

A l'équilibre, les deux entreprises choisissent le nombre de stagiaires qui satisfait l'équation [13] :

- si les salariés sont parfaitement mobiles ($k = 0$) et en l'absence de contraintes de crédit, on trouve $C'(N_i) = V$: cas de la formation optimale avec un coût supporté par les salariés,

- le cas échéant, les coûts de formation sont partagés et un nombre sous-optimal de salariés reçoit de la formation. Il existe donc une externalité qui réduit le bénéfice marginal de la formation pour l'entreprise, de k à $(0,5 * k)$,

- l'entreprise ne compense pas le sous-investissement en formation par un nombre supérieur de salariés mais paie la formation jusqu'au point où elle obtient un bénéfice en raison de l'imperfection du marché. Dans le cas extrême où $k = 0$ et $p = 0$, il n'y a pas de formation.

③ Extension du Modèle :

Soit un programme de formation représenté par (V_1, V_2) pour chaque entreprise (les salariés formés par les entreprises 1 et 2 sont sur deux marchés séparés). Les deux types de salariés ne sont pas des substituts puisque chaque entreprise désire obtenir autant de salariés de chaque type que cela est possible. L'offre de stagiaires identiques est parfaitement élastique ; la décision de l'entreprise est indépendante du marché de la formation. Soit un jeu à trois étapes :

- l'entreprise 1 choisit combien de salariés former,
- l'entreprise 1 et ses stagiaires choisissent les caractéristiques du programme de formation,
- les deux entreprises se concurrencent pour les salariés formés de l'entreprise 1.

La fonction de coûts est $C(N, V_1, V_2)$. Soit une composante spécifique (s) telle que : $s = V_1 - V_2 > 0$ et une composante transférable (V) telle que $V = V_2$.

*** Sur le marché du travail :**

Par analogie à la méthode développée avec le modèle simplifié, on a :

$$\Pi_1 = (V + s - W_1) \times F(W_1 - W_2) \times N \quad [14]$$

$$\Pi_2 = (V - W_2) \times [1 - F(W_1 - W_2)] \times N \quad [15]$$

La condition de premier ordre nous donne,

$$(V + s - W_1) \times F'(W_1 - W_2) = F(W_1 - W_2) \quad [16]$$

$$(V - W_2) \times F'(W_1 - W_2) = 1 - F(W_1 - W_2) \quad [17]$$

Soit en posant $X = W_1 - W_2$, et en opérant [4] - [3] on trouve :

$$(-s + X) \times F'(X) = 1 - [2 \times F(X)] \quad [18] \text{ d'où } (s - X) = \left\{ \frac{2 \times F(X) - 1}{F'(X)} \right\} \quad [19]$$

Si F' fini et $s > 0$ avec $0 < X < s$: l'entreprise 1 paie une prime de salaire pour l'élément spécifique de la formation. Il faut donc $X > 0$ avec $X < s$ (le terme de droite est ainsi positif). On se trouve alors face à un exemple de partage des bénéfices de la formation spécifique : l'entreprise 1 paie un salaire qui relie strictement la valeur du salarié dans l'entreprise et sa valeur ailleurs.

On a également $W_1 = V + s - [F(X) / F'(X)]$ [20] et $W_2 = V - \{[1 - F(X)] / F'(X)\}$ [21]

*** Choix du programme de formation :**

Les retours attendus de chacune des parties, dans le cas où un salarié entreprend seul son programme de formation ($V+s, V$), sont :

- pour le salarié : $R_w = [F(X) \times W_1] + [(1 - F(X)) \times W_2]$ [22]

- pour l'entreprise 1 : $R_1 = (V + s - W_1) \times F(X)$ [23]

Le retour privé total est donc :

$R_p = R_w + R_1 = [(V + s) \times F(X)] + [(1 - F(X)) \times W_2]$ [24]

D'après [21] : $W_2 = V - \{[1 - F(X)] / F'(X)\}$, on en déduit :

$R_p = V + [s \times F(X)] - \{[1 - F(X)]^2 / F'(X)\}$ [25]

- pour l'entreprise 2 : $R_2 = (V - W_2) \times [1 - F(X)]$ [26], soit en remplaçant W_2 par sa valeur :

$R_2 = [1 - F(X)]^2 / F'(X)$ [27]

Le retour social (R) est donc tel que : $R = R_p + R_2 = V + (s \times F(X))$ [28]

Le salarié et l'entreprise choisissent V et s de sorte à maximiser leur retour joint qui peut s'écrire :

$R_p = R - R_2$ [29]

En différenciant par rapport à V , on a :

$\frac{\delta R_p}{\delta V} = \frac{\delta R}{\delta V}$ [30] donc le bénéfice marginal privé de la composante transférable est égal au bénéfice marginal social ; il n'y a pas de distorsion dans le choix du niveau de la composante transférable.

En revanche, $\frac{\delta R_p}{\delta s} = \frac{\delta R}{\delta s} - \frac{\delta R_2}{\delta s} = \frac{\delta R}{\delta s} - \left[\left(\frac{\delta R_2}{\delta X} \right) \times \left(\frac{\delta X}{\delta s} \right) \right]$ [31]

Si le second terme diffère de 0 alors il existe des distorsions dans le choix de la composante

spécifique: $\left(\frac{\delta X}{\delta s} \right) > 0$ mais $\left(\frac{\delta R_2}{\delta X} \right) = -\{[2 \times F'(X) + ((1 - F(X)) \times F'''(X))] / [F'(X)]^2\}$ [32]

Le signe de cette expression dépend des propriétés de F .

Si la pente de F représente la sensibilité des salariés aux salaires, alors une augmentation de la prime de salaire a deux effets : elle réduit la probabilité que le salarié aille dans l'entreprise 2, ou elle réduit la concurrence sur le marché du travail. On parvient alors à trois conclusions :

- si la sensibilité par rapport au salaire ne diminue pas nettement avec la prime de salaire X (F' domine F'') alors le bénéfice de l'entreprise 2 diminue quand X augmente car elle obtient moins de salariés.

On est dans le cas où $\left(\frac{\delta R_p}{\delta s} \right) = \left(\frac{\delta R}{\delta s} \right)$, ce qui correspond à une incitation au surinvestissement en

FS.

- si la prime de salaire réduit la sensibilité au salaire très rapidement (F'' domine) alors R_2 peut augmenter avec la prime X car bien que l'entreprise 2 obtienne moins de salariés, elle peut leur offrir un salaire supérieur.

Cela correspond au cas où $\left(\frac{\delta R_p}{\delta s} \right) < \left(\frac{\delta R}{\delta s} \right)$, c'est-à-dire une situation de sous-investissement en FS.

La composante spécifique peut être utilisée pour réduire la part des bénéfices de la formation qui revient aux firmes externes, un mélange de compétences mixtes sous-optimal peut alors être choisi.

Source : Stevens M., 1996, pp 33-39.

Toutefois le risque de *poaching* voire de sous-investissement¹¹ en formation sera lié à la nature de la formation dispensée et au contexte économique. On revient ici sur trois cas : - si la formation est totalement transférable alors le risque est présent lorsque les entreprises formatrices n'assurent pas l'investissement et lorsqu'il y a pénurie de compétences sur le marché,

- si la formation n'est pas transférable alors le risque de *poaching* est faible. Mais l'entreprise est confrontée à un risque de départ volontaire du salarié pour des raisons non pécuniaires. En ce sens, si le risque de *poaching* est peu crédible, le risque de sous-investissement reste présent en raison de la menace de départ du salarié (sous l'hypothèse d'une conjoncture favorable sur le marché du travail),

- si le salarié bénéficie de FS et de FG alors la crainte du braconnage sera encore présente (Cf. Encadré 4), selon le niveau de salaire versé aux salariés formés *ex-post*.

¹¹ Dans notre développement, les externalités de *poaching* et de départ conduisent à un risque de sous-investissement en formation. Il nous faut, ici, nuancer cette association. En effet, les travaux récents de Booth et Zoega (1996, pp 1-24) démontrent, sous certaines conditions, qu'un taux de départ élevé des salariés peut conduire les entreprises à former davantage de salariés. Cette analyse repart des conclusions de Stevens mais se place dans un cadre d'incertitude sur la productivité future. Les compétences des salariés sont supposées spécifiques à la firme et à l'industrie et les salariés font subir une externalité à l'entreprise lorsqu'ils la quittent. Dans le modèle développé, en présence de coûts de licenciement, et si la productivité est incertaine, alors un taux de départ élevé rend l'investissement en formation moins irréversible et donc moins risqué. La décision d'investissement est moins risquée car elle réduit la probabilité pour que l'entreprise soit appariée à un salarié lorsque l'emploi de ce dernier n'est plus profitable.

Encadré 4 : Le financement de l'investissement formation : L'analyse de Feuer, Glick et Desai.

L'argumentation consiste à démontrer que le braconnage ne prend pas place si FS et FG sont offertes ensemble.

Hypothèses :

Soient deux firmes : A forme et B braconne les salariés formés ; W_A : les salaires dans l'entreprise A, W_B : les salaires dans l'entreprise B, $W_A(G)$ et $W_A(S)$: la valeur escomptée des salaires déterminés comme une fonction des compétences générales et spécifiques, dans l'entreprise A, μ : la part des bénéfices escomptés pour le salarié, MP : le produit marginal du salarié.

① Cas 1 : L'entreprise A offre de la FG et de la FS :

On peut noter : $W_A = W_A(G) + W_A(S)$ [1]

Cette équation exprimée en termes de produits marginaux peut s'écrire : $W_A = \mu_G MP_G + \mu_S MP_S$ [2]

La FS est exclusive à l'entreprise A, le salaire que l'entreprise B peut offrir, tient donc uniquement compte des compétences générales des salariés ; soit : $W_B = MP_G$ [3]

L'investissement en FG est donc rentable pour l'entreprise A si et seulement si :

$$\mu_G MP_G + \mu_S MP_S \geq MP_G. [4]$$

Le cas échéant, elle fait l'objet de *poaching*. L'investissement en FG est rentable aussi longtemps que les bénéfices des salariés issus de la FS et de la FG sont supérieurs à la valeur de marché de la FG. Les salaires payés *ex-post* peuvent être inférieurs au produit marginal.

② Cas 2 : L'entreprise A fournit uniquement de la FG :

En revanche, si la FG est fournie sans FS alors : $W_A = \mu_G MP_G$ [5]

avec $MP_G = \mu_G MP_G + (1 - \mu_G) MP_G$ et $(1 - \mu_G)$ représente la part de bénéfice escompté quand elle investit (βK). Donc l'investissement de l'entreprise A est rentable si $MP_G \geq \mu_G MP_G + (\beta K)$ [6]

Or $W_B = MP_G$ soit en reprenant [6] : $W_B \geq \mu_G MP_G + (\beta K)$ [7]

Donc pour $\beta > 0$, on trouve $W_B \geq W_A$. On parvient donc dans ce second cas, à la conclusion suivante : les firmes qui offrent de la FG ne peuvent pas payer le salaire de marché et font l'objet de *poaching*.

Source : Feuer, Glick et Desai, 1987, p 122.

Si le braconnage repose sur le *turn-over* des salariés, ce dernier aura cependant des implications différentes selon l'agent par lequel il est initié et selon les raisons pour lesquelles il est initié¹². L'effet global du *turn-over* sur le risque de braconnage et de sous-investissement demeure donc ambigu :

- si le *turn-over* est dû à des raisons non pécuniaires¹³, les externalités ainsi créées sont claires puisque la firme qui braconne n'a pas à payer un salaire plus élevé pour attirer

¹² Le *turn-over* est initié par le salarié (*turn-over* volontaire) ou par l'entreprise (*turn-over* involontaire). Il s'explique par :
- la recherche de bénéfices pécuniaires pour le salarié : il acceptera un emploi dans une entreprise qui lui procure un salaire supérieur au coût associé au départ de l'entreprise formatrice ;
- les licenciements ;

- les facteurs non pécuniaires tels que l'insatisfaction dans le travail, l'évolution des préférences (en termes d'emploi, de région de domiciliation...), les considérations liées au coût de la vie.

¹³ Si l'on se place du côté des salariés, il faut garder à l'esprit le fait que les déterminants de leur mobilité peuvent être fonction de facteurs économiques tels que le salaire mais également de facteurs à caractère "psychologique" tels que le degré d'implication dans l'entreprise formatrice, le climat social de l'entreprise... La situation familiale du travailleur peut également avoir une influence sur la mobilité de ce dernier, de même que son désir de promotion.

le salarié et perçoit pourtant les bénéfices (ou plus exactement une partie des bénéfices selon le degré de spécificité de la formation) associés à la formation qu'a reçu le salarié. Parallèlement, l'entreprise formatrice se voit dans l'impossibilité de recouvrer totalement son investissement. Donc, du point de vue d'une entreprise initialement formatrice l'existence de coûts associés à la perte de la main-d'œuvre formée la désincite à développer la formation des travailleurs et constitue alors un facteur de sous-investissement.

- en outre, si le salaire est le déterminant de la mobilité des salariés alors les entreprises confrontées à des taux de *turn-over* élevés sont enclines à verser des salaires supérieurs, même aux salariés dotés de compétences spécifiques. Une telle initiative affecterait alors négativement la rentabilité de l'investissement pour l'entreprise formatrice (Lynch, 1994, p 3) et à terme conduirait à un sous-investissement en formation.

- cependant, il existe des coûts de transaction liés à la mobilité de la main-d'œuvre, or l'existence de tels coûts décourage les entreprises non formatrices d'adopter un comportement de *poaching* ; en ce sens, ils confèreraient une certaine spécificité à la formation ou du moins une non-transférabilité. Ils contrecarrent donc le risque de sous-investissement des entreprises formatrices puisqu'ils réduisent la probabilité de départ volontaire en réduisant l'attrait de ses salariés pour les entreprises non formatrices.

- par ailleurs, le contexte économique influera la perception de la mobilité des employeurs. Ainsi, si la stabilité d'emploi est limitée, compte tenu de la conjoncture, l'entreprise devrait alors encourager la mobilité des travailleurs en les dotant de compétences transférables pour améliorer leur adaptabilité et leur chance de reconversion. Si l'on se situe dans une optique de rentabilité, l'entreprise ne prendra pas forcément en charge les dépenses inhérentes à cette mobilité. En effet, on se situe davantage dans une optique sociale, caractéristique de l'intervention étatique. Elle peut prendre la forme de subvention à la FG des salariés menacés, d'un renforcement des liens entre les entreprises par le développement de la certification, de l'information... qui devrait améliorer la transférabilité des compétences des salariés.

Il existe donc un paradoxe dans la mesure où la formation est dispensée pour accroître l'adaptabilité des salariés et le *poaching* est en quelque sorte recherché.

Si l'adoption d'un comportement de *free rider* est généralement le fait de l'entreprise non formatrice et correspond à une externalité de *poaching*, cette externalité est étroitement liée au comportement du salarié. En acceptant de rejoindre une entreprise non formatrice, celui-ci produit un effet externe (lié au départ) induisant une perte financière

pour l'entreprise formatrice. Le salarié affecte donc la rentabilité de l'investissement de l'entreprise formatrice de différentes manières : en la quittant avant qu'elle n'ait rentabilisé son investissement, en exigeant une hausse de salaire *ex-post* pour capter une part du surplus créé par l'entreprise, en étant sous-performant lors du processus de formation (il augmente alors les coûts et réduit les retours).

Le salarié rend donc crédible la menace de départ, et affecte la profitabilité du financement de la formation par l'entreprise. Face à ce type de comportement, l'entreprise sera alors encline à adopter des formules de co-investissement, des clauses de dédit-formation¹⁴ pour se protéger du risque de départ prématuré du salarié. C'est alors un moyen pour l'entreprise de conserver le salarié et de rendre le départ volontaire improbable (Bosworth, Wilson et Assefa, 1994, p 98).

Enfin, s'il existe un effet externe entre l'entreprise formatrice et l'entreprise non formatrice ; il convient également de prendre en considération l'effet externe qui peut apparaître entre le salarié formé et l'entreprise non formatrice.

Jusqu'ici, l'explication du sous-investissement en formation reposait sur l'existence d'externalités entre salarié et actuel employeur et/ou entre firme formatrice et firme braconneuse. Or, il existe également une externalité entre salarié et futur employeur potentiel (Acemoglu, 1997, p 446). Même si le salarié et l'employeur actuel passaient des contrats complets, l'externalité positive dont bénéficie le futur employeur serait difficile à internaliser. En effet, le salarié est dans l'impossibilité de passer un contrat avec cette troisième partie puisqu'au moment de l'investissement en formation, le futur employeur potentiel est inconnu. La firme formatrice et le salarié n'introduisent donc pas dans leurs calculs la part de bénéfices captée par le futur employeur. La variable déterminante sur laquelle l'entreprise formatrice et le salarié désireraient contracter est le salaire de seconde période (*post formation, post séparation*). Or il existe une incomplétude des contrats entre le salarié et le futur employeur. La solution serait alors de mobiliser un contrat tel qu'il implique qu'en seconde période, s'il y a séparation à l'initiative du salarié, le nouvel employeur paie une indemnité de transfert à l'employeur initial afin de supporter une part du coût de formation¹⁵. Une autre solution serait que le nouvel employeur paie une compensation au salarié (sous forme de salaire supérieur) en raison du coût qu'il supporte

¹⁴ Clauses imposant au salarié de rembourser à l'entreprise le coût de sa formation, en totalité ou en partie s'il quitte l'entreprise avant une période déterminée.

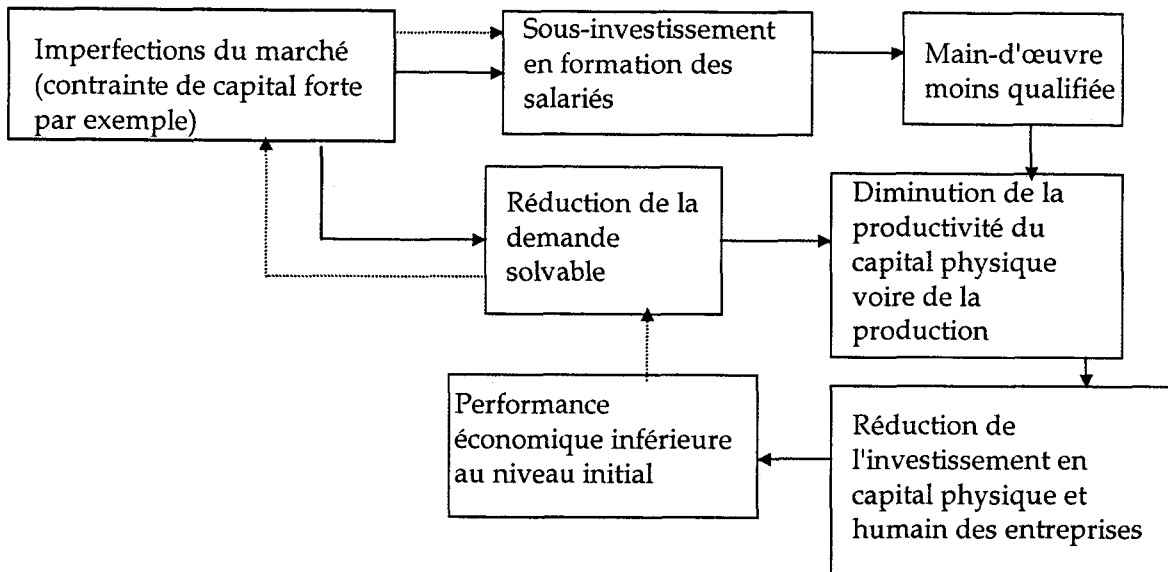
¹⁵ On remarquera que cette solution a été appliquée sur le marché européen des joueurs de football mais a été déclarée illégale (Acemoglu, 1997, p 453).

en cas de séparation de son précédent employeur.

Ces deux solutions semblent toutefois difficiles à mettre en œuvre dans la mesure où elles imposent des obligations à un troisième partenaire qui ne fait pas partie du contrat en première période.

L'existence d'externalités sur le marché de la formation peut donc conduire à une pénurie de travailleurs formés, à un niveau sous-optimal de compétences. Le différentiel potentiel entre les qualifications requises par les entreprises et les compétences disponibles de la main-d'œuvre, se traduira, pour certaines entreprises, par un choix de méthodes de production tendant à favoriser une substitution du capital au travail ; voire par le choix de la fabrication de produits ne nécessitant pas une main-d'œuvre qualifiée. De tels choix, s'ils se généralisaient, auraient *a fortiori* des conséquences sur la compétitivité des entreprises et donc des économies. En supposant, dans un premier temps, que la croissance et la compétitivité sont fonction de deux facteurs (capital et travail) et que ces facteurs soient complémentaires, les conséquences du sous-investissement en compétences générales seraient alors les suivantes : un sous-investissement en formation réduit la profitabilité de l'investissement en capital physique, et se traduit par un sous-investissement en formation... On entre alors dans un cercle vicieux qualifié par Acemoglu (1996, a, p 44) de *low skill / low investment* pouvant mener à une perte de bien-être. Le Schéma 1 illustre un tel processus. Par analogie, il existerait un cercle vertueux de l'investissement en formation (*high skill / high investment*) qui favoriserait la performance économique des entreprises ainsi qu'un desserrement de leur contrainte de capital.

Schéma 1 : Le cercle vicieux du sous-investissement en formation



Source : Inspiré de l'analyse de Acemoglu, 1996, a, p 44.

Le risque de braconnage affecte donc la rentabilité de l'investissement en formation; cette dernière peut toutefois également être altérée par l'imperfection et l'asymétrie de l'information.

I.3. L'imperfection et l'asymétrie informationnelle rendent l'investissement formation risqué : la création d'un risque de rentabilité insuffisante

L'imperfection et l'asymétrie informationnelle affectent la rentabilité escomptée de l'investissement initié par le salarié ou par l'entreprise.

I.3.1. L'imperfection de l'information

L'imperfection de l'information peut affecter la rentabilité de l'investissement initié par le salarié, comme celle de l'investissement initié par l'entreprise.

1.3.1.1. Les conséquences sur la rentabilité de l'investissement initié par le salarié

La décision d'investir est fonction de la rentabilité escomptée de la formation, or celle-ci est incertaine : le salarié peut ne pas assimiler la formation, être incapable d'appliquer les compétences acquises.

L'incapacité du salarié à acquérir le niveau de formation désiré constitue donc un obstacle qui entrave la réalisation de l'investissement. Ou encore, en l'absence de certification des compétences acquises, il n'est pas certain de pouvoir valoriser son investissement d'un point de vue salarial. L'incertitude affectera donc le choix de l'individu entre consommation et formation. Cette incertitude liée à l'imperfection de l'information aura différents effets :

- elle peut conduire l'individu à réaliser des investissements plus importants en formation transférable. La logique poursuivie correspond alors à une logique d'assurance dans la mesure où il s'agit de se prémunir de l'aléa en développant des capacités d'adaptation. Quantitativement, ce choix conduirait à des situations de sous-investissement en formation peu transférable (ou à caractère spécifique). Il nous est permis de penser que ce type de situation est susceptible de survenir lorsque le salarié anticipe une rupture de la relation d'emploi et prépare ainsi sa reconversion,

- en revanche, si le salarié anticipe un maintien de la relation d'emploi mais est incertain quant à la rentabilité de l'investissement en formation, il sera enclin à ne pas en supporter le coût. Dans ce cadre, le sous-investissement porterait à la fois sur les formations à caractère général et spécifique. En ce sens, on rejoindrait les conclusions de Levhari et Weiss (1974) [Cf. Encadré 5]. Dans ce modèle, l'incertitude quant au bénéfice futur de la formation, conduit le salarié (supposé avoir une aversion pour le risque) à réaliser un investissement inférieur à celui qu'il aurait réalisé en situation d'information parfaite. L'incertitude favorise donc le sous-investissement en formation¹⁶.

¹⁶ On remarquera toutefois que les travaux de Groot et Oosterbeek (1992) relatifs au niveau optimal d'investissement en capital humain relativisent cette conclusion. Dans le modèle développé sur l'horizon de vie de l'individu, les auteurs intègrent la probabilité d'être au chômage ainsi que l'incertitude quant au revenu futur. En revanche, les agents sont neutres par rapport au risque. Dans ce cadre leur conclusion quant au risque de sous-investissement est plus nuancée, les effets étant indéterminés.

Encadré 5: Incertitude et choix de formation du salarié - Le modèle de Levhari et Weiss¹⁷

Hypothèses :

- Ce modèle à deux périodes analyse les effets de l'incertitude sur l'investissement en capital humain.
- le bénéfice des capitaux non humains est connu avec certitude,
 - le capital humain est plus risqué que le capital physique (d'un point de vue individuel) car il ne peut pas être séparé de la personne qui le possède,
 - pour diversifier son capital humain, l'individu doit acquérir de la FG et prévoir les avantages de la spécialisation,
 - l'aversion pour le risque diminue alors que le risque augmente,
 - λ représente la part de la première période consacrée à l'investissement en capital humain ($0 < \lambda < 1$),
 - $(1-\lambda)$ représente la part de la première période consacrée au travail,
 - μ est une variable aléatoire représentant l'incertitude par rapport au futur. Elle porte sur les *inputs* (caractéristiques individuelles, qualité de l'enseignement reçu...) et sur la production (demande, conditions d'offre...),
 - Y_1 représente le gain futur, r le taux d'intérêt, A la richesse initiale,
 - la fonction d'utilité (U), monotone et concave, dépend des consommations présentes et futures.

Maximisation sous contrainte :

On a alors $Y_1 = f(\lambda, \mu)$ avec $f_{\lambda}'(\lambda, \mu) > 0$ et $f_{\lambda}''(\lambda, \mu) < 0$ ou encore :

$$Y_1 + Y_0 + [\lambda \times Y_0 \times \gamma(\lambda, \mu)] \quad [1]$$

avec $\gamma(\lambda, \mu) = \frac{Y_1 - Y_0}{\lambda \times Y_0}$ qui représente le taux moyen de retour de l'investissement en capital humain.

L'objectif de l'individu sera de maximiser son utilité escomptée durant sa vie. Soit :

$$\underset{C_0, \lambda}{\text{Max}} V = E\{U(C_0, C_1)\} \quad [2] \text{ en respectant sa contrainte budgétaire qui est telle que :}$$

$$C_1 = \{[A + ((1 - \lambda) \times Y_0) - C_0] \times (1 + r)\} + Y_1 \quad [3]$$

En posant $K_0 = A + Y_0 + (Y_0 / (1 + r)) - C_0$ et en utilisant [1], on trouve :

$$C_1 = K_0 \times \{[(\lambda Y_0) / K_0] + \gamma(\lambda, \mu) + [(1 - ((\lambda Y_0) / K_0)) \times (1 + r)]\} \quad [4]$$

λ permet de déterminer l'allocation entre le capital physique qui rapporte $(1+r)$ par unité investie et le capital humain qui rapporte $\gamma(\lambda, \mu)$ par unité investie.

La maximisation par rapport à C_0 et λ permet de déterminer les valeurs optimales de consommation et d'investissement en capital humain.

Certains des développements des équations précédentes, aboutissent alors aux conclusions suivantes :

- le sur-investissement ou sous-investissement en capital humain est déterminé par la différence entre les taux marginaux de retour. Si le taux marginal de retour du capital humain est supérieur à $(1+r)$ alors d'un point de vue social, il est souhaitable de transférer des ressources du capital physique vers le capital humain,
- un individu maximisateur réduira son investissement en situation d'incertitude,
- l'investissement en capital humain est lié au niveau de richesse initial,
- une augmentation du taux d'intérêt décourage l'investissement en capital humain si l'individu est emprunteur en première période. L'augmentation du taux d'intérêt produit deux effets: un effet substitution et un effet revenu.

Source : Levhari et Weiss, 1974, pp 950-962.

¹⁷ Nous présentons ici, les hypothèses de base du modèle ainsi que les conclusions qui intéressent directement notre objet. Pour une présentation complète du modèle : Cf. Levhari et Weiss, (1974).

Si l'on admet la potentialité d'un sous-investissement en capital humain, un "mécanisme d'assurance" (Cf. Ritzen, 1991, pp 185-213) conduirait pourtant à pallier ce risque. Soit :

- un individu qui désire s'assurer contre le risque inhérent à l'investissement en formation, on suppose qu'une compagnie d'assurance est disposée à mettre en place un mécanisme d'assurance ;

- P_e , la perte subie en cas de non-rentabilité de la formation ;
- p , la probabilité pour que l'investissement ne soit pas rentable ;
- S , la somme (prime) payée par l'agent à la compagnie d'assurance ;
- C , les coûts que supporte l'agent qui prend en charge l'assurance.

Dans ce cadre, l'assureur aurait pour objectif d'optimiser la rentabilité de son activité, en échange de l'assurance, il demanderait au salarié de payer une prime qui doit couvrir le risque encouru, telle que :

$$S \geq (p * P_e) + C \quad [12]$$

Il est cependant peu probable qu'une compagnie délivre ce type de contrat. En effet, cela suppose que la compagnie soit en mesure d'évaluer les risques de chaque individu, ce qui paraît utopique. Dans ce cas, elle se verrait dans l'obligation de créer un contrat tel que la prime soit la moyenne pondérée des pertes attendues. On pourrait alors craindre l'apparition de situations de sélection adverse au sens où les individus présentant peu de risques quitteraient la compagnie afin d'en trouver une qui propose des primes moins élevées compte tenu des faibles risques qu'ils présentent.

Symétriquement, les individus présentant des risques élevés, seraient enclins à accepter le contrat et à cacher leur situation, afin que la compagnie les assure¹⁸.

Le marché n'est donc pas en mesure de fournir une assurance eu égard au risque encouru lors d'un investissement en formation. Cette inefficacité du marché conduit alors potentiellement à un sous-investissement en FG voire à un sur-investissement en FS si FS et FG sont de parfaits substituts, ou si l'efficacité de la FS dépend du niveau de FG (Ritzen, 1991, p 188).

¹⁸ Seuls les pouvoirs publics semblent pouvoir assumer ces risques en les répartissant sur un large nombre d'agents.

Etant donné qu'il n'existe pas d'assurance pour l'investissement en capital humain, il peut exister un différentiel entre l'investissement qui aurait été réalisé en situation certaine et l'investissement réalisé compte tenu de l'incertitude. Deux cas se présentent alors :

- l'individu sous-investit en formation par crainte d'une rentabilité trop faible ou,
- en l'absence de contrainte de financement, il fait le choix d'accroître son investissement en FG pour faire face aux aléas.

L'imperfection de l'information affecte donc la rentabilité potentielle de l'investissement en formation.

1.3.1.2. Les conséquences sur l'investissement initié par l'entreprise

Au moment de la réalisation de l'investissement, l'entreprise formatrice et le stagiaire sont incertains quant au comportement du stagiaire *ex-post*. Ce dernier peut en effet choisir de rester dans l'entreprise formatrice, comme décider de rejoindre une entreprise qui valorise davantage ses compétences. Il en résulterait donc une externalité positive en faveur des entreprises non formatrices, pouvant conduire les entreprises initialement formatrices à sous-investir en formation (Stevens, 1996, p 23). Par ailleurs, l'entreprise formatrice est incertaine quant au succès ou à l'échec du salarié.

En outre, en pratique, les travailleurs quittent l'entreprise pour une variété de raisons. En ce sens, les entreprises seraient réticentes à participer au financement de toute formation, même peu transférable.

L'incertitude quant à la rentabilité d'une formation peut être réduite si les entreprises ont la possibilité de mutualiser les risques de l'investissement en capital humain sur l'ensemble de leurs salariés. Elles doivent cependant faire face au risque de tromperie des salariés. Ces derniers, en effet, tromperaient les entreprises sur leur propension à rester dans l'entreprise suite à une formation et percevraient ainsi une part plus importante de bénéfices de la formation (Bosworth, Wilson et Assefa, 1994, b, p 92).

Cependant, les entreprises prennent également en compte les stratégies des autres firmes pour prendre leurs décisions d'investissement. En effet, si l'on accepte l'idée selon laquelle une formation est imparfaitement spécifique, alors cette dernière est utile dans un

nombre limité de firmes et à des degrés différents selon les entreprises.

Cette hypothèse implique que les bénéfices de la formation ne se partagent pas uniquement entre entreprise formatrice et salarié mais entre entreprise formatrice, salarié et entreprise braconneuse (alors que le coût est supporté par l'entreprise formatrice et/ou le salarié). Supposons, par exemple, un jeu entre deux entreprises A et B, qui ont le choix entre deux stratégies (former ou ne pas former) pour maximiser leurs utilités respectives et qui jouent de manière simultanée. Elles agissent en situation d'information complète (chaque joueur connaît les possibilités d'actions, de choix et de gains des autres joueurs ; il n'y a pas d'asymétrie informationnelle) mais imparfaite (l'incertitude existe). Les gains issus des stratégies sont les suivants :

Tableau 2 : Les stratégies de financement de la formation

		Entreprise B	
		Forme	Ne forme pas
Entreprise A	Forme	(6,6)	(1,8)
	Ne forme pas	(8,1)	(2,2)

Source : Chapman, 1993, p 96.

Dans le cadre d'un équilibre de Nash, le choix des entreprises se porte sur la stratégie consistant à ne pas former. Si chaque entreprise maximise ainsi ses gains individuels, la situation est toutefois sous-optimale. On se trouve, en effet, face à une situation de dilemme de prisonnier puisque le bénéfice global de tels choix est inférieur au bénéfice issu d'une situation où les deux entreprises choisissent de former. Toutefois, l'incertitude qui porte sur la stratégie adoptée par l'autre entreprise limiterait ces comportements de braconnage et conduirait à l'adoption de stratégies de formation. Ce type de situation réduirait alors le risque de sous-investissement en formation.

I.3.2. L'asymétrie d'information

L'asymétrie informationnelle entre salarié et entreprise affecte également les décisions d'investissement des agents.

I.3.2.1. Asymétrie informationnelle entre salarié et entreprise

formatrice

Si l'asymétrie informationnelle est favorable au salarié, celui-ci a plus d'informations sur ses caractéristiques personnelles, sur la tenue potentielle d'emploi¹⁹. Compte tenu des informations dont il dispose, il sera alors plus enclin à financer l'investissement en formation. Si de plus, on suppose que l'entreprise a une aversion pour le risque, alors l'entreprise investira en formation si et seulement si le risque que le salarié parte avant qu'elle n'ait rentabilisé son investissement est faible. Une solution consisterait alors à octroyer des hausses de salaires aux salariés formés pour les inciter à rester. Mais ces hausses de salaires pourraient, à terme, se répercuter sur une baisse du volume total de formation réalisé par l'entreprise. Une telle situation constituerait alors une incitation pour le salarié à prendre en charge le financement de sa formation.

On remarque, par ailleurs, que dans ce cas, l'asymétrie informationnelle joue également négativement sur le pouvoir de négociation du travailleur par rapport aux entreprises non formatrices. En effet, la transférabilité de sa formation se verrait réduite par la non disponibilité de l'information. En ce sens, on parviendrait à des situations où les salariés sont réticents à supporter une partie des coûts de leur formation dans la mesure où il leur est impossible de valoriser leur investissement ailleurs.

En résumé, si le salarié anticipe une forte probabilité de licenciement, il sera peu enclin à financer sa formation. Il jouera de son pouvoir informationnel pour inciter l'entreprise dans laquelle il est employé, à financer sa formation. Le cas échéant, il investirait en formation puisqu'il rentabiliserait son investissement dans l'entreprise qui l'emploie.

Si l'asymétrie informationnelle est défavorable au salarié, alors l'entreprise formatrice dispose d'un pouvoir de négociation supérieur constituant une incitation à l'investissement. Néanmoins, s'il n'existe pas d'asymétrie entre firme braconneuse et firme formatrice, alors cette dernière sera encline à réduire ses investissements en capital humain compte tenu du risque de *poaching*.

¹⁹ D'autre part, on remarque que l'asymétrie informationnelle n'est pas le seul facteur qui influence le pouvoir de négociation des salariés. En effet, le nombre total de salariés formés dans une entreprise a également une influence. Si le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation (et plus particulièrement d'une formation peu transférable) est supérieur au nombre de postes où leurs compétences sont requises, alors leur pouvoir de négociation est réduit (Feuer, Glick et Desai, 1991, p 45).

D'autre part, l'asymétrie entre entreprise et salarié est cependant réduite lorsqu'on dispose d'une information sur la formation passée. Celle-ci agit comme un "signal" permettant de repérer les individus qui ont réussi dans les formations antérieures. En ce sens, elle s'apparente à un indicateur de la capacité à être formé d'un individu et réduit le risque pour l'entreprise. Ce signal permet aux entreprises de réduire leurs coûts de formation en choisissant des publics susceptibles de réussir. Si cette démarche satisfait aux critères de rentabilité des entreprises, elle évacue, en revanche, toute prise en compte de l'équité et tend même à renforcer la discrimination entre main-d'œuvre formée et non formée. Réciproquement, le manque d'information sur la nature du comportement des agents *ex-post*, associé au comportement opportuniste des agents peut conduire à un sous-investissement en formation.

L'asymétrie informationnelle limite donc la capacité des agents à créer un contrat permettant un partage optimal des coûts de formation. Et, si un tel contrat était conclu *ex-ante*, rien ne pourrait garantir son caractère exécutoire *ex-post*. L'asymétrie informationnelle rend donc crédible l'apparition de situation de sous-investissement en FG voire en FS (Cf. Encadré 6).

Encadré 6 : L'introduction des coûts de transaction : l'analyse du financement de la FS par H. Hashimoto

Hashimoto part de l'analyse standard selon laquelle la FS fait l'objet d'un cofinancement entre employeur et salariés. La décision de co-investissement dépend de l'existence ou non de coûts d'évaluation *ex-post* et d'accord sur la productivité du salarié dans et en dehors de l'entreprise. Si dans l'analyse de Becker la motivation du co-investissement repose sur l'incertitude du comportement des parties *ex-post*, la motivation dans l'analyse d'Hashimoto repose sur les coûts de transaction. Ces derniers peuvent induire une rupture de la relation d'emploi et donc une perte financière. Pour minimiser cette perte potentielle, il convient de déterminer le partage optimal des coûts *ex-ante*.

Hypothèses :

- soient deux périodes. En $t = 1$, employeur et salarié décident de l'investissement en FS et des modalités de partage des coûts et bénéfices. En $t = 2$, les deux parties décident de maintenir ou rompre la relation d'emploi,
- les employeurs et les salariés sont supposés neutres par rapport au risque,
- H : unités de capital humain parfaitement générales détenues par le salarié,
- C : le coût de l'investissement,
- h : la quantité de capital humain à produire, supposée spécifique,
- m : la valeur du produit par unité h dans l'entreprise (h est spécifique),
- v : valeur du produit marginal du salarié dans la firme en $t = 2$,
- R : retour de l'investissement,
- les marchés du travail et du capital sont parfaits, les parties sont supposées s'accorder sur la valeur de m sans coût (cette hypothèse est relâchée dans la seconde partie du développement).

La décision de séparation :

On a $C = C(h)$ avec $C' > 0$ et $C'' > 0$

$v = H + (m \cdot h)$ donc la valeur du salarié dans une autre firme (y) est telle que : $y = H$.

Le retour de l'investissement est tel que : $R = v - y = (m \cdot h)$

Le salaire obtenu en seconde période (W_2) est constitué du salaire qui serait obtenu dans une autre entreprise (y) et de la part des bénéfices de l'investissement qui revient au salarié (α) soit :

$W_2 = y + (\alpha \cdot R)$ avec $0 \leq \alpha \leq 1$.

Les bénéfices qui reviennent à l'employeur (r) sont tels que : $r = v - W_2 = (1 - \alpha) \cdot R$.

Ex-post, le salarié quitte l'entreprise si $W - y \leq 0$ et est licencié si $r \leq 0$. En tous les cas, il y a séparation si $v \leq y$. On remarque que :

- si $\alpha = 0$ alors $W_2 = y$, le salarié est donc indifférent à la séparation mais pas l'employeur
- si $\alpha = 1$ alors $r = 0$, l'employeur est indifférent à la séparation mais pas le salarié.
- si $0 \leq \alpha \leq 1$ les deux parties sont incitées à la séparation lorsque $v \leq y$.

La valeur de α est ici indépendante des décisions de séparation car les parties sont supposées pouvoir négocier sans coût sur les valeurs de v et y .

Introduction de l'incertitude :

Mais l'investissement est partagé en raison de l'existence de coûts d'évaluation et d'accord sur les valeurs de v et y *ex-post*. Ces coûts de transaction constituent donc une source d'incertitude sur les bénéfices *ex-post*.

- on pose alors $(m + \eta)$ la valeur par unité de capital humain spécifique dans l'entreprise avec m qui représente maintenant la valeur escomptée de la productivité réelle du salarié et η une composante aléatoire ayant pour fonction de densité $\phi(\eta)$ avec $E(\eta) = 0$,
- ε représente la valeur par unité de capital humain spécifique dans une autre entreprise ; c'est une composante aléatoire de fonction de densité $\psi(\varepsilon)$ avec $E(\varepsilon) = 0$,

Le risque de non rentabilité peut conduire ainsi l'individu à réaliser un investissement inférieur à celui qu'il aurait réalisé en l'absence d'incertitude et d'asymétrie informationnelle. Le différentiel entre ces deux situations sera fonction du degré de transférabilité de la formation et de l'aversion pour le risque du salarié. D'autre part, il nous est permis de penser que ce risque affectera également la décision de l'entreprise.

1.3.2.2. L'asymétrie informationnelle entre entreprise formatrice et entreprise non formatrice

L'asymétrie informationnelle peut réduire la transférabilité de la formation et donc conférer un caractère spécifique à la FG. Cette non visibilité de la FG peut pallier le risque de braconnage. Ainsi l'asymétrie informationnelle entre firmes formatrices et non formatrices peut constituer une incitation à l'investissement en formation pour les premières dans la mesure où l'asymétrie les protège, en partie du moins, de ce risque. Cela revient à admettre que la firme qui recrute supporte des coûts substantiels pour connaître l'étendue et le type de formation dont a bénéficié le salarié qu'elle cible. Ces coûts de transaction rendent donc la valeur du travailleur qui a reçu une formation transférable plus faible pour l'entreprise qui braconne (par rapport à sa valeur pour l'entreprise formatrice) [Katz et Ziderman, 1990, pp 1447-1448] [Cf. Encadré 7].

Encadré 7 : Les conséquences de l'asymétrie informationnelle sur l'investissement formation
- L'analyse de Katz et Ziderman

Ce modèle met en évidence le partage des coûts de l'investissement en FG en présence d'asymétrie informationnelle entre firmes formatrices et non formatrices.

Hypothèses :

Il existe une asymétrie informationnelle entre firme formatrice et firme braconneuse sur la valeur (V) d'un travailleur ayant bénéficié d'une FG. Soient :

- V_N : la valeur nette d'un travailleur ayant reçu de la FG pour l'entreprise qui braconne,
 - V_T : la valeur nette d'un travailleur ayant reçu de la FG pour l'entreprise qui forme,
- compte tenu de l'asymétrie informationnelle et des coûts d'information qu'elle engendre : $V_N < V_T$,
- L : la perte de valeur d'un travailleur qui change d'entreprise avec $L = V_T - V_N$,
 - T : le coût de la FG.

Financement de la FG :

Si $T > L$, c'est-à-dire $T > V_T - V_N > 0$, alors l'entreprise formatrice peut payer jusqu'à $V_T + L - T$. Le salarié aura donc à contribuer à hauteur de $(T - L)$ pour le financement de sa formation. Ainsi s'il quitte l'entreprise, il gagne $V_T - L$ en revenu mais il réduit son investissement en formation de $(T - L)$.

Sur un marché compétitif, $V_T = T$. Dans ce cas, le gain net du salarié qui quitte l'entreprise formatrice est nul. La part de la firme dans le partage des coûts de formation ne sera pas de plus de (L / V_T) et le braconnage par l'entreprise formatrice ne prend pas place.

Pour que la FG prenne place, le travailleur doit être capable de contribuer à hauteur de $V - L$. Il n'ira pas au-delà puisque le retour de son investissement en FG ne peut excéder $V - L$. Le salarié s'attend alors à ce que son employeur finance (L / V_T) .

Si $V_T - L > 0$ alors le ratio $[(V_T - L) / L]$ constitue le seul schéma de partage réalisable entre salarié et entreprise.

Si $L > T$ alors le départ du salarié n'est pas envisageable ; la firme formatrice est encline à payer le coût total de la formation et à bénéficier du retour.

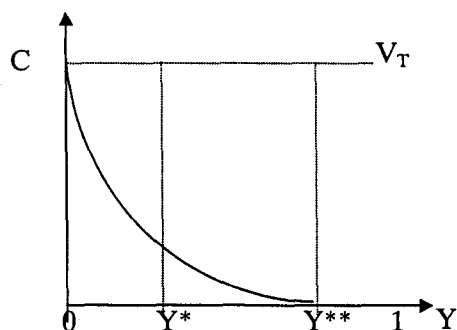
Représentation graphique :

Y représente l'asymétrie informationnelle. Le cas où $Y = 0$ correspond à la situation identifiée par Becker où le salarié finance seul sa FG, V_T représente les coûts et bénéfices de la formation, $V_N(Y)$ représente la relation entre l'asymétrie informationnelle et la valeur d'un travailleur formé pour une entreprise qui recrute.

Si $Y > Y^{**}$ alors la valeur du travailleur formé n'est pas supérieure à celle d'un non formé ; le salarié n'est donc pas enclin à investir alors que l'entreprise est prête à supporter la totalité du coût de la formation.

Si $0 < Y < Y^{**}$ alors il y a partage des coûts de l'investissement entre salarié et entreprise.

La partie située sous la courbe (CY^{**}) représente la FG financée par le salarié.



Source : Katz et Ziderman, 1990, pp 1147-1158.

Toutefois, si l'on suppose l'incertitude probabilisable, la décision d'investissement de l'entreprise potentiellement formatrice sera fonction du comportement anticipé des autres entreprises. Ce comportement s'illustre à l'aide de la théorie des jeux : on suppose qu'en situation d'asymétrie d'information, les entreprises cherchent à anticiper les stratégies des autres entreprises. La vérification des anticipations s'effectuera en ayant recours à la règle de Bayes²⁰. Soient A et B, deux entreprises qui peuvent former ou ne pas former, on pose : - P_i la probabilité pour l'entreprise A que l'entreprise B soit de type i, et que B connaissant son type envoie le message m_i ;

- A est une entreprise formatrice alors que B braconne ;
- i comportement correspondant au braconnage ;
- j comportement correspondant au fait de former ;
- k comportement quelconque ;
- $p(m_j/i)$ probabilité pour que m_j soit émis alors que i s'est réalisé.

La probabilité pour que B trompe A, c'est-à-dire que le message m_j soit émis alors que B est de type i est telle que :

$$P_i \times p(m_j/i) \quad [13]$$

La règle de Bayes donne alors la probabilité pour que i soit réalisé lorsque le message m_j a été envoyé (Guerrien, 1993, p 79) :

$$p(i/m_j) = \frac{P_i \times p(m_j/i)}{\sum (P_k \times p(m_j/k))} \quad [14]$$

La question qui se pose concerne alors la possibilité effective pour l'entreprise de revoir ses *a priori* et l'équilibre qui en résulte. En effet, si l'on considère le marché, le comportement de l'entreprise dépend exclusivement de cet *a priori*. Ce dernier peut donc être positif ou négatif en ce qui concerne le comportement des autres entreprises. Ainsi :

- soit l'entreprise est informée de l'absence de comportement de *poaching* et dans ces conditions elle forme. Dans ce cadre, elle considère les informations passées ou le comportement antérieur des entreprises comme une information sur leur comportement

²⁰ Cette règle permet de passer de la probabilité *a priori* attribuée à un événement à sa probabilité *a posteriori*. Elle se base sur les croyances respectives des joueurs à l'égard des autres. Pour qu'il y ait équilibre bayésien, il faut que chaque joueur établisse une stratégie crédible pour chacun de ses types (stratégie privée). L'équilibre de Bayes est un ensemble de stratégies tel que la stratégie privée de chaque joueur est la meilleure réponse pour ce type, compte tenu des stratégies retenues par les autres joueurs (Guerrien, 1993, p 78).

présent (c'est-à-dire au moment de l'interaction).

Elle ne prend pas en considération l'hypothèse de l'adoption d'un comportement déviant si l'entreprise n'a pas adopté ce type de comportement au préalable. En tout état de cause, son information n'est pas parfaite.

Il se peut également que l'entreprise ne soit pas informée. Dans ces conditions, il existe un risque en raison de l'absence d'information. Dans ce dernier cas, ce risque d'erreur d'appréciation doit être pris en compte. L'entreprise renoncera à initier l'investissement en formation si le coût engendré par l'erreur d'estimation du comportement des autres entreprises est supérieur au gain escompté de la formation.

- soit elle connaît (ou est informée) de situations de *poaching* ayant préalablement existé et dans ces conditions l'entreprise ne sera pas encline à initier une action de formation.

Les entreprises ont ainsi la possibilité d'anticiper les différentes alternatives qui s'offrent aux autres entreprises ; l'incertitude étant ainsi réduite, le volume de formation pourrait être augmenté (particulièrement quand A estime que B n'adoptera pas de comportement de braconnage). L'équilibre bayésien correspondra à un ensemble de stratégies pour lesquelles chaque joueur adopte la meilleure stratégie pour un type de comportement, compte tenu des stratégies retenues par les autres joueurs.

L'incomplétude ou l'imperfection de l'information ouvre donc la voie à un sous-investissement en formation par crainte d'une rentabilité insuffisante. Ce type de situation est favorisé par l'adoption de comportement opportuniste de la part des entreprises non formatrices. La rentabilité escomptée de la formation est donc affectée par les stratégies adoptées par les entreprises non formatrices.

La première section nous amène donc à la conclusion suivante : l'investissement en capital humain initié par le salarié et l'entreprise est soumis à certains obstacles (perception insuffisante des besoins et financement insuffisant) ainsi qu'à certains risques (braconnage, rentabilité insuffisante, et sous-investissement). La démonstration de l'existence de ceux-ci conduit alors à s'interroger sur les modalités potentielles de leur prise en compte. A cet égard, il apparaît que la théorie du capital humain propose un mode de gestion particulier des ces obstacles et risques. La mobilisation de ce cadre théorique se justifie par le fait que cette théorie est dominante dans le champ de la FPC. En outre, elle prend explicitement en

compte les problèmes de risques relatifs à l'investissement formation.

II – L'ANALYSE DES RISQUES ET OBSTACLES INHERENTS A L'INVESTISSEMENT FORMATION PAR LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN

La Théorie du Capital Humain²¹ développée en 1964 par G. Becker (1975) pose les fondements de l'analyse standard de l'économie de la formation (ou de l'éducation). Dans un cadre de concurrence pure et parfaite et d'individualisme méthodologique, elle conceptualise le fonctionnement de la Formation Professionnelle Continue. Cette théorie permet donc de comprendre les pratiques de formation ainsi que les décisions de financement prises par les salariés et les entreprises. Elle offre par ailleurs une conception marchande de la gestion des obstacles et risques de l'investissement en formation.

Il s'agit donc ici de montrer que la théorie du capital humain (II.1.) et ses prolongements (II.2.) analysent la gestion des obstacles et risques de manière marchande. Le mode marchand n'apparaît toutefois pas être le seul applicable aux problèmes identifiés (II.3.).

II.1. la théorie du capital humain analyse les risques en termes marchands

La théorie développée par Becker intègre les obstacles liés au financement de l'investissement formation. Les règles de financement proposées dans ce cadre gèrent alors à la fois le financement insuffisant de l'investissement et le risque de rentabilité insuffisante. A la présentation des hypothèses et du cadre d'analyse (II.1.1.) succède celle des règles de financement préconisées (II.1.2).

²¹ Nous nous basons principalement dans ce chapitre sur la théorie moderne du capital humain développée par G. Becker. Les premiers travaux relatifs à l'acquisition du capital humain sont cependant bien antérieurs. On peut, à cet égard, mentionner notamment les travaux de A. Smith (1776), J-S Mill (1848), A. Marshall (1920), M. Friedman et S. Kuznets (1945), J. Mincer (1958), T-W Schultz (1960). Pour une présentation de ces différents travaux Cf. Shackleton, 1995, p 10.

Par ailleurs, notre travail se focalise sur l'aspect formation de cette théorie, sachant que cette dernière traite également d'autres domaines tels que la santé, l'immigration... Ainsi l'accroissement du capital humain peut prendre différentes formes (acquisition d'information, éducation familiale, santé...) ; la FPC ne constitue qu'une modalité d'acquisition du capital humain parmi d'autres (Riboud, 1978). Dans nos développements, nous emploierons indifféremment les termes d'investissement en capital humain ou d'investissement en formation.

II.1.1. Les principales hypothèses du modèle et le cadre théorique : présentation générale

Cette approche théorique repose sur quatre hypothèses fondamentales :

- le marché du travail et le marché des produits sont supposés être parfaitement compétitifs. L'analyse s'intègre donc dans le cadre de la concurrence pure et parfaite ; en revanche, le raisonnement repose sur une démarche en termes d'équilibre partiel et non général,

- à l'équilibre, la rémunération des facteurs s'effectue à leur productivité marginale. La concurrence a pour effet d'égaliser la productivité d'un même facteur dans tous les emplois. Les différentiels de productivités entre les individus sont alors imputables à leur capital génétique mais amplifiables (ou générés) par l'investissement en formation,

- les entreprises sont neutres par rapport au risque (puisque le salaire et la productivité marginale sont indépendants de leur comportement ; en l'absence de formation les salaires sont donnés par le marché) et maximisatrices de profit,

- l'investissement en capital humain améliore les compétences, la connaissance, accroît les revenus futurs et joue un rôle important dans la croissance économique. L'inégalité dans la distribution des revenus est donc positivement corrélée à l'inégalité en formation et en éducation. L'investissement en capital humain génère par ailleurs un coût d'opportunité car il pourrait avoir un usage alternatif dans la production courante (Becker, 1975, pp 16-17).

La théorie du capital humain sera relancée dans les années 1960 par Schultz et Becker qui avancent l'idée selon laquelle le niveau de formation accroît les compétences, or celles-ci sont sources de productivité. Dans ce contexte le marché rémunère l'effort de formation par le taux de salaire. Le salaire est donc l'élément qui motive la décision de formation et explique la mobilité des salariés. Cette approche néoclassique se fonde donc sur la primauté des mécanismes de marché, l'homogénéité du travail et la perfection de l'information. Sous l'hypothèse de concurrence pure et parfaite, G. Becker analyse la FPC en tant qu'investissement. Comme Schultz et Mincer il accepte l'idée que l'investissement en formation est similaire à l'investissement en capital physique (Chapman, 1993, p 2). La conception en termes d'investissement suppose donc que la durée des savoirs acquis durant la formation est supérieure à la période durant laquelle ces derniers sont acquis ; dans le

cas contraire, il s'agirait d'une simple consommation. Le taux d'obsolescence des compétences doit donc dans ce cadre être négligeable. Sur la base d'un arbitrage rationnel, chaque individu peut choisir d'allouer une partie de ses ressources à la formation. Pour que l'investissement en formation soit économiquement rationnel, ces coûts doivent être compensés par une productivité future accrue du salarié formé (Parsons, 1990, p 54). L'individu raisonne alors sur l'ensemble de son cycle de vie et accepte de renoncer à son revenu présent afin d'accroître son revenu futur escompté. La décision optimale de l'individu repose donc sur une analyse des coûts²² et gains escomptés des dépenses consacrées à la formation. La valeur de l'investissement formation pour l'individu correspondra au coût monétaire de la formation, auquel s'ajoute le coût d'opportunité qui traduit les gains auxquels l'individu renonce durant le temps de formation. L'individu prendra alors la décision d'engager la dépense en formation si la valeur ajoutée nette des coûts et des avantages est positive ; c'est-à-dire, si les coûts de formation sont, comme le suggère A. Smith, compensés par une productivité du travail *ex-post* supérieure. En d'autres termes, l'objectif de l'individu sera de maximiser ses gains sur l'horizon de son cycle de vie. Il accumulera du capital humain jusqu'au point où les bénéfices marginaux égalisent le coût marginal de son investissement. Les quantités de capital humain accumulées seront donc variables selon les individus et expliqueront dans ce cadre d'analyse les productivités différentes²³. En effet, pour Becker, la formation accroît la productivité de l'individu ; ainsi, plus on forme, plus le revenu futur escompté s'accroît. Les agents feront le choix de la formation jusqu'au point où l'investissement cesse d'être rentable.

Pour autant, la décision d'investissement en formation ne relève pas uniquement de l'individu, l'entreprise peut également prendre la décision d'investir dans le capital humain de ses salariés. La compréhension du processus de décision de l'entreprise repose dans la conception de Becker sur le diptyque Formation Générale (FG) / Formation Spécifique (FS)²⁴. On opère donc une distinction selon le type de capital humain. C'est sur cette distinction que repose la gestion du risque de rentabilité insuffisante de l'investissement.

²² On distingue les coûts directs qui couvrent les frais de formation, de transport... et les coûts indirects relatifs au salaire auquel renonce l'individu pendant la formation ; ces derniers s'assimilent au coût d'opportunité que supporte l'individu (Galtier, 1995, p 18).

²³ Dans ce cadre, la concurrence a pour effet d'égaliser la productivité d'un même facteur quelle que soit son utilisation. Les différences de productivité entre les individus sont donc imputables aux différences de capacités productives, qui sont elles mêmes fonction des caractéristiques génétiques des individus. On pallie alors ces différences en investissant en formation notamment (Eicher, 1990, p 1310).

²⁴ Cette conception est inspirée des travaux de A. Marshall sur les capacités générales et spécialisées.

II.1.2. Les règles de financement de l'investissement en formation : le diptyque Formation Spécifique/Formation Générale

Ce diptyque repose sur le relâchement de l'hypothèse d'homogénéité du travail. La FG est définie par Becker comme une formation utile dans les différentes entreprises, elle augmente la productivité marginale du travailleur dans la firme formatrice mais également dans les autres firmes²⁵. La firme potentiellement formatrice investit en formation si et seulement si le produit marginal du travailleur est supérieur au salaire versé *ex-post*. Le cas échéant, elle ne perçoit pas de bénéfice sur son investissement. Or, la FG augmente le produit marginal du salarié dans les autres entreprises également. On est alors en droit de penser qu'une entreprise non formatrice pourra offrir au salarié un salaire supérieur à celui offert par l'entreprise formatrice dans la mesure où, initialement, elle ne supporte pas le coût de la formation. Becker parvient donc à la conclusion suivante : en situation de concurrence pure et parfaite, une entreprise ne doit pas initier l'investissement en FG sauf si elle n'a pas à en supporter le coût. En effet, la FG étant valorisable dans toute entreprise, l'entreprise court, le cas échéant, le risque de ne pas rentabiliser son investissement (par exemple si le salarié démissionne dans la période qui suit la réalisation de l'investissement) puisque le capital humain est incorporé à l'individu. Aucun employeur rationnel n'acceptera donc de financer la FG.

En revanche, puisque le salarié peut valoriser un investissement en FG dans toute entreprise ; il sera enclin à en supporter seul le coût et à en percevoir les bénéfices. Le mécanisme de financement sera donc le suivant : durant sa période de formation, le salarié perçoit une rémunération inférieure à celle qu'il percevrait s'il travaillait ; *ex-post*, il perçoit les bénéfices de son investissement *via* un salaire égal à sa productivité (mais sa productivité est accrue par l'investissement en formation) [Cf. Encadré 8, p 65].

²⁵ "General training is useful in many firms besides those providing it (...) Most on the job training presumably increases the future marginal productivity of workers in the firms providing it ; general training, however, also increases their marginal product in many other firms as well." (Becker, 1975, p 19).

La FS, par opposition à la FG, augmente la productivité du salarié davantage dans l'entreprise formatrice. Une formation parfaitement spécifique n'affecte donc pas la productivité du salarié dans les entreprises non formatrices²⁶. Contrairement au cas précédent, les salariés seront réticents à financer une telle formation dans la mesure où les bénéfices issus d'une FS sont étroitement liés au maintien dans l'emploi voire sur le poste de travail. En ce sens, un salarié ayant financé une FS, licencié dans la période suivante, ne pourrait pas rentabiliser son investissement. Donc tout individu rationnel refusera de financer seul un investissement en FS. En outre, si l'entreprise finance l'investissement en FS, elle peut craindre le départ du salarié avant qu'elle n'ait pu rentabiliser cet investissement. La conclusion de Becker est donc la suivante : l'investissement en FS fera l'objet d'un cofinancement entre l'employeur et le salarié. Le cofinancement repose donc sur un principe de partage des coûts et bénéfices entre salariés et entreprises. L'entreprise verse pendant la formation un salaire supérieur à la productivité marginale du salarié ; ce qui constitue une incitation à rester pour le salarié. L'entreprise subit donc une perte, qu'elle compensera dans un second temps en versant au salarié un salaire inférieur à sa productivité *post-formation*. La FS devrait donc contribuer au développement d'une relation durable entre le salarié formé et l'entreprise dans la mesure où les bénéfices que chacune des deux parties retire de l'investissement, reposent sur le maintien de la relation d'emploi. Elle permet donc de pallier l'incertitude relative au comportement des parties *ex-post* (Hashimoto, 1981, p 476)²⁷.

L'employeur cherche donc à augmenter le produit marginal du salarié dans l'entreprise alors que ce dernier cherche à augmenter son produit marginal dans et en dehors de l'entreprise. L'incitation de l'employeur provient de l'accroissement de productivité qu'il peut capter si le salarié reste dans l'entreprise. L'incitation du salarié repose sur le salaire qu'il perçoit durant la formation et sur l'opportunité de bénéficier de son accroissement de productivité *via* une promotion, par exemple (Floud, 1984, p 5).

²⁶ "Training that increases productivity more in firms providing it will be called specific training. Completely specific training can be defined as training that has no effect on the productivity of trainees that would be useful in other firms." (Becker, 1975, p 26).

²⁷ La justification du partage des coûts peut résider également dans l'existence de coûts de transaction qui peuvent conduire à rompre la relation d'emploi. Cf. Hashimoto, 1981 (Encadré 6, p 54) ; Katz et Ziderman, 1991.

Encadré 8: Le financement de la FPC dans l'analyse de G. Becker (1975)

Variables :

Mp_t : la productivité du salarié au temps t ; K : la dépense en formation ; W_t : le salaire au temps t ;
 Mp'_t : productivité marginale correspondant au salaire de marché ; r : un facteur d'actualisation.
La formation est dispensée au temps $t = 0$.

1. Le financement de la Formation Spécifique :

On part de l'hypothèse selon laquelle le salarié ne finance pas la FS ; il devrait alors percevoir un salaire correspondant à Mp'_t . Or, après la formation, le salarié a une productivité Mp_t . Les entreprises non formatrices ont la possibilité de proposer au salarié un salaire supérieur à Mp'_t , puisqu'elles n'ont pas supporté le coût de formation. L'entreprise formatrice risque alors de perdre son salarié et d'être dans l'impossibilité d'amortir son investissement en formation. Elle devrait donc verser un salaire W_t tel que $Mp'_t < W_t < Mp_t$. Le salarié perçoit alors un salaire inférieur à sa productivité réelle (l'entreprise rentabilise son investissement) mais supérieur au salaire de marché (on pallie le risque de braconnage). Ce raisonnement revient à accepter l'idée de cofinancement de la FS. En effet, selon Becker, à l'équilibre, les dépenses et recettes actualisées, issues de la formation s'équilibrent, d'où :

$$Mp_0 + \sum_{t=1}^{n-1} \frac{Mp_t}{(1+r)^t} = K + W_0 + \sum_{t=1}^{n-1} \frac{W_t}{(1+r)^t} \quad [1]$$

$$\text{soit : } K + W_0 - Mp_0 = \sum_{t=1}^{n-1} \frac{Mp_t - W_t}{(1+r)^t} \quad [2]$$

En introduisant Mp' , l'équation devient :

$$\frac{K + W_0 - Mp_0}{K + Mp'_0 - Mp_0} = \frac{\sum_{t=1}^{n-1} \frac{Mp_t - W_t}{(1+r)^t}}{\sum_{t=1}^{n-1} \frac{Mp_t - Mp'_t}{(1+r)^t}} = 1 - k \quad [3]$$

Mp'_0 correspond à la productivité qu'aurait pu avoir le salarié pendant la formation ; donc $(Mp'_0 - Mp_0)$ représente le coût d'opportunité de la formation.

$\sum_{t=1}^{n-1} \frac{Mp_t - W_t}{(1+r)^t}$ représente le gain issu de la formation pour l'entreprise

$\sum_{t=1}^{n-1} \frac{Mp_t - Mp'_t}{(1+r)^t}$ représente le gain issu de la formation pour le salarié.

k représente la part des gains de productivité issus de la formation, qui revient au salarié.

$$\text{On peut alors en déduire : } k[K + (Mp'_0 - Mp_0)] = Mp'_0 - W_0 \quad [4]$$

$(Mp'_0 - W_0)$ représente la perte de salaire pendant la formation (puisque le salarié a une productivité moindre).

Le salarié reçoit donc une fraction des gains de productivité et finance une fraction k des coûts ; on conclut donc à un cofinancement de la FS par l'entreprise et le salarié.

2. Le financement de la Formation Générale :

On reprend les mêmes notations que précédemment avec K s'assimilant à une dépense de FG.

Le salarié a une productivité Mp_t et veut donc être rémunéré à un salaire $W_t = Mp_t$; le cas échéant, il quitte l'entreprise pour trouver un salaire plus élevé ailleurs.

Si $Mp_t = W_t$, alors l'équation qui exprime la situation d'équilibre, nous indique que la condition suivante doit être respectée :

$$K + W_0 - Mp_0 = 0 \quad [5]$$

On peut alors écrire :

$$W_0 = Mp_0 - K \quad [6] \text{ (Stankiewicz, 1995, p 1325).}$$

Becker en déduit donc que la FG est financée par le salarié car le salaire versé correspond à la productivité à laquelle on retire les frais de formation. Selon lui, l'entreprise n'a pas intérêt à financer la FG puisque celle-ci permet d'augmenter la productivité du travailleur dans les autres entreprises également. Ainsi l'entreprise qui financerait la FG de ses salariés ne pourrait pas amortir son investissement, la formation générale permettant d'augmenter les produits marginaux dans toute entreprise.

Source : Becker, 1975, pp 26-31 ; Stankiewicz, 1995, p 1325.

La théorie du capital humain conceptualise le financement de l'investissement formation dans le cadre d'un marché de concurrence pure et parfaite. Ce modèle génère une quantité efficiente de formation si tous les individus ont accès librement au marché du capital, si le changement potentiel d'emploi se fait sans coût, s'il existe un grand nombre de firmes demandant des compétences. Le fonctionnement dans le cadre d'un marché libre permet donc d'atteindre le niveau de formation optimal.

Ces règles de financement ne fonctionnent toutefois que dans le cas où la formation est parfaitement spécifique ou parfaitement générale. Or, Becker admet que dans la plupart des cas la formation est imparfaitement générale ou spécifique²⁸. De plus, si l'investissement en capital humain dépend de la nature de la formation, il sera également fonction des conditions de marché. A titre d'exemple, une FG dispensée dans une entreprise en situation de monopole pourrait s'assimiler à une FS puisque sa transférabilité est réduite. Les règles de financement de la formation seraient donc ici fonction du degré de spécificité ou de généralité de la formation.

D'autre part, si dans un premier temps Becker oppose FS et FG et fonde son analyse sur cette opposition, dans un second temps, il admet que dans la plupart des cas,

²⁸"Much on the job training is neither completely specific nor completely general but increases productivity more in the firms providing it and falls within the definition of specific training. The rest increases productivity by at least as much in other firms and falls within the definition of general training." (Becker, 1975, p 26).

les deux types de formation sont mêlés. Son analyse ne s'attache cependant pas à expliquer la combinaison de ces deux types de formation, bien que cela puisse affecter le financement de l'investissement en formation. On admet donc tacitement que toute formation puisse être décomposée en composantes spécifiques et générales. Le marché libre est alors censé fournir les incitations adéquates pour chaque type de formation et pour toute combinaison des deux.

L'analyse de Becker contourne le problème des externalités qui pourraient apparaître sur le marché et altérer le niveau optimal de formation. En effet, dans la problématique de la FG, le retour de la formation pour les entreprises non formatrices est proche de zéro puisque le salaire est égal au produit marginal ; dans la problématique de la FS, par définition, cette formation n'a aucune valeur dans les firmes non formatrices. Dans les deux cas, il ne peut pas y avoir de problème d'externalité compte tenu des hypothèses sur lesquelles repose le raisonnement. L'analyse de Becker le conduit alors à faire abstraction des effets externes. En effet, son analyse se limite à la relation salarié/entreprise dans le financement de la FPC et repose sur le diptyque FS/ FG. Le cofinancement de la FS suppose que l'entreprise supporte une partie des coûts de la FS. Or, la FS peut imposer un coût à l'entreprise (lors d'un départ prématuré du salarié) ou au salarié (lors d'un licenciement) en raison de la rupture prématurée de la relation contractuelle. En revanche, Becker réfute l'apparition d'effets externes positifs pour les entreprises non formatrices dans la mesure où la FS ne peut être mobilisée que dans l'entreprise formatrice²⁹. Dans ce cadre d'analyse, les externalités sont donc contournées par l'introduction d'un mécanisme d'assurance (cofinancement) et l'investissement en capital humain n'est pas altéré. La potentialité d'une situation d'échec du marché *via* l'apparition de sous-investissement en capital humain est donc évincée.

D'autre part, la FG peut produire des effets externes mais ceux-ci ne sont pas intégrés dans l'analyse de Becker puisque la décision d'investissement repose sur le choix de l'individu.

²⁹ "Specific, unlike general training, produces "external" effects, for quits prevent firms from capturing the full return on costs paid by them, and layoffs do the same to employees. These, however, are external diseconomies imposed on the employees or employers of firms providing the training, not external economies accruing to other firms (Becker, 1975, p 32).

Sa conceptualisation (1975) le conduit donc à conclure que les firmes n'ont pas d'incitation à retenir la main-d'œuvre ayant reçu de la FG dans la mesure où elles ne supportent pas le coût de cette formation. Dans cette optique, au niveau de l'entreprise, il ne peut donc y avoir d'effet externe lié au financement de l'investissement en FG. Ainsi, Becker n'envisage pas l'apparition d'effets externes négatifs dus au non-financement de la FG par l'entreprise. Il n'y a donc pas de risque de sous-investissement en formation de la part du salarié dans ce cadre d'analyse : l'individu ne subit pas de contraintes sur le marché des prêts puisque l'on se situe dans le cadre d'un marché de concurrence pure et parfaite et que le marché du capital est supposé parfait. L'introduction d'hypothèses de rationnement des crédits, d'aversion pour le risque... modifierait toutefois les conclusions quant aux effets externes et au financement de la FG.

De même, les salariés investissent en FG si et seulement s'ils peuvent valoriser librement cette formation dans toute autre entreprise. Or, en période de récession et/ou de fort taux de chômage, les alternatives de l'individu en termes d'emploi sont limitées. De plus, le fait de quitter l'entreprise engendre des coûts que le salarié acceptera de supporter uniquement si les bénéfices issus de sa formation couvrent ces coûts de "déplacement". En ce sens, le salarié pourrait être réticent à investir en FG. On peut alors craindre un risque de sous-investissement en FG de la part des salariés. De même, l'insuffisante reconnaissance des qualifications obtenues en entreprise, pourrait également expliquer la réticence des salariés à financer la formation (De Koning, 1994, p 169). En effet, cela réduirait la transférabilité de l'investissement en FG des salariés et donc leur incitation à investir. Parallèlement cette imperfection de l'information constituerait une incitation à investir pour les entreprises au sens où la non-reconnaissance des qualifications acquises constitue une protection de leur investissement en FG.

La théorie du capital humain envisage donc un mode de gestion des investissements en formation. Toutefois, certaines de ses conclusions font l'objet de critiques de la part de travaux ultérieurs. Ces derniers conduisent à remettre en cause les conclusions quant au financement de l'investissement formation, ce qui nous amène à entrevoir d'autres modalités de gestion du risque, notamment de *poaching*. La mobilisation de ces travaux démontre alors qu'il existe une diversité de mode de gestion des risques, au sein d'un même mode de régulation, ici marchand.

II.2. Gestion des risques de l'investissement en formation et critique des principes beckeriens

Certains travaux ultérieurs apportent ainsi un nouvel éclairage sur le fonctionnement du marché de la FPC et montrent que l'entreprise pourrait avoir un intérêt à financer la FG³⁰.

Les travaux de Becker l'ont amené à conclure que l'entreprise n'avait aucun intérêt à financer la FG, il porte donc peu d'attention au rôle d'offreur de FG de l'entreprise. Or, les pratiques actuelles tendent à infirmer cette conclusion. En effet, face aux transformations technologiques, aux changements dans l'organisation et dans le contenu du travail, les compétences générales sont de plus en plus mobilisées. L'environnement concurrentiel dans lequel évoluent les entreprises, exige des salariés pouvant faire face à ces changements, c'est-à-dire pouvant faire preuve d'adaptabilité (Galtier, 1995, p 17). L'entreprise dispose alors d'une main-d'œuvre pouvant faire face aux aléas à moindre coût. A titre d'exemple, si une entreprise introduit une innovation technologique, le fait de disposer d'une main-d'œuvre ayant reçu une FG, impliquera un coût d'adaptation inférieur à celui qu'engendrerait une main-d'œuvre sans FG puisque les capacités d'adaptation des salariés aux aléas seront supérieures. En outre, certains travaux théoriques relâchant l'hypothèse de concurrence pure et parfaite, ont invalidé certaines conclusions de Becker en démontrant que les entreprises pouvaient financer la FG. En ce sens, nous mobilisons ici les travaux de M-J. Feuer, H-A. Glick et A. Desai (1991), de G. Ballot (1992) et de F. Stankiewicz (1995).

³⁰ L'analyse en termes d'asymétrie informationnelle entre les firmes formatrices et non formatrices, de Katz et Ziderman (1990) met en évidence que les coûts associés à la recherche d'informations sur la productivité des salariés, réduiront la mobilité des salariés et la transférabilité de leur FG, ce qui peut également conduire les firmes formatrices à financer ce type de formation.

II.2.1. La gestion du risque de rentabilité insuffisante par une offre conjointe de FS et de FG : l'analyse de M-J. Feuer, H-A. Glick et A. Desai

Les travaux de ces auteurs relativisent les conclusions de Becker quant au financement de la FG et de la FS. Ils se distinguent donc de l'analyse de Becker en posant pour hypothèse une offre conjointe de ces deux types de formations. Le financement de la FG s'interprète alors en termes d'assurance pour l'investissement en FS. La FG constitue donc un moyen de conserver la main-d'œuvre au sein de l'entreprise et de réduire le *turn-over*. Leur étude réalisée en 1987³¹ sur un échantillon de travailleurs, invalide les conclusions de Becker sur deux aspects :

- les travailleurs pour lesquels la firme finance la FG ne gagnent pas moins que les travailleurs qui financent eux-mêmes leur formation ;
- les firmes qui financent la FG de leurs salariés ont des taux de *turn-over* plus faibles que les autres entreprises. Ce fait peut s'interpréter par une volonté des individus de développer une relation de long terme avec l'entreprise formatrice.

Le prolongement de cette étude a consisté à déterminer si la propension d'un salarié à recevoir de la FG était affectée par sa participation à la FS et si un salarié ayant reçu de la FS était plus enclin à rester dans l'entreprise formatrice s'il recevait de la FG (et ce comparativement à un individu ayant reçu de la FS sans avoir de FG).

La solution est alors déterminée en termes de "prise d'otages" au sens où pour investir en FS, les travailleurs ont besoin d'être assurés qu'ils recevront une partie des retours de cet investissement. L'entreprise offre alors un *hostage* sous la forme de financement de la FG, qui permet d'augmenter la valeur du salarié sur le marché et qui rend la crainte du *turn-over* plus crédible. Réciproquement l'investissement en FS du salarié permet d'augmenter la productivité de l'entreprise. On assiste donc à un échange "d'otages" de la part des deux parties impliquées dans la négociation.

Sous cette hypothèse d'assurance, on peut alors penser que les travailleurs ayant reçu de la FS seront plus enclins à recevoir de la FG comparativement aux individus n'ayant pas reçu de FS.

³¹ Leur échantillon est constitué de 1105 travailleurs américains ayant bénéficié d'une formation. Les travailleurs ayant reçu de la formation dans plus d'une firme sont exclus ainsi que ceux qui ne sont plus employés dans la firme au moment de l'étude. Seuls sont retenues les personnes nées aux USA. Pour plus de détail sur les données voir : Feuer M-J., Glick H-A. et Desai A., 1987, pp 121-136 ainsi que Feuer M-J., Glick H-A. et Desai A., 1991, p 55.

Les auteurs développent alors un modèle qui relie la probabilité de recevoir de la FG à la participation à la FS. L'hypothèse d'assurance est alors vérifiée si :

$$p(FG/FS \cap Q) < p(FG/\overline{FS} \cap Q) \quad [15]$$

$$p(FG/FS \cap R) > p(FG/\overline{FS} \cap R) \quad [16] \text{ (Feuer, Glick, Desai, 1991, p 49).}$$

- avec :
- p : probabilité,
 - Q : quitter l'entreprise,
 - R : rester dans l'entreprise après la formation,
 - FG : avoir reçu de la formation générale,
 - FS : avoir reçu de la formation spécifique,
 - \overline{FS} : ne pas avoir reçu de formation spécifique.

Or les résultats de l'analyse économétrique tendent à vérifier cette hypothèse. En ce sens, le financement de la FG par les entreprises pourrait être rentable (Cf. Feuer, Glick, Desai, 1991, pp 58-59).

Cette étude, en s'attachant à la relation entre FS et FG met donc en évidence la possibilité de financement de la FG par l'entreprise. En effet, dans l'échantillon étudié, les individus avaient reçu de la FS, ce qui conduit les auteurs à tester l'hypothèse selon laquelle la FG agirait comme une assurance, diminuant le *turn-over* des travailleurs. Ainsi, sous cette condition, l'investissement en FG des entreprises n'est pas soumis au risque de braconnage des entreprises non formatrices. De plus, cet investissement en FG permet d'assurer l'investissement en FS de manière plus efficace qu'une prime de salaire.

Il convient également de remarquer l'apport des travaux récents de D. Acemoglu et J-S Pischke (1998) qui offrent une théorie alternative à la théorie du capital humain et démontrent que l'entreprise peut avoir intérêt à financer la FG. Dans ce cadre, le salarié ne paie pas la FG qu'il reçoit ; en revanche l'employeur est incité à la fournir et à la financer car il dispose *ex-post* d'un pouvoir de monopsonie. Ce dernier s'explique par le fait que comparativement aux autres entreprises, l'employeur dispose d'une information supérieure sur les capacités de ses employés (Acemoglu et Pischke, 1998, p 79). Ce pouvoir constitue alors une incitation au financement de la FG par l'employeur. L'explication du financement de la FG par l'entreprise suppose également l'existence d'imperfections sur le marché du travail de sorte que la mobilité des salariés soit restreinte et que les employeurs perçoivent des rentes sur les salariés formés. Dans ce cadre, comme l'entreprise est capable d'obtenir une part du produit marginal du salarié, elle a également intérêt à accroître ce produit en

investissant dans le capital humain des salariés. Ces derniers, quant à eux, ne sont pas incités à payer leur FG car ils savent que l'entreprise capte une part des retours d'investissement en capital humain. Donc contrairement à l'analyse de Becker, une firme qui souhaite attirer ses salariés en formation paiera non seulement la formation, mais offrira également aux stagiaires un salaire supérieur à leur productivité initiale. Dans ce cadre d'analyse, c'est donc l'information imparfaite sur le niveau de formation qui limite les salaires qu'un salarié formé peut obtenir sur le marché et qui donne un pouvoir de monopsonne à l'employeur qui supporte l'investissement.

Dans ce cadre, l'offre conjointe de FG et de FS permet de gérer le risque de non rentabilité de l'investissement ainsi que le risque de braconnage.

II.2.2. Un financement de la FG rendu possible par l'innovation

Il convient également ici de prendre en considération l'analyse menée par G. Ballot en termes de rente. Ce dernier s'interroge sur le financement du capital humain général des salariés (en dehors du système scolaire). Il part de la conclusion de Becker, selon laquelle les entreprises n'ont pas intérêt à financer l'investissement en Formation Générale et en déduit un risque de sous-investissement pouvant conduire à de faibles performances économiques. D'autre part, il s'intéresse aux travaux de Bishop (1991), de Feuer, Glick et Desai (1991) qui infirment cette conclusion³².

Sa thèse repose sur le fait que la conception et la mise en œuvre de l'innovation nécessitent pour l'entreprise de nouvelles compétences d'un niveau supérieur. L'entreprise sera prête dans ce cadre à investir dans des coûts fixes (dont la FG) afin de mettre en place une situation de monopole sur un bien et recevoir une rente (ou quasi-rente) (Ballot, 1992, pp 8-9).

³² Plus précisément, il émet le constat suivant : certains travaux expliquent le risque de sous-investissement de la part des salariés par des facteurs tels que les contraintes de liquidité, l'aversion pour le risque... mais ne démontrent pas la nécessité de financement par l'entreprise. D'autres s'intéressent au financement du coût de formation : à cet égard, il remarque particulièrement les travaux de Feuer et Glick (1984) sur la complémentarité entre capital humain général et spécifique (la condition de viabilité du financement pour l'entreprise est que la somme du retour d'investissement spécifique du salarié et de la part du retour de la FG financée par l'entreprise soit supérieur à la valeur marginale de la FG sur le marché), ainsi que ceux de Feuer, Glick et Desai (1991) qui développent la théorie de l'échange d'otage (l'échange d'otage permet de financer la FG) [Ballot, 1992, pp 4-6].

Son analyse l'amène alors à intégrer la conception de la théorie du capital humain dans un schéma schumpétérien qui décrit la concurrence comme un processus de "destruction créative". La mobilisation du paradigme schumpétérien présente l'avantage d'appréhender le capital humain général comme un *input* dans la production de capital humain spécifique (en perspective dynamique). La thèse développée, basée sur la description de l'organisation du travail, est que l'introduction d'une nouvelle technologie implique une modification de l'organisation du travail (structure de la hiérarchie³³) et induit par là même un changement au niveau des compétences requises. L'entreprise peut financer la FG en raison de la rente qu'elle perçoit (Ballot, 1993, p 10).

La mobilisation de ce paradigme se justifie pour Ballot en six points :

- la firme qui introduit un nouveau bien (ou procédé) gagne une quasi-rente,
- la quasi-rente diminue avec l'entrée de concurrents sur le marché ou l'invention de nouveaux biens (substituables). A terme, la quasi-rente devient nulle ou négative et la firme devra donc avoir recours à la diversification (processus de destruction créative). La rente est donc temporaire,
- l'introduction d'une technologie induit une demande de compétences qui se traduit en demande de travailleurs ; elle exige des compétences générales et spécifiques ainsi que des niveaux de compétences existant plus élevés³⁴,
- le processus de destruction créative assigne une valeur nulle à certaines compétences (pour le reste de la vie active). Ce processus tend donc à réduire les retours attendus des salariés et renforce le processus de sous-investissement en FG. L'entreprise doit donc investir en formation (en supposant que la formation est moins coûteuse que le licenciement et que les salariés investissent dans des niveaux trop faibles de FG [Ballot, 1993, pp 9-10]),
- l'entreprise utilise une partie de la quasi-rente pour des dépenses de recherche et développement ; l'autre partie est consacrée à l'investissement en capital humain général puisque la détention de ce dernier constitue la condition de l'obtention d'une nouvelle quasi-rente,

³³ Dans cette conception, la structure de la hiérarchie influence la création de nouvelles compétences (travail en équipe, rotation des postes qui conduit à l'accumulation de compétences spécifiques, ce qui confère un certain degré de compétence générale au salarié) [Ballot, 1992, pp 12-13].

³⁴ Cet argument est basé sur l'idée que la plupart des nouveaux biens doivent être de qualité supérieure pour capter des parts de marché et que les nouveaux procédés ont des exigences supérieures (Ballot, 1992, p 8).

- l'entreprise sera en mesure de payer le salaire de marché et d'éviter le braconnage aussi longtemps que l'innovation produit une quasi-rente suffisamment élevée comparativement aux autres entreprises (lorsque la quasi-rente est faible, les firmes qui présentent un excès de demande de compétences générales peuvent braconner).

Le partage du financement sera déterminé par les pouvoirs de négociation de chacune des deux parties sachant que le salarié est soumis à une contrainte de financement et aux usages alternatifs de sa richesse. L'entreprise quant à elle tiendra compte du minimum de la quasi-rente et du salaire nécessaire pour braconner les *outsiders* ayant les compétences requises (Ballot, 1992, pp 7-10).

Ballot conclut donc que le capital humain général permet d'améliorer la production de capital humain spécifique³⁵ compte tenu de l'obsolescence rapide des compétences. L'entreprise est incitée à financer le capital humain général car la dotation en compétences au temps t conditionne l'obtention de la quasi-rente à la période suivante (une dotation plus importante en capital général permettrait donc de choisir un champ de technologie plus large) [Ballot, 1992, p 14].

Dans ce cadre, c'est donc l'obtention de la quasi-rente qui autorise l'investissement des entreprises en FG et empêche le braconnage.

II.2.3. Un financement de la FG par les entreprises, justifié par le développement de la capacité d'adaptation des salariés

Cette analyse de F. Stankiewicz (1995) repart du cadre beckerien et plus particulièrement des conclusions quant au financement de la FS et de la FG. En revanche, l'efficacité du facteur travail ne repose plus sur la productivité mais sur le critère d'adaptabilité. Le raisonnement part d'une acception du travail en tant qu'activité "d'adaptation à des situations changeantes".

³⁵ On a ici une accumulation séquentielle des deux formes de capital et non une complémentarité telle que définie par Feuer et Glick (1984).

En effet, soumises à l'évolution de la production, de l'automatisation, à l'évolution technologique, les entreprises recherchent des travailleurs capables d'évoluer dans un environnement changeant, de faire face à des situations imprévues. La FG est alors perçue comme le moyen de développer ces aptitudes au sens où elle permet au salarié d'acquérir des connaissances mais aussi une "capacité à apprendre par soi-même" ; en d'autres termes, elle contribue à accroître l'adaptabilité des salariés, leur capacité à faire face aux aléas (Stankiewicz, 1995, p 1314).

Le modèle repose sur une analyse du poste de travail, assimilé à une micro-entreprise dans lequel le salarié affronte différentes situations de travail connues (coût d'adaptation nul) ou non (coût d'adaptation positif). Dans cette optique, l'adaptation des salariés induira des coûts d'adaptation, constitués des coûts directs et des coûts d'opportunité.

L'analyse de F. Stankiewicz consiste alors à déterminer sur quelles bases l'entreprise fondera son choix entre dispenser une FG à ses salariés ou procéder à un renouvellement de la main-d'œuvre. L'arbitrage des entreprises, basé sur la prise en compte des coûts d'adaptation, pourra alors les conduire à financer la FG de leurs salariés (Cf. Encadré 9). Le choix de l'entreprise se porte sur le niveau de formation optimal, c'est-à-dire celui qui minimise la somme du coût salarial et du coût d'adaptation sur la période étudiée.

Encadré 9 : Les conditions de financement de la FG par l'entreprise

La FG permet le développement du potentiel d'adaptation des salariés. Sous cette hypothèse, deux types de situations peuvent être mis en avant :

- celles auxquelles le salarié a déjà fait face et qui ne requièrent donc pas d'effort d'adaptation,
- les situations nouvelles qui nécessitent un tel effort et engendrent donc un coût d'adaptation.

Variables :

Soient : A_j : le coût d'adaptation à la situation j ; S : le salaire de marché ; F^* : le niveau de FG optimal pour l'entreprise ; r : le taux d'actualisation ; CT : le coût total de la formation ; p_j : la probabilité de survenance de l'événement j à chaque unité de temps ; T : durée prévisionnelle d'emploi ; q : le taux de croissance du salaire supposé constant ; m : le taux de réduction du coût d'adaptation ; s : reconnaissance salariale des nouvelles compétences acquises.

1. Fixation du niveau de formation en entreprise :

Compte tenu des hypothèses, A_j sera d'autant plus faible que le niveau de FG (noté F) est important, ce qui se traduit par : $A_j = A(F)$ avec $A'(F) < 0$ et $A''(F) > 0$. On remarque d'autre part, que A diminue au cours du temps (effet d'expérience). On pose une relation positive entre le salaire et le niveau de formation de sorte que $S = S(F)$ avec $S'(F) > 0$. Le salaire croît au taux constant q au cours du temps (effet d'ancienneté). Le niveau de formation optimal (F^*) est tel que la somme du coût salarial et du coût d'adaptation sur la durée prévisionnelle de l'emploi, soit minimale :

$$CT = \sum_{t=0}^T \frac{S(1+q)^t}{(1+r)^t} + \sum_{t=0}^T \sum_j p_j \times A_j \frac{(1-m)^t}{(1+r)^t} \quad [1]$$

Le niveau de formation optimal F^* est obtenu en minimisant cette expression, c'est-à-dire en remplissant les deux conditions suivantes :

Condition de premier ordre : $CT' = 0$ soit

$$S'' \sum_{t=0}^T \frac{(1+q)^t}{(1+r)^t} + \sum_j \left[p_j \times A''_j \sum_{t=0}^T \frac{(1-m)^t}{(1+r)^t} \right] > 0 \quad [2]$$

On remarque que :

- si q et m sont nuls ;
- et si $j = 1, 2$; les situations nouvelles engendrent un coût d'adaptation A et leur probabilité d'apparition est p . Le coût d'adaptation à des situations déjà expérimentées est égal à 0 et la probabilité d'apparition de ces situations est égale à $(1-p)$.

Alors la condition de premier ordre se simplifie de la manière suivante :

$$S' + (p \times A') = 0 \quad [3] \text{ soit}$$

$$S' = -(p \times A') \quad [4]$$

De l'équation précédente, on peut déduire que :

* p tend vers 1 lorsque l'adaptation est continue,

* p tend vers $\frac{1}{\sum_{t=0}^T \frac{1}{(1+r)^t}}$ lorsque l'adaptation a lieu une seule fois,

* Le niveau de FG est d'autant plus élevé que les salaires sont bas.

Condition de deuxième ordre : $CT'' > 0$

$$S'' \sum_{t=0}^T \frac{(1+q)^t}{(1+r)^t} + \sum_j \left[p_j \times A''_j \sum_{t=0}^T \frac{(1-m)^t}{(1-q)^t} \right] > 0 \quad [5]$$

Cette seconde condition se vérifie lorsque la fonction du coût d'adaptation est convexe et la fonction de salaire convexe ou linéaire.

2. Le financement de la Formation Générale par l'entreprise :

Si l'entreprise anticipe une augmentation de p , on a sous certaines conditions une augmentation de F . On suppose ici que le niveau de formation générale croît, c'est-à-dire F^* augmente jusque F' . Pour faire face à ce changement, l'entreprise peut procéder par :

- transformation qualifiante de la main-d'œuvre en place grâce à la formation (qui implique un coût C pour l'entreprise),
- renouvellement de la main-d'œuvre en licenciant puis en recrutant la main-d'œuvre adaptée (cette politique fait supporter un coût M à l'entreprise).

Son choix se basera sur un arbitrage entre les coûts impliqués par chaque politique :

On pose que les coûts nets C sont consentis en $t = 0$, si l'entreprise embauche de la main-d'œuvre, elle la rémunère au taux $S(F)$.

L'entreprise choisira de dispenser de la FG à ses salariés si :

$$(M_0 - C_0) + S(F^*) \times (s' - s) \times \sum_{t=0}^T \frac{1}{(1+r)^t} > 0 \quad [6]$$

$$\text{avec } s' = \frac{S(F') - S(F^*)}{S(F^*)}$$

Source : Stankiewicz, 1995, p 1316-1318.

L'entreprise peut donc être amenée à financer la FG des salariés compte tenu des entraves à la mobilité, du signalement faible de la formation dispensée en cours d'emploi, et de la possibilité d'utiliser la FG comme une assurance relativement aux investissements en FS. Elle peut être encline à accroître le niveau de FG en raison du changement accéléré au niveau des produits, des techniques, de la rotation des salariés sur les postes ou encore pour se séparer de la main-d'œuvre (en la préparant ainsi à la mobilité externe).

En ce sens, la prise en compte du coût d'adaptation conduira les entreprises à investir en FG et à pallier le risque de sous-investissement en formation.

Si ces analyses dépassent les conclusions de Becker quant au financement de la FG, elles ne remettent cependant pas en cause le diptyque formation parfaitement générale ou spécifique, ni le cadre marchand sur lequel repose la théorie du capital humain. Elles se placent toujours dans la perspective d'une relation bilatérale salarié/entreprise formatrice, d'un marché du travail en situation d'équilibre et d'un comportement des entreprises supposé donné. Par ailleurs, ces analyses reposent sur le fonctionnement d'un marché libre.

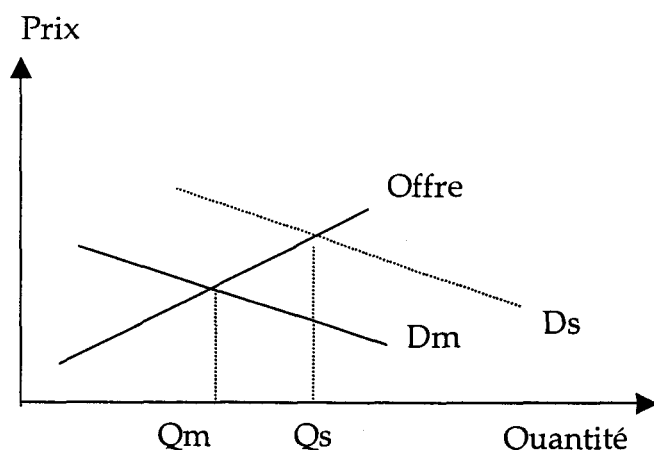
Or, ce dernier peut être dans l'impossibilité d'internaliser les effets externes. Cela autorise alors l'intervention d'un nouvel acteur : l'Etat, et laisse supposer l'existence de modes de gestion alternatifs au mode marchand.

II.2.4. L'inefficacité potentielle du marché laisse entrevoir d'autres modalités de gestion des risques

En cas d'existence d'effets externes, l'équilibre paretien ne peut plus être atteint dans la mesure où les agents (qu'ils soient producteurs ou consommateurs) n'intègrent pas les coûts et bénéfices engendrés par les effets externes qu'ils produisent. L'équilibre atteint diffère donc de l'équilibre socialement souhaitable.

Prenons le cas d'une entreprise formatrice qui crée un effet externe positif sur les entreprises non formatrices (qui bénéficient de la formation sans en supporter le coût). On considère la demande privée de formation D_m (constituée par les besoins de formation estimés par l'entreprise formatrice en son sein) et D_s la demande sociale (constituée par la demande des salariés non prise en compte par l'entreprise formatrice et par les besoins de l'entreprise non formatrice). En l'absence d'intervention, l'entreprise formatrice produira une quantité de formation Q_m alors que l'optimum collectif se situe en Q_s . On parvient donc à une situation sous-optimale caractérisée par un sous-investissement en formation $[Q_s - Q_m]$ (Cf. Graphique 2).

Graphique 2 : L'inefficacité du marché en cas d'effet externe



Source : Schéma inspiré de Greffe et appliqué au cas de la formation, 1994, p 127.

Le marché peut toutefois résoudre ce problème d'allocation. En effet, si le nombre d'agents (créateur ou bénéficiaire d'externalités) est faible alors le marché peut permettre l'ajustement par un processus de marchandage entre les parties et internaliser l'effet externe. Cette solution correspond au théorème de Coase (1960)³⁶ mais suppose que les droits de propriétés soient identifiés, que le coût (ou l'avantage) de l'effet puisse être évalué et que les coûts de transaction ne soient pas dissuasifs (Weber, 1991, p62). On considère le cas de deux entreprises, l'une formatrice (EF), l'autre non formatrice (E). Si E est intéressée par un salarié formé de EF, elle peut consentir à participer au financement de la formation du salarié en raison des bénéfices qu'elle en retire (en supposant que EF trouve un intérêt à former le salarié en dépit de son départ prévu pour E).

Soient D_{EF} la demande de l'entreprise EF, D_E la demande de l'entreprise E, D_s la demande des deux entreprises. D_s s'obtient par addition verticale³⁷ de D_{EF} et D_E . Si E doit

³⁶ Cf. Coase R., 1960, "The problem of social cost", *Journal of law and economics*, Vol. 3, pp 1-44.

Le théorème de Coase comprend deux propositions :

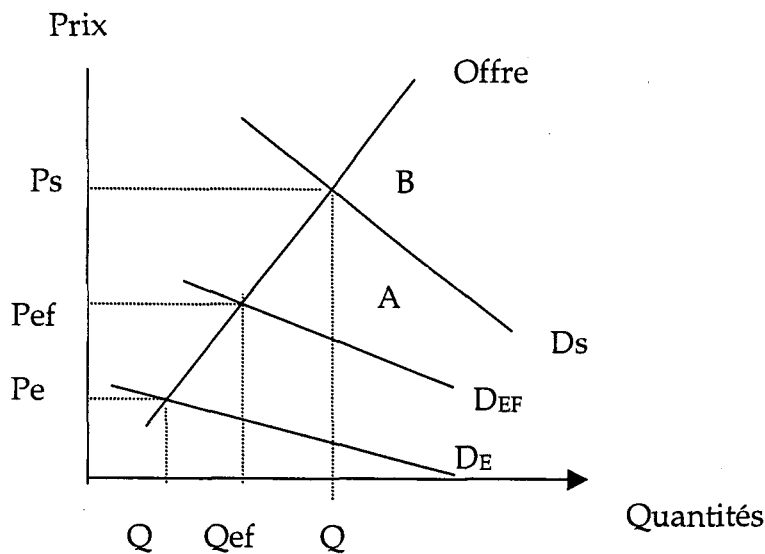
- le marchandage entre les agents peut aboutir à la production d'une quantité optimale de bien en situation d'information parfaite sur les préférences de chacun, de droits définis et d'absence de coûts de transaction,
- la quantité optimale de biens est identique quelle que soit la distribution des droits de propriétés si la première proposition est vérifiée et si l'effet revenu est nul.

Le corollaire est que si l'Etat est moins bien informé que les individus sur les préférences, ou si les coûts de son intervention ne sont pas inférieurs aux coûts de transaction alors il est moins efficace que le marché et son rôle doit se limiter à définir les droits de propriétés (Wolfelsperger, 1995, pp 206-207).

³⁷ Il y a addition verticale des courbes pour indiquer la disposition à payer de EF et E pour une même quantité. Une quantité identique est disponible pour les deux entreprises dans la mesure où la consommation est non rivale (Musgrave et Musgrave, 1976, p 54).

payer une unité additionnelle de formation au prix P_{ef} , alors elle refuse et adopte un comportement de *free rider*. En revanche, s'il y a négociation entre E et EF, E peut accepter de financer les unités supplémentaires en versant une compensation à EF équivalente à AB sachant que EF finance à hauteur de Q_sA (et $Q_sB = Q_sA + AB$). Le marché permet dans ce cadre d'internaliser l'effet externe (Cf. Graphique 3).

Graphique 3 : L'internalisation des effets externes



Source : Inspiré de Savina, 1998, p 36.

En revanche, si ces conditions ne sont pas remplies ou si le nombre d'individus en présence est trop important (impossibilité d'identifier le récepteur de l'effet) de sorte que la négociation n'est pas possible, alors l'intervention de l'Etat doit être envisageable (Cf. CH II et CH III). Or, l'intervention de l'Etat suggère l'existence de modes alternatifs de gestion des risques et obstacles.

* *

*

Les salariés et les entreprises sont confrontés à des obstacles et des risques altérant leur décision d'investir en formation : identification insuffisante des besoins en formation, financement insuffisant, risque de braconnage, risque de rentabilité insuffisante liée à l'incomplétude et à l'imperfection de l'information. Leur prise en compte accrédi- te alors le

risque de sous-investissement en formation. Ce dernier émanerait principalement des externalités de braconnage et de départ des salariés. Ce type de situation implique donc que les bénéfices de la FPC ne sont pas toujours capturés sous forme de gains futurs supérieurs pour les agents qui initient l'investissement.

La théorie du capital humain et ses prolongements proposent des modalités de gestion de ces risques et obstacles qui reposent sur une régulation par le marché : cofinancement de la FS et non financement de la FG par l'entreprise pour G. Becker ; offre conjointe de FS et de FG, recherche d'une rente ou réduction des coûts d'adaptation dans les travaux ultérieurs.

Toutefois, si le marché libre ne permet pas d'atteindre l'optimum, d'autres modes de régulation doivent être recherchés. Ainsi, si toutes les entreprises et tous les Etats sont amenés à prendre en compte ces obstacles, l'intensité des risques, les formes du sous-investissement différeront selon les cadres spatio-temporels. Il importe alors de s'intéresser aux modalités spécifiques de régulation développées dans les Etats afin de les catégoriser.

CHAPITRE II – TYPOLOGIE DES SYSTEMES NATIONAUX DE FORMATION

Les obstacles et les risques au développement de la Formation Professionnelle Continue (FPC) sont présents à des degrés divers quel que soit le pays considéré. Le cadre national dans lequel s'inscrit la politique de FPC influe, *a fortiori*, sur les modes de gestion des risques mobilisés. Mais les modalités d'affrontement sont également fonction de la structure et de la taille de l'Economie, des politiques économiques et industrielles, des traditions culturelles et des relations entre les partenaires impliqués (Caillods, 1994, p 269). Notre objet est donc de comprendre comment les Etats font face à ces risques et obstacles. Pour ce faire, nous mobilisons le concept de Système National de Formation (SNF). Le SNF est entendu comme l'ensemble des moyens mis en œuvre dans un pays pour affronter les risques et obstacles inhérents à l'investissement en FPC des actifs occupés. Il inclut les relations entre les agents qui le composent, l'organisation de ces relations et des pratiques qui en découlent (Debandt, 1995, p 139).

A priori, chaque SNF présente donc une histoire et des caractéristiques propres. Conscients de cette diversité, nous nous proposons d'effectuer une typologie des SNF existants sur la base des pays de l'Union Européenne, de l'Australie et des Etats-Unis. Notre objectif est de déterminer comment les Etats affrontent les obstacles à l'investissement en FPC en répondant aux interrogations suivantes : Pourquoi avoir recours au concept de SNF ? Que recouvre-t-il ? Sur quelles variables repose-t-il ? Quelle applicabilité ?

Notre exposé se décompose en deux sections. Dans un premier temps, nous définissons le concept de Système National de Formation et les indicateurs sur lesquels il repose afin de proposer une typologie des SNF. Cette dernière est dans un second temps, confrontée aux caractéristiques des systèmes existant dans trois pays représentatifs de mode de gestion différents : les Etats-Unis, l'Allemagne et la France³⁸. L'objectif est de mettre en évidence les modes alternatifs de gestion des obstacles et risques dans ces Etats.

³⁸ Notre classification conduit à gommer certaines spécificités et ne nous permet pas de présenter l'ensemble des SNF dans le corps de ce développement. Ces spécificités apparaissent au sein de l'annexe à ce chapitre.

I – LA DIVERSITE DES "SYSTEMES NATIONAUX DE FORMATION"

Notre objectif est de définir un cadre d'analyse des systèmes de formation qui puisse être mobilisé quel que soit l'Etat considéré et qui offre un référentiel commun, autorisant les comparaisons internationales. D'autre part, ce concept permettrait de caractériser les différents systèmes existants. Cette démarche permettrait de déterminer en quoi ils convergent et dans quelle mesure un rapprochement est envisageable. Par ailleurs, l'existence d'obstacles à l'investissement en formation étant démontrée, notre démarche se justifie par la nécessaire mise en œuvre de formes de régulation en vue d'y faire face. Outre l'identification des différentes formes de régulation possibles face à l'identification d'un dysfonctionnement (ou risque), nous cherchons à comprendre la mobilisation d'outils (et de pratiques) différents face à des problèmes similaires. Nous caractérisons donc le concept de système national de formation (I.1.) et soulignons la diversité des systèmes mis en place (I.2).

I.1. Caractérisation du concept de "système national de formation"

Cette section a pour objet d'établir les caractéristiques de tout SNF afin d'en construire une typologie.

I.1.1. Définition du SNF

Les obstacles ou risques à la réalisation de l'investissement formation sont potentiellement présents dans chaque Etat à des degrés divers et nécessitent la mise en œuvre de moyens palliatifs voire préventifs. Le Système National de Formation regroupe donc l'ensemble des moyens et des schémas institutionnels mis en œuvre dans un pays afin de faire face aux inefficiences engendrées par les risques et obstacles identifiés dans le chapitre 1. En tant que système, il s'agit également d'un ensemble organisé de relations entre les différents acteurs intervenant dans le champ de la FPC, et de moyens mis en

œuvre en vue d'atteindre des objectifs préalablement fixés³⁹. Il se différencie donc d'un simple schéma de pratiques non organisées, non planifiées. L'analyse en termes de système révèle que toute composante du système interagit sur les autres. L'évolution du rôle d'un des acteurs reconfigure l'ensemble des relations du système, en instaurant de nouveaux rapports de force (Ferrand, 1998, p 78). Si le SNF a pour objet de pallier les dysfonctionnements du marché, il n'est pour autant pas statique. Sa construction évoluera sous l'action conjointe des individus et du contexte dans lequel il est instauré. Ainsi, si son objet demeure le même, les moyens mobilisés pour y répondre peuvent évoluer.

Chaque SNF présentera donc des caractéristiques propres, selon le contexte historique, socio-politique, culturel de l'Etat dans lequel il s'applique. De la même manière, la structuration du système de Formation Initiale (FI) ainsi que son degré de développement influencent les spécificités de chaque SNF (Cf. Chapitre III). Les objectifs alors assignés à la FPC orienteront les SNF dans des voies différentes⁴⁰.

La terminologie "système de formation" est couramment utilisée dans la littérature relevant de l'économie de la formation. Elle recouvre alors l'ensemble des caractéristiques de la formation⁴¹ dans l'Etat étudié (acteurs, dispositifs, offre, demande, dépenses et éventuellement évaluation des dispositifs), organisées ou non. En revanche, cette terminologie est souvent utilisée dans un sens général ; ce qui justifie de la préciser et de l'approfondir⁴².

Nous qualifions donc de Système National de Formation, tout ensemble organisé de pratiques, de moyens et d'agents, relatif à la FPC des actifs occupés, spécifique à l'Etat

³⁹ La fixation d'objectifs se fait par référence aux dysfonctionnements observés sur le marché. En revanche, rien ne permet d'affirmer que le système parviendra effectivement à pallier les dysfonctionnements identifiés ; de même rien ne permet d'affirmer qu'il ne produira pas lui-même des effets pervers.

⁴⁰ A titre d'exemple un système tel celui mis en place en Grèce (où la formation initiale accuse d'importantes lacunes) ne poursuivra pas les mêmes objectifs que celui d'un Etat où le système de formation initiale est reconnu comme étant efficace, comme en Allemagne par exemple.

⁴¹ Qu'il s'agisse de la formation initiale, de la Formation Professionnelle Initiale ou de la Formation Professionnelle Continue.

⁴² Ce terme peut donc avoir différentes acceptions. Pour Möbus et Aventur (1998, p 11), le SNF renvoie aux pratiques de formation initiale et de formation continue, à une analyse du champ, des objectifs de la formation et du rôle des différents partenaires impliqués. De même, Atchoarena (1996) s'inspirant de Caillods (1994) utilise ce terme et souligne que les Systèmes Nationaux de Formation varient d'une planification centralisée à une régulation orientée vers le marché, que les modes de financement et les dispositifs diffèrent (Atchoarena, 1996, p 2). On note toutefois que sous cet angle, le SNF inclut la politique de formation. Le cadre de référence dépasse la simple combinaison de conseils financiers et de mécanismes qui orientent la collecte, l'allocation et la distribution des recettes, pour refléter la distribution du pouvoir au sein des systèmes. Cette terminologie se retrouve également dans les travaux de Ashton et Green (1996), de Floud (1984), d'Heidemann (1996) ou encore dans ceux de Caroli (1995 et 1998).

dans lequel il est instauré⁴³ et visant à pallier les risques et obstacles identifiés précédemment. Le SNF est par ailleurs évolutif dans le temps.

Quatre agents ont, à notre sens, un rôle fondamental dans la construction et l'évolution de chaque SNF : l'Etat, les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés.

I.1.2. Composantes du SNF

Tout SNF peut être caractérisé par la réglementation, le financement et la répartition du pouvoir de décision.

Outre la définition de ces variables, nous précisons, ici, l'utilisation que nous en effectuons.

I.1.2.1. La réglementation

Nous entendons par réglementation l'ensemble des textes et règles imposé par les pouvoirs publics, qui régissent les pratiques de formation et les comportements des acteurs au sein du système. Elle s'identifie donc à l'existence de lois (ou corollaires) qui régissent la FPC, que celle-ci soit initiée par l'entreprise ou par le salarié. Nous n'intégrons donc pas dans cet indicateur les règles qui découleraient de négociations collectives, bien qu'elles puissent avoir valeur de loi dans la profession considérée. Ces dernières seront appréhendées avec la répartition des pouvoirs entre les acteurs. Le critère réglementation reflète donc ici le type d'intervention de l'Etat. Dans un premier temps, nous distinguerons deux cas :

- * aucune réglementation (ou réglementation faible),
- * existence d'une réglementation.

⁴³ La spécificité de chaque système émane des caractéristiques culturelles et historiques de l'Etat considéré, de son contexte social, politique et économique, de son niveau de développement et de croissance économique, des objectifs assignés à la formation. Si chaque Etat dispose d'un système qui lui est propre, on pourrait alors penser que la caractérisation n'a pas lieu d'être. Toutefois, nous pensons qu'en dépit de ces spécificités, les différents systèmes présentent des caractéristiques communes qui autorisent et justifient notre analyse. Le système national repose donc sur une base historique et géographique déterminée. Cela ne signifie pas que le système soit fermé, il peut au contraire évoluer sous l'effet de changements internes ou de l'apprentissage des pratiques et des expériences développées dans d'autres pays.

Dans un second temps, parmi les systèmes caractérisés par l'existence d'une réglementation, il nous faudra distinguer entre :

- * l'existence d'une réglementation spécifique au sens où des textes régulent ponctuellement la formation. Il n'existe alors pas d'encadrement général des pratiques de formation, l'intervention des pouvoirs publics reste subsidiaire,

- * l'existence de règles spécifiques qui régulent les pratiques de FPC et sont associées à une intervention marquée des pouvoirs publics,

- * l'existence d'une réglementation générale qui régule l'ensemble des pratiques de formation dans un Etat. Elle peut prendre la forme d'une loi cadre qui régule l'ensemble du champ de la FPC ou consister en un ensemble de textes qui couvrent ce même champ.

La prise en compte de cette seconde distinction permettra de comprendre les différences entre les caractéristiques des systèmes relevant d'un même type de SNF.

1.1.2.2. Le financement

Nous abordons ici l'ensemble des moyens et des modalités de financement des actions de formation. Le type de financement s'identifiera au regard de l'existence ou non d'un impôt formation. Une première distinction sera donc effectuée entre les systèmes au sein desquels le financement de la FPC se fait sur la base :

- * du volontariat : les agents qui retirent un bénéfice de la formation en supportent la charge, totalement ou partiellement. Sous cet angle, le financement est assumé conjointement par les entreprises et les salariés, l'intervention des pouvoirs publics demeurant subsidiaire et marginale.

- * de l'imposition : le financement de la formation est supporté par les agents *via* l'impôt formation instauré par les pouvoirs publics.

Cette typologie peut être affinée en distinguant deux situations parmi les systèmes dans lesquels le financement relève du volontariat :

- ☒ **cas n°1** : la tendance libérale prédomine, il n'existe aucun fonds de financement de la FPC. Le principe de la loi de l'offre et de la demande régit les modalités de financement.

- ☒ **cas n°2** : les entreprises mettent en place des fonds de formation. La participation au fonds peut se voir imposer par des accords collectifs, mais ne relève en aucun cas d'une contrainte imposée par les pouvoirs publics.

De même deux situations doivent être envisagées parmi les systèmes relevant de l'imposition :

☒ **cas n°1** : l'impôt porte sur les entreprises et les salariés ou sur les entreprises uniquement,

☒ **cas n°2** : l'impôt est général (i.e. que les fonds collectés ne sont pas destinés uniquement au financement de la FPC des actifs occupés) ou spécifique.

Nous n'intégrerons pas le cas où l'impôt porte sur les salariés uniquement. Ce dernier cas nous apparaît en effet peu réaliste puisque chaque salarié pourrait supporter la charge du financement de sa formation de manière ponctuelle plutôt que de payer un impôt.

1.1.2.3. La répartition du "pouvoir"

Nous apprécions sous cet angle, le partage des rôles entre les différents acteurs impliqués dans le système et plus particulièrement du rôle des partenaires sociaux et de l'Etat. La répartition du pouvoir entre les agents se caractérisera par l'existence ou non de processus de négociation entre les acteurs, par la recherche de consensus. Deux cas peuvent être distingués:

☒ **négociation faible** : il n'existe alors pas de tradition de négociation collective en matière de formation,

☒ **négociation affirmée** : la négociation peut se faire sur la base du volontariat ou les pouvoirs publics peuvent imposer une obligation de négocier sur la formation de manière à obtenir un consensus.

Les critères de base des SNF étant identifiés, nous pouvons proposer une typologie schématique des différents SNF.

1.2. La typologie des Systèmes Nationaux de Formation

Nous distinguons ici trois types de SNF principaux, sachant que chacun d'entre eux peut être subdivisé en sous-système particulier. La typologie approfondie repose alors sur des variantes relatives aux caractéristiques des modes principaux et sera détaillée dans notre seconde section.

I.2.1. Croisement des indicateurs

La démarche repose sur un croisement des indicateurs préalablement identifiés, qui nous conduit dans un second temps à expliciter les différents types de SNF que nous retenons (Cf. I.2.2. et I.2.3.).

Nous avons donc identifié les critères observables sur lesquels se fonde chaque SNF. Le croisement de ces différents indicateurs doit nous permettre d'aboutir à une catégorisation des systèmes (Cf. Tableau 3).

Les **cas A et E** sont incohérents puisqu'ils supposent d'associer une absence de réglementation générale à l'introduction d'un impôt. La conciliation de ces deux critères nous paraît utopique dans la mesure où l'introduction d'un impôt nécessite un minimum de réglementation pour en assurer le fonctionnement. Nous rejetons donc ces deux cas.

Le **cas B** présente également des limites. Il admet une conciliation entre l'introduction d'un impôt et une réglementation spécifique. Or l'introduction d'un impôt exige de définir les objectifs assignés à l'imposition, les agents assujettis, les modalités de collecte et de redistribution... soit un cadre général de fonctionnement.

Les **cas C et D** sont également exclus. Ils supposent en effet, d'associer une réglementation générale à un financement non contraint. Or la réglementation générale régit également les modalités de financement de la formation et contraint les agents à financer l'investissement en formation.

Les cas 1 et 2 peuvent être regroupés dans la mesure où il s'agit de systèmes dans lesquels la gestion des risques et obstacles repose principalement sur les salariés. On les qualifiera de systèmes marchands. La variante 1 correspond à un système marchand pur dont les modalités de gestion s'assimilent à celles mises en évidence par la théorie du capital humain.

Les cas 3, 4, 5 et 6 se caractérisent par une intervention des pouvoirs publics marquée ; on les regroupera sous le qualificatif général de système étatisé. Le cas 6 correspond à un système extrêmement centralisé où l'Etat prend l'ensemble des décisions.

Le cas 7 correspond à un système partenarial et repose principalement sur une gestion consensuelle.

Tableau 3 : Typologie des SNF

Types principaux	Indicateurs			Variantes		
	Répartition du pouvoir	Réglementation	Financement	Cas	Type	
SNF 1 : MARCHAND	Absence de tradition de négociation	Aucune	Volontaire sans fonds	1	Libéral	
			Volontaire avec fonds collectifs			
			Imposé			A
		Existe	Spécifique	Volontaire sans fonds	2	Quasi-marché
				Volontaire avec fonds collectifs		
				Imposé		
Générale		Volontaire sans fonds	C			
		Volontaire avec fonds collectifs				
		Imposé				
SNF 2 : ETATISE			Imposé	3	Imposé	
SNF 2 : ETATISE	Négociation affirmée	Spécifique (avec un rôle prononcé de l'Etat)	Volontaire sans fonds	4	Réglementé	
			Volontaire avec fonds			
			Imposé			5
		Générale		Volontaire sans fonds	D	
				Volontaire avec fonds		
				Imposé		
SNF 3 : PARTENARIAL	Négociation affirmée	Spécifique (avec un rôle subsidiaire de l'Etat)	Volontaire sans fonds	7	Partenarial	
			Volontaire avec fonds			
			Imposé			E

On obtient donc trois types principaux de SNF au sein desquels, existent des variantes : gestion marchande, gestion partenariale, gestion étatisée.

Les modalités d'intervention des pouvoirs publics sont multiples (Cf. Encadré 10), elles seront donc variables dans chacun des types de SNF. Il s'agit alors de caractériser ces trois modes de fonctionnement, afin, dans un second temps d'offrir une comparaison des modes de gestion mobilisés.

Encadré 10 : Typologie des modalités potentielles d'interventions publiques

Les pouvoirs publics ont adopté différents modes d'intervention selon les Etats, selon l'espace temps pris en considération. Ces différents dispositifs ont trait à trois formes d'intervention : l'apport direct de formation, le financement, la réglementation. Les pouvoirs publics disposent donc de différents moyens d'interventions, cumulables ou non :

- les subventions financières ou matérielles ;
- les impôts et taxes ; l'instauration d'impôts peut porter sur la masse salariale des entreprises ou être plus indirecte (impôt sur la consommation, sur l'énergie et dont les sommes seraient affectées à la formation). Si le système d'impôt permet d'inciter les entreprises à former en revanche, il n'agit pas sur l'incitation des salariés. De plus, un impôt portant sur la masse salariale peut effectivement avoir un effet positif sur le développement de la formation ; mais parallèlement il peut agir comme un coût supplémentaire sur l'emploi pour les entreprises et pourrait en ce sens créer des effets pervers ;

- la législation ;
- les bons de formation ;
- le renforcement du contrôle de l'utilisation des fonds de formation par les firmes afin d'empêcher que certains fonds ne soient utilisés à d'autres fins que la formation et donc d'accroître l'efficacité des fonds de formation et/ou d'inciter au développement des processus de concertation. Le travers d'un tel procédé réside dans le développement de la bureaucratie qu'il risque d'engendrer ;

- la reconnaissance des programmes de formation dispensés par les entreprises. Ce type d'intervention rendrait l'information sur la formation plus transparente et par la même renforcerait la transférabilité des compétences. Une action sur l'imperfection de l'information pourrait avoir des effets positifs sur le marché du capital, dans la mesure où elle réduirait l'incertitude sur ce marché. Or la réduction de l'incertitude pourrait avoir un effet sur les taux d'intérêt : dans la mesure où les prêteurs encourent moins de risque, le taux d'intérêt pourrait être enclin à baisser ce qui favoriserait l'investissement en capital humain des travailleurs et des firmes ;

- la réduction des barrières institutionnelles à l'élargissement des différentiels de salaires entre travailleurs qualifiés et non qualifiés afin d'inciter ces derniers à entreprendre une formation (cela suppose parallèlement de rendre leur demande solvable). En effet, le problème d'incitation de la main d'œuvre non qualifiée à se former provient peut être davantage de contraintes de financement et d'accès que d'un manque d'implication ou de volonté ;

- le desserrement de la contrainte de crédit peut également s'effectuer par la mise à disposition de prêts par les pouvoirs publics. Ces derniers auraient alors également un rôle d'assurance qui permettrait de réduire le risque privé lié à l'investissement en formation. Ce risque est lié à la connaissance imparfaite des capacités des travailleurs, et à l'incertitude sur la durée d'emploi, sur les coûts engendrés par la recherche d'emploi, sur les retours de formation et sur l'offre, la demande de l'entreprise (les conditions économiques générales n'en constituent donc pas le déterminant principal). Différents schémas peuvent pallier l'échec du marché ; Ritzén (1991, pp 186-213) met en évidence deux mécanismes alternatifs permettant de réduire le risque de l'investissement en capital humain :

* *Le mécanisme d'assurance inverse* : Il a trait à une politique publique visant à assurer la disponibilité des prêts ; il s'agirait alors d'un mécanisme similaire au prêt étudiant, mais dans lequel le remboursement du prêt dépendrait des gains futurs. Les pouvoirs publics attribueraient une subvention identique à chaque stagiaire et chaque personne ayant terminé sa formation paierait le même taux de taxe. Le risque lié au retour incertain est en partie neutralisé par l'instauration d'un taux de taxe variable selon les gains issus de la formation. Les subventions accordées pour la formation pouvant être contrebalancées par les taxes reçues, les pouvoirs publics ne seraient pas contraints d'avancer des fonds, on aurait davantage un fond automatique de financement. Ce mécanisme fait donc intervenir deux périodes : *Ex-ante* (en $t = 0$), les subventions sont disponibles pour la formation, de plus comme les gains *ex-post* (en $t = 1$) sont incertains, on émet en $t = 0$, une taxe sur les gains futurs, de manière à ce que le volume de taxe payé couvre au

moins le volume de subventions accordé. Ces mesures permettraient alors à l'Etat de développer un mécanisme d'incitation au développement de la FPC et de pallier le risque de sous-investissement en formation. Les risques encourus par les pouvoirs publics, sont par ailleurs minimisés en raison du nombre de personnes auquel ce mécanisme peut être appliqué. Ritzen présente le modèle de ce mécanisme de la manière suivante : Soient :

- p : les coûts directs et indirects de la formation ,
- $(p \times s)$: la subvention obtenue pour s heures de formation,
- r : le taux d'intérêt,
- x : une variable stochastique,
- $E f(s,x)$: l'espérance de revenu,
- $T \times W_1(s,x) = f(s,x)$: le revenu obtenu ,
- t : le taux de taxe,
- T : la durée maximale de la formation (sachant que le salarié peut accorder de 0 à T heures à sa formation).

Au temps 0, le travailleur reçoit une formation, on fixe donc le montant de la taxe (t).

t est donc déterminée de telle sorte que : $t = \frac{p \times s \times (1+r)}{E f(s,x)} = \frac{p \times s \times (1+r)}{T \times W_1(s,x)}$ [1]

L'efficacité de ce schéma sera fonction du montant de la subvention par heure : si on ne fixe aucune limite, l'incertitude est neutralisée. Inversement, le fait d'imposer un plafond à cette subvention, rendra l'effet moins efficient. L'efficacité de ce schéma pourrait néanmoins être entravée par la survenance de situations de sélection adverse et de hasard moral :

☒ les situations de sélection adverse (situation où un agent ne peut observer les caractéristiques inaltérables de son partenaire) ne pourront être évitées qu'en rendant ce schéma obligatoire pour tous les travailleurs s'engageant dans une formation ; sinon seuls les travailleurs dont les retours futurs sont bas, seraient intéressés ;

☒ les situations de hasard moral (situation où un agent ne peut observer le comportement de son partenaire ou ne peut observer les circonstances dans lesquelles se déroule l'action) augmenteront si, une fois formés, les travailleurs décidaient de ne pas travailler autant qu'ils devraient le faire ; ce qui diminuerait leur productivité et donc leur salaire.

* *Le mécanisme de salaire garanti* : l'Etat ne fournirait pas une subvention mais assurerait *ex-ante* le salarié d'une augmentation de salaire suite à la formation. Seuls les salariés achevant leur formation avec un salaire inférieur au salaire garanti *ex-ante*, recevront une subvention. Ces subventions pourraient alors être financées par des taxes payées par les salariés recevant un salaire *ex-post* supérieur au salaire garanti. Ces travailleurs paieraient donc une taxe correspondant à la différence entre leurs gains et le salaire garanti. Ce mécanisme pourrait contribuer à inciter au développement de la formation dans le contrat ; l'incitation résidant, ici, dans la nature exécutoire du contrat passé *ex-ante*.

Les pouvoirs publics peuvent proposer ce type de mesures puisqu'ils ont la possibilité de mutualiser les risques inhérents aux investissements en capital humain sur une population plus large que celle des institutions financières.

Ces deux derniers mécanismes présenteraient l'avantage de traiter le risque individuel inhérent à l'investissement en formation alors qu'un mécanisme visant à inciter les banques à accorder des prêts ne résout pas ce problème dans la mesure où les institutions financières craindront toujours le risque de non-recouvrement des prêts. Le mécanisme d'assurance inverse présente l'avantage d'une part, de couvrir directement l'investissement réalisé par le salarié, d'autre part, d'être moins sujet à la fraude. En effet, dans un schéma de salaire garanti, les employeurs et travailleurs pourraient fixer un salaire inférieur à ce qu'il devrait être, ce qui permettrait aux travailleurs d'échapper à la taxe. De plus, l'entreprise peut prévoir certaines compensations, sous forme de participation aux bénéfices, qui inciteraient le salarié à accepter le salaire inférieur.

Source : Inspiré de Ritzen, 1991 ; Gasskov, 1994.

I.2.2. Caractérisation des modes de régulation des trois SNF principaux

Nous caractérisons les trois SNF identifiés au regard de leurs modalités de fonctionnement.

I.2.2.1. SNF 1 : La gestion marchande des risques et obstacles

La gestion marchande des risques inhérents à l'investissement en formation se caractérise par une absence de négociation collective (au sens de négociation faible et peu instrumentée), et de cadre général réglementant la formation. Le principe de volontariat guide le financement de la formation. En ce sens, le rôle des pouvoirs publics est marginal, la charge du financement de la formation repose sur les agents qui en bénéficient.

On qualifie la gestion adoptée ici de marchande dans la mesure où le principe de liberté du marché prédomine. La lutte contre les risques d'échecs de marché s'effectue en renforçant les processus de marché (Mc Nabb et Whitfield, 1994, c, p 11). L'Etat n'intervient pas ou peu sur le "marché" de la formation, il se borne à faciliter le jeu de la concurrence. La dérégulation et la logique concurrentielle sont valorisées afin d'amener les salariés et les entreprises à assumer leurs besoins de formation et le financement des actions de formation.

La décentralisation est une autre spécificité de ce système. Elle vise d'une part, une meilleure adéquation de l'offre à la demande de formation et d'autre part une amélioration du partage des pouvoirs (Gasskov, 1994, p 23). Le marché est supposé fournir les incitations nécessaires à la production de compétences. Dans cette perspective la recherche d'efficacité prédomine, en particulier l'élimination des biais bureaucratiques et la valorisation de l'action des acteurs locaux. Cette conception marchande doit également régir le fonctionnement des pouvoirs publics qui sont soumis à des critères d'efficacité.

Dans ce cadre, deux types de problèmes sont ciblés :

- les obstacles liés à l'insuffisance de financement qui introduisent, ici, la problématique du partage des coûts de financement ;
- les risques de garantie de rentabilité (dont la gestion est liée aux problèmes d'insuffisance de financement).

Face à l'insuffisance de financement, le choix s'est porté sur un mode de financement basé sur les prix, l'instauration de droits de participation, sur un financement

volontaire des employeurs et des salariés. C'est donc la loi de l'offre et de la demande qui prévaut. La formation est réalisée aussi longtemps que les bénéfices associés excèdent les coûts engendrés. Ce mode de fonctionnement s'inspire de la logique de financement proposée par la théorie du capital humain. Les individus et les entreprises assument les risques inhérents à l'investissement en capital humain⁴⁴. Si ce mode de financement peut répondre à un objectif de rentabilité, il tend en revanche à évincer la recherche d'équité dans la mesure où la distribution des richesses n'est pas initialement égalitaire.

Concernant la rentabilité escomptée de l'investissement formation, l'arbitrage entre individu et/ou employeur sera fonction de la nature de la formation à réaliser. A cet égard, plus le degré de transférabilité est important, plus l'individu est enclin à financer sa formation et parallèlement plus le degré de transférabilité de la formation est faible, i.e. spécifique à l'entreprise, plus cette dernière sera incitée à financer l'investissement. On peut par ailleurs envisager des solutions intermédiaires consistant en un co-investissement entre les deux parties. Cette modalité de financement de la formation peut agir sur le risque de non-rentabilité au sens où "l'accord" sur le partage des coûts et des retours de l'investissement peut constituer une incitation à accroître l'efficacité de la formation.

Tableau 4 : Caractéristiques du SNF 1 : La gestion marchande des risques et obstacles

Partage du pouvoir / Mode de Régulation	Réglementation	Mesures	Risques visés
<ul style="list-style-type: none"> - entreprise et salariés - faible rôle des partenaires sociaux - rôle minimal de l'Etat - prédominance du rôle du marché 	<ul style="list-style-type: none"> - absence de réglementation - faiblesse de la négociation collective 	<ul style="list-style-type: none"> - encouragement du processus de marché - responsabilisation des entreprises et des salariés - dispositifs peu contraignants 	<ul style="list-style-type: none"> - risque de sous-investissement en formation. - risques d'insuffisance de l'investissement formation initiée par l'individu (contraintes de liquidité)

1.2.2.2. SNF 2 : Une gestion étatisée des risques et obstacles

On y trouve généralement une tradition de négociation collective, associée à l'instauration d'une réglementation qui, à notre sens, prend un caractère général.

⁴⁴ Nous rappelons que la théorie du capital humain répond au problème de la gestion des risques liés au financement et à la rentabilité de l'investissement, par l'introduction du diptyque FG / FS. Becker (1975) démontre en effet, que toute entreprise rationnelle n'a pas intérêt à financer la FG. La FG est financée par le salarié et la FS fait l'objet d'un cofinancement entre l'entreprise et le salarié. Le risque de sous-investissement en formation n'apparaît pas puisqu'on se situe dans le cadre de la concurrence pure et parfaite.

La spécificité de ce type de SNF repose sur le recours à la législation pour, le plus souvent, entériner des décisions prises par voie d'accord interprofessionnel.

Pour faire face au risque de non disponibilité des fonds, les pouvoirs publics interviennent pour accroître le niveau de formation en offrant des subventions aux entreprises, aux salariés et/ou en ayant recours aux politiques fiscales et administratives de prêt. Ils créent une demande artificielle de formation *via* la législation. L'intervention pallie ainsi les distorsions du marché. On observe donc une intervention importante des pouvoirs publics dans l'organisation et la gestion de la FPC voire dans son financement. L'Etat budgétise la FPC, en particulier pour l'offre de compétences de base ou pour la formation des groupes marginalisés. Cette prise en charge s'explique par les bénéfices externes de la FPC que les salariés ne sont pas capables de s'approprier en totalité, une partie de la formation bénéficiant à l'ensemble de la société. Mais le risque de non disponibilité des fonds est également géré par la mise en application d'impôts qui confèrent, dans certains cas, un caractère obligatoire, national, au financement de la formation. Dans ce mode de gestion du risque, la part de financement relevant des individus est relativement marginale par rapport aux montants alloués par l'Etat et les entreprises.

Enfin, les impôts formation, outre leur rôle dans la mobilisation des fonds pour la FPC, agissent également sur le risque de non rentabilité de l'investissement. En effet, dans ce cadre, l'ensemble des entreprises (formatrices ou non) contribuent au développement de la formation *via* le paiement de l'impôt. Cela "oblige" les entreprises initialement non formatrices à supporter un coût pour la formation de la main-d'œuvre et les incitent donc à délaisser la logique de "braconnage" pour celle de la formation.

Ce mode de gestion peut aussi développer la sécurité d'emploi afin de réduire le *turn-over* et parallèlement accroître la formation. En effet, dans un environnement de changement technologique rapide, l'obsolescence des compétences nécessite la mise en place de mécanismes de reconversion continue. Dans cette optique, face à une alternative entre un salaire supérieur à court terme dans une autre entreprise et une reconversion continue dans l'entreprise initiale, un travailleur sera enclin à choisir la seconde solution (Brown, 1994, pp 113-114), particulièrement si la politique de FPC est intégrée comme outil de la politique de l'emploi. En outre, quand la stabilité d'emploi est limitée, il peut être souhaitable d'anticiper la mobilité des travailleurs en les dotant de compétences transférables afin d'accroître leur adaptabilité. Or, le degré d'implication des entreprises

dans ce type de procédures sera fonction du type de stratégie choisi (internalisation ou externalisation). En ce sens, les pouvoirs publics interviennent pour faciliter le processus de reconversion de la main-d'œuvre et imposer aux entreprises la mise en œuvre de formations afin d'éviter l'exclusion de certaines catégories de main-d'œuvre et faciliter leur reclassement.

Tableau 5 : Caractéristiques du SNF 2 : La gestion étatisée des risques et obstacles

Mode de Régulation	Introduction de règles	Mesures	Risques visés
Etat et partenaires sociaux	Législation, règlement, (accords collectifs)	Impôt formation, mesures fiscales, système d'aides au développement de la FPC en entreprise, réforme du système éducatif	Risque de sous-investissement de la formation initiée par les entreprises

1.2.2.3. SNF 3 : La gestion partenariale des risques et obstacles

Elle se caractérise par une tradition de négociation forte, l'absence d'un cadre général structurant les pratiques de formation et par un principe de volontariat affiché en termes de financement de la FPC. Les partenaires sociaux occupent une place importante en raison du rôle des négociations collectives dans la régulation de la FPC. Le principe est donc celui de la négociation et de la concertation, particulièrement en termes d'accès à la formation. Ils ont un rôle prépondérant dans la prise de décision relative à la FPC, un rôle initiateur de la formation par la création d'accords, la recherche de consensus.

Dans ce cadre, l'intervention des pouvoirs publics n'est pas exclue mais elle se limite à la production de règles spécifiques et demeure modérée. L'objectif est de réglementer ou compléter le marché lorsque cela s'avère utile. Il n'existe donc pas d'obligation de financement pour les entreprises, ni de cadre général réglementant la FPC en entreprise. Le risque de financement insuffisant de la part de l'entreprise est géré par un renforcement de la responsabilisation des acteurs en maintenant le volontariat. Les partenaires sociaux peuvent alors mettre en place des fonds de formation qu'ils gèrent. Ces fonds ne concernent que certaines branches d'activités, certaines entreprises ou certains publics et n'ont donc pas de caractère obligatoire au niveau national.

Le risque de non rentabilité de l'investissement en formation pourrait conduire à un sous-investissement. D'une part, on tente donc de créer un consensus sur la nécessité de développer la FPC *via* l'intervention des partenaires sociaux. L'objectif est ainsi de réduire les pratiques de braconnage. D'autre part, l'implication des partenaires sociaux laisse entrevoir une reconnaissance, une validation des qualifications acquises en formation (officielle ou non), qui peut encourager les salariés à investir en formation.

Tableau 6 : Caractéristiques du SNF 3 : La gestion partenariale des risques et obstacles

Mode de Régulation	Introduction de règles	Mesures	Risques visés
- Partenaires sociaux + Etat (rôle subsidiaire) - Conception libérale	- Absence de cadre général de FPC mais règles spécifiques de financement et d'accès, introduction de règles par négociation collective	- Subventions dirigées vers les individus - Négociation collective - Droit à la formation	- Risques d'insuffisance de l'investissement formation initiée par l'individu

Chacun des systèmes présentés comportera des variantes. L'existence de ces dernières est liée à la modulation potentielle des caractéristiques des trois modes principaux ainsi qu'au développement d'outils spécifiques, propres aux systèmes des Etats étudiés. Ces variantes reflètent alors la diversité des pratiques et des modes de gestion de la formation, au sein de systèmes relevant d'un même type général (Cf. II.4.).

Il s'agit maintenant de confronter notre typologie aux systèmes existants dans les pays. Pour ce faire, nous choisissons un pays représentatif de chacun des trois SNF (marchand, partenarial et étatisé). Nous confrontons alors les moyens mobilisés dans chaque Etat pour faire face à un même problème ; l'objectif étant de mettre en évidence la diversité des modes de gestion des risques et des obstacles.

II – UNE GESTION DES OBSTACLES ET DES RISQUES DIFFERENCIEE SELON LES SNF

Sur la base d'un pays représentatif par système (Etats-Unis, Allemagne, France), nous tentons de mettre en évidence la diversité des modes de gestion en analysant les problèmes posés par :

- la gestion de l'identification insuffisante des besoins,
- la gestion du financement insuffisant,
- la gestion du risque de *poaching* et du problème de la garantie de rentabilité

Nous concluons cette section par une présentation des variantes potentielles des trois modes principaux.

Les Etats-Unis et la Grande-Bretagne sont représentatifs du mode marchand. Nous prendrons ici pour exemple, le cas des Etats-Unis.

La Belgique, la Norvège, la Finlande, l'Espagne, le Portugal, l'Irlande, le Danemark et la France ont adopté des systèmes de type étatisé. Ils se caractérisent par une intervention marquée de l'Etat (par rapport aux SNF 1 et 3). On dénote par ailleurs une volonté de produire un cadre général de FPC. Cette orientation conduit à produire des règles en matière d'accès à la formation et de financement de la FPC. Ces règles sont introduites par négociations collectives et sont ensuite étendues à l'ensemble des entreprises. L'implication des partenaires sociaux dans le domaine de la FPC est donc forte. Nous choisissons ici la France comme pays représentatif.

Au sein du système partenarial, on peut classer l'Allemagne, l'Autriche, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Suède, et la Suisse. Il s'agit principalement de pays qui se caractérisent par une tradition de formation ouverte pour les adultes, par des formations réalisées en dehors du temps de travail et par un fort développement de l'enseignement à distance. L'exemple qui nous paraît le plus représentatif de cette catégorie est celui de l'Allemagne dans la mesure où les dispositifs développés sont orientés vers l'individu et que la formation des adultes constitue une tradition.

II.1. La gestion des problèmes posés par l'identification insuffisante des besoins

Aux **Etats-Unis**, les pouvoirs publics ne sont pas absents du système de formation ; en revanche les mesures qu'ils développent concernent des groupes particuliers et fragilisés. Les pouvoirs publics cherchent à contrebalancer la tendance des entreprises à former l'élite, en favorisant les mesures d'équité en matière d'accès à la formation, en offrant des programmes spécifiques aux publics défavorisés. En ce sens, ils contribuent à identifier et satisfaire des besoins de formation. Toutefois l'absence de système structuré entrave globalement l'identification et la satisfaction des besoins de formation (Mc Farland, 1997, p 342).

En **Allemagne**, il n'existe pas non plus de système spécifique d'aides à l'identification des besoins. Des actions existent en revanche au niveau des branches professionnelles. On notera le rôle particulièrement actif de l'Industrie chimique dans le domaine de la FPC. Son action se matérialise par :

- la signature d'accords collectifs sur l'organisation de formation de reconversion,
- la création d'un comité paritaire pour la FP (Aventur et Möbus, 1998, p : 38),
- la création en Janvier 1993, d'une fondation pour la FPC qui analyse les besoins en formation, définit les contenus de formation ...

Plus globalement, on peut affirmer que le principe de gestion concertée (tripartite) qui prévaut en Allemagne permet une bonne adéquation aux besoins des entreprises (Caroli, 1995, p 180). Cette remarque vaut particulièrement pour les jeunes qui sortent de formation professionnelle initiale. D'autre part, l'autonomie des unités de production conduit à un développement de la polyvalence qui s'appuie sur l'enrichissement des compétences. Ce dernier repose alors sur la formation sur le tas et la formation formelle (Caroli, 1995, p 182). Le fait que l'organisation du travail engendre un processus de formation et de promotion d'une part, incite les individus à se former et d'autre part facilite l'identification des besoins.

En revanche, en **France**, on observe des aides spécifiques qui s'inscrivent dans le système d'aides au développement de la FPC en entreprise. Les mesures développées pour gérer le risque d'identification insuffisante des besoins sont donc fortement institutionnalisées. Le système d'aides au conseil est par ailleurs spécifiquement orienté

vers les entreprises. A cet égard, on peut notamment citer :

- le diagnostic court de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), qui aide à l'identification des problèmes relatifs à l'emploi et à la formation,

- les CEP (Contrats d'Etudes Prospectives), qui permettent d'anticiper l'évolution des systèmes de travail, d'emploi et de qualification,

- l'aide au conseil aux entreprises qui intervient notamment en vue de définir les besoins de formation ou de concevoir des plans de formation (Cf. CH III).

L'identification des besoins de formation concerne également les salariés. Or, il nous est permis de penser que ce problème d'identification des besoins au niveau des salariés apparaît plus marqué en France (par rapport l'Allemagne) en raison de la prédominance de la dimension scolaire dans l'enseignement initial et ce au détriment des composantes professionnelles et techniques. En ce sens, le salarié aura davantage de difficultés à identifier ses besoins en formation professionnelle. Cela renforce par ailleurs les difficultés des entreprises puisque ces dernières sont alors amenées à faire face à des formations qui ne correspondent pas à leurs besoins. Des mécanismes ont donc également été mis en place pour gérer les problèmes d'identification insuffisante des besoins individuels. On pense notamment au bilan de compétences, au congé individuel de formation mais aussi au capital temps formation qui permet au salarié de gérer ses besoins de formation sur une période plus longue.

On en conclut donc que le problème d'identification insuffisante des besoins ne fait l'objet d'aucune mesure générale au sein des systèmes représentés par les Etats-Unis et l'Allemagne. En revanche, le système représentatif du mode étatisé a mis en place un système d'aides au conseil à destination des entreprises afin de pallier l'identification insuffisante des besoins en formation. Des mesures similaires existent au niveau des individus.

On note par ailleurs, que le problème d'identification insuffisante des besoins semble plus présent en France et aux Etats-Unis comparativement à l'Allemagne, compte tenu de la faiblesse des formations professionnelles et techniques initiales.

II.2. La gestion des problèmes posés par le financement insuffisant

On retrouve ici le principe marchand, libéral, qui caractérise le système adopté aux **Etats-Unis**. Le "système" américain est fortement décentralisé et présente une faible structure formelle (Lynch, 1994, p 6). La participation est donc guidée par le marché et déterminée localement. En ce sens, il est difficile de parler de SNF au sens typique du terme, puisque l'ensemble des mesures n'est ni rationalisé, ni planifié (Mc Farland, 1997, pp 335-337).

L'Etat intervient uniquement pour la formation des publics fragilisés. Toutefois des mesures visant à soutenir l'offre de formation dans certains secteurs industriels tendent à se développer (Booth et Snower, 1996, p 3). Les aides sont alors mises en place ponctuellement, pour répondre à des problèmes spécifiques sur une base locale (Bellon, 1995, p 64).

On n'observe donc aucune règle de financement, que cela soit au niveau général ou au niveau des branches d'activités.

En **Allemagne**, même si la FC est largement soumise au principe du marché libre, l'Etat intervient dans ce champ mais de manière subsidiaire. L'Etat assume alors un rôle de relais lorsque le secteur privé, les individus ne peuvent pas satisfaire les besoins en formation.

L'intervention de l'Etat ne doit en aucun cas entraver le libre jeu du marché. La participation des entreprises repose sur le principe du volontariat. En ce sens, l'Etat n'impose aucune obligation, ne contrôle pas le contenu des formations initiées par l'entreprise. En revanche ce principe libéral se complète par l'établissement de règles de financement établies sur la base de négociations collectives. Ces règles ne sont toutefois pas étendues au niveau national⁴⁵.

⁴⁵ On remarquera cependant que la participation des partenaires sociaux au travers des conventions collectives et des accords varie selon les SNF tant au niveau du contenu que de l'extension possible des accords. A titre d'exemple, si en Belgique, en Espagne ou en France les accords s'appliquent à l'ensemble des salariés et employeurs syndiqués ou non, au Danemark ou aux Pays-Bas, les accords ne concernent pas les salariés non syndiqués et en Allemagne ou en Italie, cet "effet liant" ne s'applique qu'au domaine des relations d'emploi. D'autre part le contenu, la durée, le mode de négociation et la possibilité d'extension par voie gouvernementale sont plus ou moins réglementés selon les Etats (Blanpain, Engels, Pelligrini et al., 1994, pp 40-53).

C'est essentiellement la structure tripartite caractéristique du système allemand qui apparaît incitative au développement de la formation en entreprise et qui explique l'implication plus étendue des entreprises allemandes par rapport aux entreprises américaines.

L'intervention de l'Etat se limite donc à la production de textes spécifiques à certains champs de la FPC. A titre d'exemple, si la loi de 1969 impose des dispositions légales aux entreprises qui dispensent de la FPC, elle n'exige aucune obligation de financement ou de formation. L'Etat intervient essentiellement au niveau de la formation visant la promotion. D'autre part, il n'existe pas un système d'aides généralisé à destination des entreprises. En effet, les aides au développement de la FPC sont accordées en priorité aux individus. Les salariés ont, par ailleurs, la possibilité de déduire leurs dépenses de FC du revenu imposable (en tant que frais professionnels ou dépenses spéciales). Cette pratique correspond donc à un cofinancement de l'Etat. En outre, les aides aux individus sont principalement accordées sous forme de prêts ou d'allocation.

Le financement de la FPC en entreprise, en **France**, repose, quant à lui, sur une intervention des pouvoirs publics (même s'il y a antériorité des négociations collectives) qui tente d'associer les entreprises au développement de la FPC, sur la base de deux dispositifs fondamentaux :

- la loi de 1971 qui crée une obligation de financement de la FPC pour les entreprises de 10 salariés et plus (1,5 % de la masse salariale brute) ainsi que la loi du 31 décembre 1991, par laquelle les entreprises de moins de 10 salariés sont assujetties à un taux de 0,15 % de la masse salariale brute (Cf. Chapitre III). On remarquera que si certains Etats de l'Union Européenne instaurent également une obligation (conventionnelle), il n'existe cependant aucune réglementation aussi développée que celle existant en France⁴⁶.

- dès les années 1980, des mesures incitatives visant les entreprises se développent face à la situation de crise, de reconversions massives, qui infléchit le système dans des directions que n'avait pas prévues la loi de 1971, conçue en période de croissance économique et de plein emploi (aides au conseil, aides au développement de la FPC, aides liées aux problèmes d'emploi). Elles prennent la forme d'un remboursement pour partie des frais afférents aux actions développées, d'intervention directe gratuite, ou de mesures

⁴⁶ L'Australie a tenté de mettre en place un système similaire au système français en imposant aux entreprises réalisant plus de 200000 \$A de chiffre d'affaires, une participation de 1 % de la masse salariale au développement de la FPC. Ce système a été aboli en raison notamment de la réticence des employeurs. Pour plus de détails Cf. Baker, 1994, pp 356-387.

fiscales.

Ces deux dispositifs ont donc pour objet de développer la participation des entreprises françaises ou plus exactement d'accroître les fonds disponibles pour la formation des actifs occupés.

On constate donc que le financement (mais également l'organisation) de la FPC est beaucoup plus encadré en France comparativement aux deux systèmes présentés précédemment. Et ce, d'autant que les modalités libératoires de l'obligation légale sont également strictement définies par la loi.

Il est toutefois à noter que ce système légal présente la particularité suivante : il est issu d'un processus de négociation collective.

Le système prévoit également un soutien aux individus, au travers des dispositifs tels que le congé individuel de formation qui permet au salarié de suivre une formation de son choix en gardant le bénéfice de sa rémunération. Ce type de mesure facilite donc également l'investissement individuel en formation.

Les modalités de gestion du problème de financement insuffisant aux Etats-Unis et en Allemagne ont pour point commun de reposer sur le principe de marché libre. Le système allemand contrebalance toutefois cette tendance libérale par la mise en place de fonds au sein des branches professionnelles.

La France, quant à elle se distingue nettement des deux autres Etats par le recours à un cadre très prescriptif *via* la législation. Elle se rapproche néanmoins de l'Allemagne par le biais d'une seconde caractéristique qui est celle de la mise en place de procédures de négociations collectives. Ces dernières assurent alors un consensus des partenaires sociaux et réduisent le caractère potentiellement conflictuel de la FPC.

II.3. La gestion du risque de *poaching* et du problème de garantie de rentabilité

Aux **Etats-Unis**, l'engagement des entreprises demeure faible⁴⁷ car l'investissement en formation demeure risqué. En effet, les principes de marché qui prévalent semblent renforcer les risques de *poaching* et donc de rentabilité insuffisante. Il semble également que pour un même niveau de dépenses, les entreprises américaines ne parviennent pas à qualifier leur main-d'œuvre aussi bien que leurs concurrents ; il en découle un sous-investissement en formation (Lynch, 1993, p 43) qui peut s'expliquer par les carences du système de formation initiale et par le fait que la formation continue ne soit pas compensatrice. En outre, face à la pression de la concurrence, le choix des employeurs s'est porté sur les licenciements, les relocalisations dans des sites où le coût du travail est inférieur. La formation n'est pas la solution retenue dans la majeure partie des cas car les employeurs estiment qu'il s'agit d'un investissement risqué, qui ne garantit pas l'accroissement de la profitabilité de l'entreprise et qui nécessite des investissements lourds à court terme (Murnane et Levy, 1994, p 77). Un changement de perception des employeurs nécessiterait de l'information sur la valeur des formations, sur les moyens de former, sur les coûts... Cela pourrait les inciter à avoir davantage recours à la FPC en réduisant les risques inhérents à l'investissement en capital humain.

Par ailleurs, la faiblesse voire l'absence de cadre institutionnel, les carences du système de FI, ainsi que le risque de *poaching*, conduisent les employeurs à investir davantage dans des actions de rattrapage et moins dans des actions de qualification, et à poursuivre des stratégies de déqualification (Buechtemann et Soloff, 1995, p 16). L'amélioration de l'efficacité de l'enseignement général⁴⁸ semble donc constituer un préalable nécessaire au développement de la FPC en entreprise.

Enfin, les formules de co-investissement en formation sont difficiles à mettre en place car il n'existe pas de système national de reconnaissance et de certification des qualifications.

⁴⁷ En 1990, 15 % des salariés bénéficiaient d'une formation dispensée par l'employeur (souvent informelle) et 60% des salariés de 25 ans n'avaient reçu aucune formation dans le cadre de leur emploi (Caroli, Glance et Huberman, 1995, p 808).

⁴⁸ Il apparaît que les taux de réussite relatifs à la formation générale aux Etats-Unis, sont supérieurs à ceux des autres pays occidentaux ; en revanche les taux de réussite aux tests internationaux sont nettement inférieurs (Caroli, Glance et Huberman, 1995, p 808).

Les salariés sont donc réticents à l'adoption de ce type de formule puisqu'ils n'ont aucune garantie de la reconnaissance de leur formation. De plus, la gestion marchande du financement de la FPC ne facilite pas l'investissement compte tenu des imperfections du marché du capital.

En **Allemagne**, si la formation continue est généralisée, elle demeure peu institutionnalisée. Différentes filières de formation existent mais la formation continue à caractère professionnel relève des entreprises. La formation en entreprise est faiblement régulée par les pouvoirs publics. Cela peut s'expliquer par la forte implication des entreprises en formation professionnelle initiale, notamment dans le cadre du système dual et par le fait que la formation continue apparaît être dans la continuité de l'apprentissage.

L'appui de l'Etat est essentiellement orienté vers les individus. L'aide prend alors la forme de contribution au financement des formations et de renforcement de la visibilité des diplômés au travers de la certification (Caroli, 1995, p 186). Ces mesures facilitent donc l'accès au marché du capital ainsi que la reconnaissance des formations sur le marché du travail. Elles encouragent donc l'investissement individuel en formation en réduisant le risque de non rentabilité.

L'Etat a toutefois créé quelques programmes en faveur des PME mais son action reste centrée sur les publics fragilisés, tels les chômeurs.

D'autre part, la structure tripartite (employeurs, syndicats, gouvernement) autorise une détermination conjointe de la stratégie de formation et permet la mise en place de structures telles que les chambres de commerce qui protègent les entreprises formatrices d'un braconnage excessif (Lynch, 1993, p 9). Ainsi, dans le secteur du bâtiment, une convention collective prévoit, dès Août 1985, la création d'une caisse qui finance le salaire des ouvriers partis en formation et une partie des charges de l'employeur (Commission européenne, 1996, a).

En **France**, l'engagement des partenaires sociaux est réel et avancé. En effet, les dispositifs de FPC sont issus d'accords contractuels nationaux et interprofessionnels. Mais ces accords sont ensuite généralement repris par la loi. Les partenaires sociaux fixent les grandes orientations de la FPC au niveau national et interprofessionnel (champ d'intervention, rôle des branches professionnelles et des entreprises, niveau des contributions, structures...) [Bouillaguet, Traisnel et Bressaud, 1993, p 3]. Les branches professionnelles négocient les objectifs et les priorités de la FPC et définissent les

conditions de gestion des contributions dans la branche. Ces mécanismes assurent alors une certaine adéquation aux besoins des entreprises. A cet égard, la mise en place d'organismes collecteurs constitue une aide à la gestion des fonds de formation pour les entreprises. Dans la mesure où ces organismes n'ont pas uniquement un rôle de collecte mais également un rôle de conseil, ils peuvent contribuer à assurer l'entreprise de la rentabilité des investissements en formation.

D'autre part, on sait que l'entreprise doit élaborer des plans de formation, satisfaire les obligations légales et conventionnelles. Ces obligations peuvent constituer une incitation à l'amélioration de la qualité des formations dispensées et ce dans le but de rentabiliser des sommes qui, le cas échéant seraient perdues pour les entreprises.

En 1991, la France a institué le mécanisme de cofinancement par lequel les salariés contribuent aux formations de longue durée. En contrepartie de cette contribution, les entreprises s'engagent à offrir au salarié formé un poste correspondant à ses nouvelles qualifications dans un délai d'un an. Si dans le cadre du SNF français, le cofinancement repose également sur le volontariat des acteurs, ce mécanisme s'inscrit toutefois dans un processus législatif.

Les modes de gestion du risque de *poaching* et de la garantie de rentabilité sont étroitement liés aux modalités de financement et d'organisation de la FPC dans chacun des trois pays. On retrouve ainsi la tendance marchande aux Etats-Unis ; cette dernière tend toutefois à renforcer le risque de sous-investissement en formation dans la mesure où aucun dispositif ne vient assurer les agents de la rentabilité de leur investissement. En Allemagne c'est essentiellement la gestion tripartite qui réduit le risque de *poaching* et assure la rentabilité des investissements des entreprises. Par ailleurs, les individus ont une incitation plus grande à investir en formation compte tenu des opportunités de promotion et des modes de certification qui assurent une reconnaissance des titres. En France, le seuil légal imposé par les pouvoirs publics n'est pas une protection contre le risque de *poaching*; il implique par contre une dépense de l'ensemble des entreprises. D'autre part, comme aux Etats-Unis, la structure hiérarchisée de l'organisation du travail entrave l'investissement individuel par crainte de non reconnaissance par l'entreprise des compétences acquises.

Tableau 7 : Une gestion différenciée des risques et obstacles au sein des trois SNF

Pays	Problèmes identifiés et mesures développées		
	Identification Insuffisante des besoins	Financement insuffisant	Risque de <i>poaching</i> et garantie de rentabilité
Etats-Unis	Aucune mesure spécifique en FPC mais tentative d'amélioration du système de formation initiale Dispositifs locaux (décentralisation)	Principe du volontariat des agents Mesures ponctuelles : Création de quelques fonds pour le remise à niveau et le recyclage des salariés (par conventions collectives)	Mesures ponctuelles : Crédits d'impôt et subventions (fédérales ou locales) Tentatives de mesures de cofinancement
France	Bilan de compétences, Droit à la formation pour les salariés Législation (mécanismes régis par le droit du travail) ; Plan social ; Convention de conversion des ASSEDIC ; mesures du FNE ; Congés de conversion ; Aides au conseil aux entreprises Obligation de négociier et plan de formation	Taux de participation obligatoire pour les employeurs ; Crédit d'impôt formation ; Excédents reportables ; Capital temps formation ; Aides au développement de la FPC, Aide au remplacement des salariés partis en formation dans les PME; Aides au développement de la FPC Congé individuel de formation	Clauses de dédit formation, Crédit d'impôt formation ; Excédents reportables ; Capital temps formation ; Aides au développement de la FPC, Organismes mutualisateurs Co-investissement Procédures de validation des acquis professionnels

<p>Allemagne</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Droit à la formation pour les salariés (dans le code de droit social), - Législation sur la FC extra-scolaire, - Lois sur la FP, sur la promotion de l'emploi - Négociation tripartite - Organisation du travail qui s'appuie sur la polyvalence et la promotion 	<p>Remboursement des frais d'inscription ; Allocations, prêts ; Aides aux demandeurs d'emploi ou aux salariés menacés (l'Etat peut rembourser aux individus les dépenses de formation en fonction du taux d'imposition qui leur est appliqué) Congé formation rémunéré (conventionnel) Subventions aux programmes spécifiques aux PME Accords collectifs qui stipulent un financement conventionnel (secteurs de la construction d'échafaudages et de la fabrication de corsets) et versement d'un pourcentage de la masse salariale à l'office fédéral du travail Implication forte des partenaires sociaux (négociation de branche) – 200 conventions collectives ayant des clauses formation (congé de formation)</p>	<p>Certification spécifique</p>
------------------	--	--	---------------------------------

Ces trois systèmes mobilisent donc des modes de gestion des risques très différents. Ces derniers reposent sur un ensemble variable de dispositifs et s'inscrivent dans un cadre plus ou moins réglementé selon le type de SNF.

Il faut également être conscient du fait qu'au sein d'un même type de SNF, des différences apparaîtront entre les pays qui y appartiennent. C'est ce que nous nous proposons d'illustrer en caractérisant les variantes des trois SNF principaux. L'appartenance à un même type de SNF ne suggère donc pas une uniformité des dispositifs mais davantage des tendances communes.

II.4. Caractérisation des variantes potentielles des trois types de SNF

Notre objet est ici de faire apparaître les différences potentielles internes à chacun des trois types de SNF en examinant les dispositifs mis en place dans des pays autres que ceux mobilisés pour illustrer notre typologie.

En effet, les variantes des systèmes marchands et étatisés apparaissent clairement dans notre typologie. Toutefois, on remarquera que, si différents Etats entrent dans la catégorie du SNF partenarial, les différences ne sont pas suffisamment marquées pour faire apparaître des sous-catégories, compte tenu des critères retenus.

II.4.1. La gestion de quasi-marché : l'exemple du Royaume-Uni

La gestion de quasi-marché se caractérise également par une absence de tradition de négociation, avec un financement de la formation qui s'opère sur la base du volontariat. En revanche, un cadre de réglementation peut être mis en place par les pouvoirs publics. Il s'avère alors être spécifique, ponctuel. Ce mode de gestion est proche du mode purement marchand, la différence repose principalement sur le fait que le financement demeure encadré par les pouvoirs publics afin d'éviter le risque de sous-investissement en formation.

Au niveau du financement, les quasi-marchés supposent d'avoir recours aux processus de contractualisation, à l'octroi de bons aux utilisateurs des dispositifs (*vouchers*) [Le Grand, 1991, p 1257]. Ceci se traduit par une absence de cadre général qui réglemente la FPC au niveau national (ce qui n'entrave pas l'existence de règles spécifiques et ponctuelles). On

trouve aussi une gestion de la formation peu instrumentée, et une prédominance des objectifs de court terme.

Dans ce cadre, la formation des salariés qui correspond à des objectifs professionnels sera prise en charge par les employeurs et les salariés. C'est seulement en cas de distorsions sur le marché que les pouvoirs publics interviennent par des mesures fiscales incitatives ou par subventions. L'investissement en formation s'exprime en fonction des opportunités financières des agents économiques (richesse, accès au crédit). Toutefois les pouvoirs publics peuvent intervenir pour promouvoir l'équité *via* la redistribution des revenus et des richesses. En revanche, ils n'interviendront pas directement sur le "marché" de la formation.

En effet, la formation des salariés ne répond pas à un objectif de solidarité nationale mais à un objectif professionnel, elle n'a donc pas à être financée par la collectivité (par un impôt général), mais doit faire l'objet d'une fiscalité spécifique. Les mécanismes incitatifs peuvent donc prendre place mais l'obtention de subventions par exemple sera soumise à une obligation de résultat (contrairement à un système étatisé) puisque les principes d'efficacité et d'efficience prédominent. Les ressources sont donc allouées selon un processus concurrentiel et non bureaucratique (Greenaway, 1991, p 1253).

Le système du Royaume-Uni s'est ainsi caractérisé par le choix de mesures visant la déréglementation depuis les années 80 et repose sur le choix individuel des agents. L'objectif de la réforme libérale était donc de créer un marché dans le domaine de la FP privée et des quasi-marchés dans le domaine de la FP publique. Ainsi, si les pouvoirs publics tentent d'offrir un environnement plus propice à la création d'une main-d'œuvre compétente, l'offre de formation pour les actifs occupés demeure guidée par les forces du marché. Les dépenses de l'Etat se focalisent sur l'insertion, la réinsertion, la reconversion des chômeurs de longue durée et la transition entre école et travail (Greenhalgh et Mavrotas, 1994, p 19).

Ce choix oriente donc le système vers des stratégies de court terme et se caractérise par une inadaptation de la main-d'œuvre aux évolutions technologiques et économiques et par un risque de sous-investissement en formation. En effet, les entreprises peuvent sous-investir en raison du *turn-over* et les salariés sont confrontés à des contraintes de liquidité. Le mécanisme institutionnel majeur sur lequel repose l'incitation au développement de la FPC repose sur les *Training and Enterprise Council* (TEC) et leurs homologues en Ecosse (*Local Enterprise Council* - LEC), les subventions et programmes visant les individus puis

les entreprises. A la différence des Etats-Unis, le Royaume-Uni a mis en place, récemment, un système de certification : le *National Vocational Qualifications* (NVQ)⁴⁹ qui permet d'assurer la transférabilité de la formation des salariés ; et, en ce sens, peut les inciter à développer leur investissement en capital humain.

La FPC étant sous la responsabilité des entreprises et des salariés, et le système étant déréglementé, l'Etat ne peut pas imposer de sanctions aux agents qui n'investissent pas en formation⁵⁰. On notera toutefois qu'un système de *Levy/Grant* avait été introduit en 1964. Cependant dès le début des années 1970, ce système a été révisé et supprimé progressivement. Ce dispositif visait en effet à apporter un traitement de choc ponctuel aux entreprises et n'avait pas pour objet d'être permanent (Senker, 1995, p 14).

Ce système n'est toutefois pas exempt de lacunes. Les pénuries de compétences qui caractérisent le SNF du Royaume-Uni ont des effets défavorables pour l'économie. Elles augmentent le coût de l'emploi de salariés qualifiés et conduisent les entreprises à remplacer la main-d'œuvre qualifiée par de la main-d'œuvre non qualifiée (Haskel et Martin, 1996, p 150). D'autre part, en situation de pénuries de compétences, les vacances d'emploi sont plus longues à remplir, ce qui peut occasionner des pertes de production.

Si le SNF du Royaume-Uni correspond à un mode marchand, les pouvoirs publics se révèlent donc toutefois plus présents que dans le système américain.

II.4.2. Les sous-catégories du SNF étatisé

Notre classification laisse apparaître plusieurs variantes du SNF étatisé. Celles-ci sont fonction du degré de négociation collective et du degré d'intervention de l'Etat au niveau de l'organisation et du financement de la FPC.

On notera néanmoins, que le système de gestion imposée des risques et obstacles est une catégorie théorique et donc vide d'exemple dans son modèle pur. En effet, ce système serait notamment marqué par une omniprésence de l'Etat. Ce dernier, en instaurant des règles qui régissent les pratiques et le financement de la formation, interviendrait auprès des agents en vue d'orienter leur comportement afin de développer la FPC. Les objectifs correspondent, dans ce cadre, aux intérêts "supérieurs" de l'Etat, ce qui explique la

⁴⁹ Les NVQ sont exprimés en termes de compétences ; on distingue 5 niveaux : Niveau 1 : formation en entreprise non spécialisée, Niveau 2 : formation en entreprise spécialisée, Niveau 3 : formation en entreprise technique qualifiée, Niveau 4 : formation en entreprise technique, Niveau 5 : formation en entreprise professionnelle (Ryan, 1995, p 48).

⁵⁰ Seuls deux secteurs ont conservé des mesures réglementaires : bâtiment et construction d'ouvrages industriels.

régulation centralisée. Il nous est alors permis de penser que ce système se caractérisera davantage par un cadre général qui réglemente les pratiques de formation, plutôt que par des règles ponctuelles. Le pouvoir de l'Etat s'exprime ainsi au travers de l'introduction d'un cadre prescriptif. Dans le modèle pur, l'Etat serait seul décideur et imposerait ses choix aux autres agents.

II.4.2.1. La Gestion réglementée : L'exemple de la Belgique, de la Finlande et de la Norvège

Ce mode de gestion se caractérise également par une intervention marquée des pouvoirs publics. En revanche ce pouvoir est contrebalancé par le processus de négociation collective. Le système se caractérise donc par une tradition de négociation collective, qui devrait se répercuter, *a priori* sur le mode de financement de la formation. Ce dernier reposera sur le principe du volontariat mais intégrera potentiellement la mise en place de fonds de formation. De la même manière, les règles qui régissent la formation se mettent en place sur la base de la négociation et du consensus. En ce sens, le mode de gestion n'est pas imposé par l'Etat mais négocié ; il n'est cependant pas libre puisque encadré par des règles.

Ce type de système se caractérise toutefois par une intervention des pouvoirs publics en termes d'offre de formation, de financement et de régulation. L'Etat instaure donc des lois visant à réguler le marché de la formation et à asseoir le droit des salariés à la formation. Les aides publiques sont allouées dans le but de faciliter l'initiative des salariés et des entreprises et de "résoudre" le problème d'insuffisance de financement de la part des acteurs.

Parallèlement, on constate un rôle majeur des partenaires sociaux, qui, au travers des conventions collectives instaurent des clauses relatives à la formation en termes de droit, d'accès ou de financement. Ce type de gestion peut refléter une volonté de désengagement des pouvoirs publics qui se traduit par l'introduction de règles de marché dans la gestion du système.

La **Belgique** présente une particularité en termes de répartition des compétences en matière de formation, de formation continue et d'emploi. Cette répartition complexe des compétences s'explique par le partage des prérogatives entre l'Etat et les régions. Elle engendre un manque de transparence et conduit à une identification difficile des

compétences. Ce SNF apparaît d'ailleurs davantage comme une juxtaposition de systèmes (régionaux) que comme un système unifié. La FPC est mise en œuvre ponctuellement et tend à répondre à des problèmes précis d'adaptation ; elle ne repose pas sur une gestion prévisionnelle.

On constate, par ailleurs, que les partenaires sociaux ont un rôle croissant en matière de formation. Les accords interprofessionnels conclus permettent de développer la formation des salariés et d'instaurer des règles consensuelles de financement ; ils sont dans un second temps étendus par les pouvoirs publics. La particularité de ces accords est d'instaurer une contribution globale des entreprises pour la formation. Une partie des fonds ainsi collectée est réservée à la formation des demandeurs d'emploi. L'autre partie est destinée à la formation des salariés depuis peu. Ces impôts sont donc générateurs de revenus puisque la taxe imposée sur les employeurs, est administrée par le gouvernement et les partenaires sociaux et sert à financer des institutions privées et publiques. Les sommes sont utilisées pour de vastes tâches et ne sont pas sous le contrôle de l'employeur. Ce dernier reçoit ou non, selon les cas, des bénéfices directs de ce financement (Gasskov, 1994, p 57). L'introduction de ce mode de financement a pour objet de lutter contre le risque de *poaching* des entreprises, en obligeant l'ensemble des entreprises à participer au financement de la FPC. Lorsque les employeurs ne s'acquittent pas de cette obligation, ils versent une contribution équivalente au Fonds National de l'Emploi. Le mécanisme choisi par la Belgique se voulait incitatif en évitant les contraintes bureaucratiques telles que celles du système français ainsi que les conflits d'intérêts tels qu'en Australie.

Le système de formation de la **Norvège** est en voie de restructuration. En effet, la volonté de structurer ses outils de régulation semble plus présente, et ce, par la mise en place d'une loi comportant des dispositions générales sur l'organisation et le financement de la FC des salariés. Parallèlement, on cherche à accroître la flexibilité, l'équité et la formation tout au long de la vie (Aventur et Möbus, p 194). On pourrait donc s'orienter vers un SNF quasi-étatisé.

La **Finlande**, quant à elle, cherche depuis 1987 à faire partager le coût de la formation aux employeurs en partant du principe selon lequel ils bénéficient d'une formation à finalité professionnelle. On tente donc d'introduire des principes de marché en faisant payer le prix de la formation, les frais d'inscription aux agents demandeurs de formation. L'Etat intervient toutefois en subventionnant les employeurs et les salariés de

manière à pallier le risque de financement insuffisant. On constate néanmoins que les fluctuations du marché affectent l'effort de formation et créent des inégalités d'accès à la formation⁵¹ (Venna, 1998, p 58).

II.4.2.2. La Gestion administrée : l'exemple de l'Espagne, du Portugal et de l'Irlande

Ce mode de gestion se caractérise par une négociation collective importante et par une intervention marquée des pouvoirs publics dans le champ de la FPC. Cette intervention ne conduit toutefois pas à produire une réglementation générale ; elle se limitera à la production de lois et de textes spécifiques. Toutefois, cette réglementation est plus étoffée que dans le cadre d'un SNF partenarial. Ce SNF s'intercale entre la gestion partenariale et la gestion étatisée. Il se distingue de la première par l'intervention plus marquée des pouvoirs publics et de la seconde par une négociation collective plus construite.

Sa spécificité vis à vis du SNF réglementé repose essentiellement sur le mode de financement de l'investissement formation. Ce dernier se basera principalement sur les fonds publics et sur l'introduction d'impôt formation. L'Etat régule ainsi la FPC par l'introduction de règles spécifiques et d'un impôt formation (prélèvement sur la masse salariale). L'intervention des pouvoirs publics est toutefois plus marquée que dans le SNF réglementé dans la mesure où la FPC est encore peu développée par les entreprises (particulièrement au Portugal). Cette implication forte des pouvoirs publics a donc pour objet d'impulser une prise de conscience des enjeux de ce type d'investissement. On note également une volonté affichée de développer le rôle des partenaires sociaux et d'obtenir un consensus sur les modalités de gestion de la FPC.

En Espagne le prélèvement sur la masse salariale provient de cotisations patronales et salariales. De plus, seule une partie des fonds ainsi recueillis est destinée à la formation des salariés. Au Portugal, les modalités de prélèvement diffèrent puisqu'une partie des fonds destinés à la FPC provient du budget de la sécurité sociale, lui-même alimenté par un prélèvement sur les rémunérations brutes.

⁵¹ De 1987 à 1989, période de boom économique, on constate que l'effort de formation se développe, particulièrement en faveur des cadres supérieurs. En revanche, au début des années 1990, c'est cette catégorie qui subit le plus les effets de la crise économique.

L'Irlande a recours à un schéma de *Levy/Grant*. L'impôt se focalise alors sur le développement des politiques de formation mais les subventions ne reflètent pas les paiements d'impôts des entreprises. Elles peuvent permettre de renforcer les facilités de formation des entreprises individuelles, de développer les *curricula* de formation, d'offrir des conseils. Un schéma *Levy/Grant* permet donc une redistribution des fonds parmi les entreprises formatrices. Les entreprises qui paient l'impôt sans former ne reçoivent pas de subventions (Gasskov, 1994, p 74). D'autre part, en Irlande, l'intervention des pouvoirs publics est prépondérante en matière de financement, ces derniers cherchant par ailleurs à avoir un rôle de stimulation, d'incitation auprès des entreprises.

II.4.2.3. La gestion quasi-étatisée : l'exemple du Danemark

Le cadre global qui régle la FPC s'appuie également sur une tradition de négociation collective associée à une intervention marquée des pouvoirs publics tant en termes de réglementation que de financement de la FPC.

La principale différence par rapport aux variantes présentées précédemment repose d'une part sur le cadre général qui régle la FPC et d'autre part sur les modalités de financement imposées par les pouvoirs publics. En ce sens, les pouvoirs publics peuvent contraindre les entreprises à participer au développement de la FPC par le paiement d'un impôt. Ces impôts sont *spécifiques à la FPC* ; ils établissent un pourcentage de la masse salariale brute payé par les entreprises. Il s'agit plus précisément d'impôts / exonérations car ils permettent à l'entreprise de réduire ou supprimer son obligation de participation, de la quantité de formation qu'elle achète ou fournit. Dans ce cadre, les entreprises sont sensées mieux connaître leurs besoins de formation (Gasskov, 1994, p 74).

Si la France caractérise ce mode de gestion des risques, le Danemark entre également dans cette catégorie. La formation des adultes au Danemark présente de multiples facettes : il s'agit d'une part, d'actualiser les connaissances des salariés (système AMU), d'autre part de donner une seconde chance à ceux qui n'ont pas achevé leur formation (système VUC) et enfin de répondre à la demande sociale et culturelle.

Les pouvoirs publics interviennent par une prise en charge des dépenses courantes, et l'octroi de bourses aux participants. L'Etat finance 70 % de la formation des adultes. Cette offre de l'Etat est complétée par la formation initiée par les entreprises ou les salariés. On

estime, par ailleurs, que 2/3 des salariés sont couverts par des conventions collectives comportant des clauses relatives à la formation (OCDE, 1997, p 117). De plus, une large part des fonds publics est accordée à la formation des salariés. Cette orientation du système est étroitement liée à la politique du marché du travail développée depuis 1996. Son objet est d'accroître la mobilité de la main-d'œuvre et de réduire le risque de chômage lié aux différences de niveau de formation. Les salariés peuvent donc obtenir des congés payés (financés par une allocation et complétés par un financement de l'entreprise, ce qui permet au salarié de maintenir son salaire antérieur), ou des allocations calculées sur la base des indemnités chômage. Les entreprises qui permettent à leurs salariés de suivre des mesures de formation qualifiante, obtiennent le remboursement des coûts salariaux (sous forme de pourcentage de l'indemnité chômage). La participation des pouvoirs publics est donc importante.

Cependant le problème de l'adaptation du système aux besoins des entreprises se pose ; c'est pourquoi une formule de taximètre (accompagnée de chèques-éducation) a été mise en place. Par ce système, les participants doivent s'acquitter de redevances, établies en fonction des groupes cibles. Cela permet de centrer les aides sur les publics en difficulté et d'infléchir le système vers une gestion plus marchande (Auer, 1992, p 8).

Au niveau des entreprises, les dépenses de formation sont déductibles, ce qui constitue une incitation à investir en formation. En revanche, se pose le problème de la formation des salariés à faible niveau de qualification pour lesquels les entreprises sont peu incitées à investir.

Enfin, les partenaires sociaux ont un rôle majeur, notamment en termes de détermination des contenus des cours de FPC, dans le processus de constitution des lois. Si leur rôle est formel et consultatif, il n'en demeure pas moins que leurs recommandations sont toujours suivies. Depuis 1991, les accords collectifs locaux ont introduit certaines régulations sur le droit à 2 semaines de congé formation. Les accords collectifs constituent donc un moyen de développer et d'améliorer les activités de FPC.

Quinze fonds sectoriels ont été mis en place dans le cadre de la négociation collective et sont alimentés par une contribution variable selon les secteurs (0,03 à 1,13 DKK par heure de travail) (Gasskov, 1998, p 37).

Afin d'améliorer l'efficacité des mesures développées, les pouvoirs publics cherchent actuellement à renforcer l'implication :

- des entreprises en s'appuyant sur une logique fondée sur la demande. Cela irait donc dans le sens d'une réduction de la fiscalité dans le financement des activités de

formation,

- des partenaires sociaux, par l'introduction systématique de clauses de formation dans les conventions collectives,

- des individus, par une extension du système de redevances.

L'objectif sous-jacent de ces orientations est donc de réduire le rôle des pouvoirs publics dans ce type d'activités, ce qui permettrait à l'Etat de se centrer sur la formation des demandeurs d'emploi. Bien que l'Etat intervienne en tant que régulateur en instaurant des règles *via* la législation, le SNF danois nous apparaît moins étatisé que le système français.

II.4.2.4. Des systèmes étatisés en cours de structuration : l'exemple de l'Italie et de la Grèce

Les systèmes existant en Italie et en Grèce se rapprochent du mode de gestion étatisé ; ils sont toutefois en pleine restructuration (Italie) ou seulement en voie de construction (Grèce). Ces systèmes en construction et en voie de restructuration ont pour objet l'acquisition de connaissances de base en raison de la faiblesse et des lacunes des systèmes de FI et de FPI. Ces Etats se caractérisent par un niveau de formation extrêmement faible de la population active et par une prédominance de la formation informelle. Les efforts de formation se sont d'autre part portés sur des métiers traditionnels, voire en déclin, et non sur les qualifications d'avenir. La faiblesse des systèmes développés dans ces Etats est étroitement liée au fait que leurs ressources sont plus limitées et à des performances économiques inférieures aux autres Etats de l'Union Européenne (Barbier, 1997). En Italie, la FPI comme la FPC est peu développée ; de plus la distinction entre FI et FC n'est pas nette. La Grèce se caractérise par une tradition élitiste au sein de la FI alors qu'il existe un besoin de formation de masse. Le rôle de la FC est alors d'autant plus déterminant : elle doit à la fois accroître le niveau général de formation de la population active et assurer la formation des jeunes.

Ces systèmes reposent pour l'instant sur une intervention prépondérante de l'Etat en termes de structuration et de financement, et sur un recours massif aux fonds alloués par le FSE. L'objectif de ces aides est d'impulser le développement de véritables SNF. Elles devront cependant, à terme, être relayées par d'autres modalités de financement. Ce type de fonctionnement pourrait en effet inhiber la prise de responsabilités des acteurs et engendrer une utilisation inefficace des fonds alloués.

La participation des partenaires sociaux au processus de FPC se développe mais n'est toutefois pas encore assez développée pour porter un jugement sur la volonté de construire un système fondé sur la négociation. De plus, la répartition des compétences entre les différents acteurs reste complexe et manque de transparence. Cette remarque s'applique particulièrement au cas de l'Italie où les compétences conférées aux régions semblent entraver la constitution d'un SNF. En effet, le partage des compétences entre l'Etat (politique d'emploi) et les régions (politique de formation) se caractérise par la complexité, l'absence de concertation voire une certaine concurrence entre les différentes institutions mobilisées (Drake, 1996, p 32). Cet état de fait conduit à ce que les régions développent leurs propres systèmes de formation sans une recherche d'harmonisation au niveau national.

En Italie, en 1993, la loi a introduit une contribution de 0,3 % de la masse salariale, que les entreprises doivent verser pour le développement de la FPC. Il s'agit également de créer de nouvelles possibilités de recyclage et de renforcer le droit à l'éducation et à la formation des adultes. En revanche, le prélèvement sur la masse salariale établi en Grèce présente des similitudes avec la Belgique dans la mesure où les fonds prélevés visent à la fois les salariés et les demandeurs d'emploi. On note également un point commun avec l'Espagne dans la mesure où la formation des demandeurs d'emploi est financée par un impôt portant sur les salariés et les entreprises.

L'absence de système formel de reconnaissance des qualifications entrave l'investissement en formation. Cette carence se traduit en effet par un manque d'incitation à investir en formation de la part des salariés. Les Etats tentent donc progressivement de construire des systèmes de validation des compétences. Toutefois en Italie, il n'existe pas de système général de validation des compétences basé sur des critères nationaux d'où une faible incitation des individus à investir en formation.

L'absence d'une tradition de formation facilite en quelque sorte la structuration de ces systèmes dans la mesure où il ne s'agit pas de modifier des structures instaurées de longue date, toutes les voies d'innovations sont ouvertes. Il s'agit donc de trouver un régime de financement adapté et stable, de développer les mesures incitatives et de trouver un consensus sur le rôle des différents acteurs. Si ces Etats peuvent s'inspirer des expériences passées des autres Etats pour constituer leur propre système, il n'est en aucun cas envisageable de transposer un système mis en œuvre ailleurs, compte tenu du contexte économique, social et culturel propre à chaque Etat et de la spécificité de l'interaction des institutions avec leur environnement économique et social (McNabb et Whitfield, 1994, c,

p 14). Ces systèmes pourraient évoluer vers une gestion administrée.

II.4.3. D'autres exemples de gestion partenariale

On pourrait classer ici les **Pays-Bas** dans la mesure où la place de la négociation collective dans la régulation de la FPC est également importante. Le principe de la concertation est donc appliqué, et ce, particulièrement en matière d'accès à la formation. Des accords de branches permettent de mettre en place des fonds de formation, qui demeurent néanmoins centrés sur les PME et les salariés à faible niveau de qualification. De plus, l'intervention des pouvoirs publics vise également à créer des conditions favorables au développement de la FPC ; ils ont donc davantage un rôle de stimulation que de réglementation. On notera également que par convention collective, les entreprises du secteur de l'électrométallurgie doivent verser 0,6 % de leur masse salariale au développement de la FPC dont :

- 0,3 % pour la FP ;
- 0,2 % pour la reconversion, la FC et le recyclage ;
- 0,1 % pour la formation complémentaire (Commission européenne, 1996, a).

Les organisations patronales et syndicales ont créé des fonds sociaux industriels (ISF), financés par contribution obligatoire des entreprises. Ces fonds sont créés sur une base volontaire sans intervention du gouvernement ; le taux moyen de prélèvement est de 0,44 % de la masse salariale (Gasskov, 1998, p 38).

Au **Luxembourg**, le secteur bancaire est un des premiers secteurs à avoir développé la FPC de manière systématique et à la réglementer par l'intermédiaire des conventions collectives du travail. Il a ainsi institué en Août 1991, un institut de formation de l'association des banques qui octroie des congés formation et des financements. Le secteur de la sidérurgie et celui des assurances et des garages sont également très actifs (Commission européenne, 1996, a). Les pouvoirs publics préparent une loi sur la FPC. Le gouvernement pense, en effet, qu'une réglementation générale est nécessaire. Parallèlement, il ne souhaite pas entraver la dynamique du marché par une centralisation ou une coercition trop prononcée. Son rôle se bornera à la coordination et à la définition du cadre de fonctionnement du marché. Quatre axes sont donc développés : la financement de la FPC par l'Etat, les entreprises et les salariés ; les conditions d'accès à la FPC ; la

protection de l'investissement formation (débauchage) ; la certification des modules de formation. On s'oriente donc progressivement vers la catégorie des SNF administrés voire quasi-étatisés.

Tableau 8 : Les mesures développées dans les variantes des principaux SNF

Pays	Identification insuffisante des besoins	Financement Insuffisant	Risque de <i>poaching</i> et garantie de rentabilité
Royaume-Uni (SNF1)	Label "Investors in people", Business and Enterprise Training,	Système NVQ, Clauses de dédit formation, Dégrèvement fiscal des dépenses de formation engagées par les entreprises, déductions fiscales pour les salariés qui investissent en formation Career development loans, Subventions publiques pour les salariés et les entreprises	TEC et LEC Clauses de dédit formation
Belgique (SNF2)	Assistance technique spécifique pour PME	Congé éducation payé : financé par l'employeur et remboursé par l'Etat, Lois de régionalisation et de communautarisation, Système public diversifié de formation des adultes Impôt formation introduit par accord interprofessionnel, clauses de dédit formation Principe de gratuité de la formation des salariés ne relevant pas des groupes à risques lorsque la formation a lieu dans les deux ans qui suivent l'embauche, Accords interprofessionnels	Recherche de financement mixte Mécanisme de financement conventionnel
Finlande (SNF2)	Négociation tripartite	Congé formation, Bourses de formation destinées aux salariés Fonds de la FP financé par les entreprises	Loi sur les diplômes acquis en formation pour adultes (système similaire aux NVQ)
Norvège (SNF2)	Obligation (par convention collective) de mettre en place des plans de formation et d'inciter à la FC, Négociation collective	Fonds de formation, Aides visant les entreprises de moins de 100 salariés, Congé formation, Aide au remplacement du salarié parti en formation Fonds d'information et de développement de l'Industrie et du Commerce financés par contribution des entreprises du secteur	Validation des connaissances acquises dans l'emploi (même sous des modalités informelles), Loi sur la FP sur le lieu de travail

Espagne (SNF2)	Programme national de FP permettant de lutter contre l'insuffisance de consensus et de spécifier les besoins de formation Plans de formation	Loi sur la reconversion et la réindustrialisation Congé individuel de formation de 200 heures, Prélèvement obligatoire	Accord interprofessionnel, national, tripartite
Irlande (SNF2)	Agence nationale de formation et d'emploi	Création de la FAS et introduction d'une structure obligatoire dans 7 secteurs (système levy/grant) ; Programmes de formation visant les PME ; Industrial Restructuring Training Programme (subventionnement des secteurs clefs) Congé formation payé (conventionnel)	Instauration des teastas (structure de validation unique des compétences)
Portugal (SNF2)	Renforcement du rôle des partenaires sociaux ; Institut pour l'Emploi et la FP	Subventions nationales et communautaires, Transfert des recettes perçues sur les cotisations des salariés et des entreprises à la Sécurité sociale, vers l'Institut pour l'Emploi et la FP Congé formation non payé	Création d'un système légal de certification professionnelle
Danemark (SNF2)	Conventions collectives, Commissions professionnelles, commissions de FC, Coopération tripartite, Lois, Offre publique	Système de taximètre et fonds sectoriels Déductibilité des dépenses de formation des entreprises, Aide au remplacement des salariés partis en formation, Congés formation (accord employeur/salarié), Octroi de bourses pour la formation des adultes (compensation financière), Impôt formation	Système de reconnaissance des compétences acquises en FC
Autriche (SNF3)	Lois sur la promotion de l'emploi, sur la FP, sur la FP en entreprise Conseil fédéral de la FP, chambre fédérale des travailleurs qui tente de pallier le manque de consensus et de coordination	Cofinancement entreprise / salarié Subventions des pouvoirs publics, Compte épargne temps formation (remboursement de 50 % des frais de formation à orientation professionnelle)	

Luxembourg (SNF3)	Création de l'institut National pour le développement de la FPC Comité consultatif tripartite, chambres professionnelles qui tente de pallier le risque d'identification incorrecte des besoins de formation	Financement volontaire des entreprises Implication forte des partenaires sociaux	Loi sur l'organisation de la FPC ;
Pays-Bas (SNF3)	Loi cadre sur l'éducation des adultes, sur la formation en entreprise	Fonds de formation et de développement pour certains secteurs (1,25 % de la masse salariale) ; les entreprises de l'Industrie versent 0,9 % de la masse salariale à un fonds de formation ; cofinancement, financement mixte ; Aide au remplacement des salariés partis en formation si l'entreprise embauche un chômeur Aides spécifiques aux PME Subventions aux entreprises pour la formation de groupes spécifiques Congé formation (conventionnel), Conventions collectives de branche ou d'entreprise	Certification officielle <i>via</i> la commission de reconnaissance des qualifications acquises
Suède (SNF3)	Droit au congé formation non rémunéré mais le salarié perçoit une indemnité	Fonds de sécurité qui accorde des aides aux entreprises pour aider les salariés à trouver un emploi en dehors de l'entreprise Aide au remplacement des salariés partis en formation si l'entreprise embauche un chômeur Fonds spécial pour la formation alimenté par un pourcentage des bénéfices des entreprises ; Financement volontaire des entreprises Fonds de sécurité, Conventions collectives,	
Suisse (SNF3)	Lois fédérales, Rôle important des partenaires sociaux dans l'organisation et la mise en place des dispositifs de FPC	Subventions aux organismes de formation, mise à disposition de bâtiments, Dédutions fiscales pour les entreprises formatrices	Référentiels de certification

Tableau 9 : Récapitulatif des caractéristiques des SNF

SNF	Financement	Régulation	Rôle Etat	Cadre	Mesures	Exemples
1 MARCHAND	Volontariat des entreprises et des salariés, aides à destination des individus	Faiblesse de la négociation collective ; Principe du marché libre	Faible	Absence de règles ou règles spécifiques	Système de volontariat Aides publiques, fiscalité spécifique	Royaume-Uni, Etats-Unis
2 ETATISE						
Imposé	Impôt sur la masse salariale	Faiblesse de la négociation et rôle prédominant de l'Etat	Interventionniste	Générale	Financement public, subventions	
Réglementé	Prélèvement sur la masse salariale fixé par convention collective et étendu	Etat et négociation collective	Marquée	Règles Spécifiques	- négociation collective, - lois spécifiques	Belgique, Norvège, Finlande
Administré	Prélèvement sur la masse salariale fixé par la loi	Etat et négociation collective croissante	Fort	Règles spécifiques	Impôt	Espagne, Portugal, Irlande
Quasi-Etatisé	Prélèvement sur la masse salariale fixé par la loi, aides à destination des entreprises et des salariés	Etat, négociation collective étendue, droit	Fort	Règles Générales	- droit, législation - négociation collective	France, Danemark
3 PARTENARIAL	Volontariat des entreprises, aides publiques pour les individus	Négociation collective	Subsidaire Modéré	Règles spécifiques conventionnelles, partielles ; aucun cadre général	Décalage / aux besoins des entreprises ; subventions publiques ; Négociation collective ; concertation ; volontariat des entreprises	Allemagne, Autriche, Irlande, Pays-Bas, Suède, Suisse

* *
*

Partant de l'identification des obstacles à l'investissement en FPC, nous avons appréhendé la notion de Système National de Formation au travers des modalités de gestion des risques mobilisées par les Etats. Bien que chaque SNF se soit forgé en fonction d'un lieu et d'un contexte historique propre, il apparaît que les SNF développés dans les Etats membres de l'UE présentent certaines similitudes qui permettent de dégager une typologie. Trois types principaux de SNF ont pu être identifiés : gestion marchande (SNF 1), gestion étatisée (SNF2), gestion partenariale, (SNF 3), sachant qu'au sein de chacun de ces types, existent des variantes. Chaque mode d'affrontement des risques repose sur une logique particulière, en fonction du type de risque prépondérant et des objectifs qui sous-tendent la politique de FPC. Toutefois, si la mise en œuvre de dispositifs de gestion des risques permet de pallier certains problèmes, elle n'implique pas pour autant l'absence de dysfonctionnements ou de carences dans les systèmes étudiés, et ce, indépendamment du mode de gestion pris en considération.

En outre, les SNF sont en constante évolution. Il apparaît à cet égard que les Etats de l'Union Européenne semblent privilégier les mêmes orientations pour l'avenir. Ces dernières sont axées sur : l'accès à la formation et les politiques de formation des entreprises, la reconnaissance des qualifications, un effort concentré sur les PME, un accroissement du rôle des partenaires sociaux, l'adoption de mesures incitatives plutôt que contraignantes. La tendance actuelle est à la recherche d'un partage de responsabilités et de charges entre les différents acteurs de la FPC. On assiste donc dans la plupart des pays à une érosion du rôle de l'Etat en faveur des règles de l'économie de marché. L'une des conséquences en est l'application du principe de subsidiarité, principe par lequel l'Etat se limite aux fonctions pour lesquelles il est plus performant que le secteur privé (Atchoarena, 1994, p 8). Ainsi il délègue certaines missions au secteur privé mais en contrepartie se voit affecter un rôle de concertation avec les différents acteurs. A cet égard le développement du tripartisme et du paritarisme pourrait permettre de concilier les objectifs liés à la politique macro-économique (marché du travail et croissance), les objectifs des entreprises et ceux des individus. On assiste donc à un développement des relations partenariales, incitatives, de déréglementation. Ce mouvement s'accompagne de procédures de contractualisation par lesquelles l'Etat et les autres acteurs s'engagent

conjointement sur des objectifs et des moyens négociés. Le rôle de l'Etat et la place du budget de l'Etat sont donc fonction des considérations d'ordre économique, conjoncturel et sociétal.

Puisque les évolutions des SNF, au sein de l'Union Européenne, empruntent des voies convergentes sur certains aspects et compte tenu de la tendance à la globalisation, on aurait pu penser que les SNF étaient voués à disparaître. Il paraît toutefois encore utopique d'évoquer l'idée d'une harmonisation des SNF dans l'optique de la construction d'un SNF européen. En effet, d'une part, les spécificités demeurent bien présentes, d'autre part les priorités peuvent différer selon les Etats et enfin, les problèmes traités sont hétérogènes. Il s'agirait donc davantage de créer des passerelles entre les différentes SNF afin de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre que de chercher la voie de constitution d'un système unique.

Nous nous proposons de poursuivre notre démarche en nous intéressant à un SNF particulier, le système national de formation étatisé, et de nous attacher à comprendre le processus qui a conduit à sa constitution. Dans cette optique, nous nous limiterons à l'étude d'un système qui nous paraît représentatif de cette catégorie : le SNF français.

Annexe au chapitre II : LES CARACTERISTIQUES DES SYSTEMES NATIONAUX DE FORMATION

Tableau A 1 : Récapitulatif des caractéristiques des Systèmes Nationaux de Formation

PAYS	Responsabilité de la FC et régulation	Intervention de l'Etat	Rôle des partenaires sociaux	Obligation de financement des entreprises	Congé légal de formation	orientation du système d'aides
ALLEMAGNE	Employeurs, salariés, recherche de consensus, gestion contractuelle	la loi offre des possibilités mais n'oblige pas, rôle subsidiaire, les entreprises sont au centre du système	- rôle essentiel (action concertée), relations fortes - rôle dans la définition des profils professionnels	- possible par accord sectoriel - pas d'obligation nationale	4 à 5 jours, rémunérés par l'employeur (conventions collectives)	- orienté vers la demande, - pas de système d'incitation des entreprises
AUSTRALIE	Etat, entreprises ; mais tentative de réglementation	Financement public mais renforcement du rôle des entreprises	initialement faible	garantie formation : 1,5 % de la masse salariale à partir de 1990	Pas de législation	orienté vers les entreprises mais pas de système d'aides développé
AUTRICHE	Entreprises, salariés Recherche de consensus	rôle subsidiaire, les entreprises sont au centre du système	important (chambre des travailleurs), action concertée	pas d'obligation légale	Pas de législation	orienté vers la demande (prise en charge des coûts)
BELGIQUE	Entreprises, partenaires sociaux Recherche de consensus et réglementation	- rôle subsidiaire, - entreprises au centre du système	engagement croissant (accords interprofessionnels)	0,25 % de la masse salariale pour les groupes à risques (accord interprofessionnel étendu), 0,3 % de la masse salariale au fonds de l'emploi (chômeurs)	40 à 240 heures	orienté vers les entreprises
DANEMARK	Etat, partenaires sociaux (négociation collective, intervention forte des pouvoirs publics)	tradition d'intervention forte, pouvoirs publics initiateurs	important (tradition corporatiste)	Fonds spécial alimenté par les contributions des salariés et des entreprises (fonds AER financé par les cotisations des employeurs ; fonds AUD pour la formation sur le marché du travail, financé par les employeurs et les salariés)	Existe depuis 1994 (durée générale : 1 semaine)	orienté vers les entreprises (ex : aide au remplacement des salariés partis en formation)
ESPAGNE	Etat, partenaires sociaux (recherche de consensus et réglementation)	fort, pouvoirs publics initiateurs	essentiel, action concertée (accords tripartite et bipartite)	cotisation ouvrière et patronale de 0,7 % de la masse salariale dont 0,3 % pour la formation des salariés ; accords sectoriels, participation des entreprises sur fonds propres (0,15 à 1,5 % de la masse salariale)	200 heures avec garantie d'une partie du salaire	orienté vers les entreprises
ETATS-UNIS	Entreprises, salariés Conception libérale	intervention limitée aux catégories défavorisées	variable selon les branches d'activités	- volontariat (mais idée d'instaurer un impôt de 1,5 % de la masse salariale), fonds pour des branches	Pas de législation	absence de système d'incitation fiscale

FINLANDE	Etat, partenaires sociaux (recherche de consensus)	intervention forte	tradition corporatiste	principe du volontariat	Pas de législation	orienté vers les entreprises
FRANCE	Etat, partenaires sociaux (négociation collective et législation forte)	intervention au travers du conventionnement et de la loi, pouvoirs publics initiateurs	- engagement fort, - conventions collectives ratifiées par le législateur	0,15 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et 1,5 % pour les entreprises de 10 salariés et plus	1 an ou 1200 heures maximum	orienté vers les entreprises
GRECE	Etat, partenaires sociaux (système en construction)	- intervention au travers de la loi, - pouvoirs publics initiateurs	- renforcement de leur participation (accord de 1992 ratifié par la loi), création d'un fonds spécial pour la contribution des employeurs	0,45 % de la masse salariale en 1994	Congé pour les personnes suivant des cours dans des écoles privées ou publiques	orienté vers les individus (chômeurs, BNQ) et vers les entreprises (système d'aides)
IRLANDE	Entreprises, partenaires sociaux Conception libérale et recherche de consensus	- intervention au travers des services d'assistance aux entreprises	- participation au travers de la FAS	0,25 % à 1,25 de la masse salariale selon le secteur (et seulement pour 7 secteurs d'activités) : système Levy/Grant	Par accord collectif (2 semaines payées dans les 3 mois avant un examen, droits remboursés si succès)	orienté vers les entreprises (FAS)
ITALIE	Etat, partenaires sociaux, (système en construction)	forte (pouvoirs publics initiateurs)	rôle croissant depuis 1960 (action concertée)	Taxation générale et accords sectoriels	150 heures dans la plupart des branches	orienté vers les entreprises
LUXEMBOURG	Partenaires sociaux (conception libérale et consensus)	intervention complémentaire à celle des entreprises	intervention au travers des chambres professionnelles essentiellement	principe du volontariat, et tradition de financement sur fonds publics	Congé non payé ou congé éducation	orienté vers les entreprises au travers de l'Institut pour le développement de la FPC
PAYS-BAS	Employeurs, salariés, Partenaires sociaux conception libérale et recherche de consensus	- tendance à la dérégulation, - rôle croissant accordé aux entreprises et rôle subsidiaire pour l'Etat	implication (fonds paritaires, systèmes de définition des nouveaux profils)	Volontariat mais obligation minimale dans certains secteurs (< à 1,25 % de la masse salariale) ; fonds créés par accord collectif, financés par un impôt de 0,9 % de la masse salariale des firmes de l'industrie	Pas de législation mais des conventions collectives prévoient un congé en moyenne de 2 jours par employé	tendance à axer l'aide au niveau de la demande
PORTUGAL	Etat (système en construction)	tradition de forte intervention (pouvoirs publics initiateurs)	implication récente (action concertée)	taxation générale, financement mixte (Etat subventionne des formations ; pourcentage des contributions de sécurité sociale des employeurs et employés pour la formation)	Accordé à tout employé justifiant de 3 ans d'ancienneté au moins (non payé)	système basé sur le subventionnement d'Etat et communautaire, dirigé vers les entreprises
ROYAUME-UNI	employeurs, salariés conception libérale	- déréglementation, - les entreprises sont au centre du système	- implication minime, absence de réelle concertation	- principe du volontariat, - possibilité d'accords sectoriels	Pas de législation, mais des prêts, déductions d'impôt pour salariés	orienté vers la demande (une possibilité de subventions ponctuelles de l'Etat aux entreprises)
SUEDE	Etat, partenaires sociaux (conception libérale, recherche de consensus)	tradition d'interventionnisme fort	important (tradition corporatiste)	taxe patronale pour la formation des adultes (non exclusive aux salariés), fonds pour la garantie de l'emploi	Droit à s'absenter pour suivre une formation	orienté vers les entreprises

Tableau A 2 BIS:

PAYS	Dysfonctionnements principaux	Tendances
ALLEMAGNE	- différentiels de participation selon les CSP, - formation de court terme	recherche d'un compromis entre logique marchande et industrielle qui se traduit cependant par une accentuation des tendances de marché,
AUSTRALIE	- taux de rotation important de la main-d'œuvre, - faible différentiel de salaire, - réticence des employeurs à développer davantage l'effort de formation, - sous-investissement des employeurs	- suspension du fonds de garantie pour deux ans, - développement de la formation structurée, - nécessité d'impliquer davantage les entreprises afin de pallier le déficit de qualification
AUTRICHE	- difficultés à inciter les entreprises et individus à investir, - conflits au niveau de la prise en charge du financement	- tendance à la décentralisation, - recherche de nouvelles relations Etat-entreprises
BELGIQUE	- absence de plans de formation en entreprise, - offre de formation en décalage par rapport aux besoins du marché, - disparités régionales, et par CSP - offre réactive plutôt qu'anticipatrice	- nécessité d'harmoniser les systèmes entre les communautés, - désengagement de l'Etat (notamment au travers du congé formation)
DANEMARK	- forte représentation des PME, ce qui entrave le développement de la FPC, - pas de vision claire de l'offre, et faible motivation des entreprises	- renforcement de l'influence de la demande sur l'offre, et diminution du rôle de l'Etat - instauration d'une direction par objectif, - évolution vers une taxation spécifique, et développement des politiques d'aides au développement de la formation en entreprise
ESPAGNE	- problème de répartition des compétences entre les régions et l'Etat, - absence de système d'évaluation, - gap entre la FP et les exigences du marché	- nécessité de développer l'effort de formation, de renforcer la participation des entreprises
ETATS-UNIS	- problème de motivation des entreprises, - sous-investissement	- nécessité d'une politique d'incitation à prendre en compte le long terme dans les entreprises, - évolution vers une intervention de l'Etat
FINLANDE	- formations de courte durée, - développement tardif de la FPC	- réforme de l'administration centralisée, rationalisation des contraintes budgétaires, - recherche de nouvelles relations Etat/entreprises
FRANCE	- différentiel important entre l'effort des petites et des grandes entreprises, - trop de recours à la flexibilité quantitative	- plafonnement inévitable des dépenses de l'Etat en matière de formation qui conduit à rechercher des sources de financement alternative, - implication croissante des entreprises
GRECE	- absence d'évaluation, - niveau de formation de la population active faible	- système en construction : décentralisation, renforcement du rôle des partenaires sociaux, diversification de l'offre, - nécessité de développer l'implication des entreprises

IRLANDE	Système en décalage par rapport aux besoins de l'industrie	- réforme globale du système en cours
ITALIE	- problème de répartition des compétences entre l'Etat et les régions, - absence de dispositions législatives claires, manque de planification, - embauche de personnel surqualifié ce qui réduit l'investissement en formation des entreprises, - écarts entre les régions	- nécessité de développer la concertation entre l'Etat et les régions, l'implication des entreprises, - volonté de développer la négociation et l'association entre les secteurs publics et privés
LUXEMBOURG	Différentiel entre les formations et la réalité professionnelle	- réforme en cours qui tend à favoriser la privatisation
PAYS-BAS	Financement des entreprises insuffisant	- tendance à une structure mixte (réduction du rôle de l'Etat), - instauration d'un financement public budgétisé et plafonné afin de réduire les dépenses publiques
PORTUGAL	- beaucoup d'inefficiences, - développement tardif du système, - faible implication des entreprises (prédominance des PME)	- tendance à la décentralisation, - nécessaire coordination entre les formations, - augmentation de l'implication des partenaires sociaux
ROYAUME-UNI	- carences du systèmes, - problème de sous-investissement	- développement de structures d'organisation et de gestion au niveau local, - développement du système de validation des qualifications
SUEDE	- sous-investissement en formation, - détérioration des compétences de base de la population active, - taux de rotation important	- décentralisation, - recherche de nouvelles relations

Source : Cf. Bibliographie.

CHAPITRE III – LE SYSTEME NATIONAL DE FPC FRANÇAIS : LE CHOIX D'UN SYSTEME ETATISE

L'analyse du système national de formation français suppose de comprendre au préalable le processus qui a conduit à sa construction. Si cette démarche n'évite pas le biais descriptif, elle s'impose toutefois si l'on veut d'une part comprendre les objectifs du système et d'autre part, mettre en évidence et analyser ses spécificités. La compréhension du système français suppose de cerner les raisons qui ont conduit à l'adoption d'un SNF étatisé.

La France a, en effet, fait le choix d'un système institutionnalisé, quasi-étatisé. Si le système s'est construit progressivement, la loi de 1971 se présente comme le texte fondateur qui encadre le fonctionnement actuel du SNF français. Quels étaient alors les objectifs poursuivis lors de sa création ? Si ce choix est corrélé au contexte historique, politique et socio-économique, il ne semble pas pouvoir être analysé indépendamment des caractéristiques du système de Formation Initiale (FI). En effet, les systèmes de formation initiale et continue sont *a fortiori* corrélés au sens où la Formation Professionnelle Continue aura pour base les acquis de la formation initiale. Il est donc impossible de les penser et de les développer indépendamment l'un de l'autre si l'on se place dans une perspective d'éducation tout au long de la vie. Dans ce cadre, il s'agit de montrer que l'Etat a cherché à compenser la sélectivité du système de formation initiale par le biais de la FPC. D'autre part, le contexte de chômage massif a-t-il eu des effets sur la structuration du système de FPC ?

On cherche donc à identifier les raisons qui ont conduit la France à faire le choix d'un système étatisé et à montrer comment s'est matérialisé ce choix. Cette démarche nous amène à structurer notre chapitre en trois sections correspondant à trois raisons explicatives du choix français. Dans un premier temps, nous traitons de la logique de construction du système de FPC en insistant sur la volonté de développer la négociation collective ainsi que l'effort de participation des entreprises. Nous abordons dans un second temps la volonté de l'Etat de pallier les dysfonctionnements du système de formation initiale par le biais du système de FPC. Enfin, dans le contexte d'accroissement du chômage, la FPC devient un outil de la politique d'emploi.

I – LA FAIBLE MOBILISATION DES ENTREPRISES ET DES PARTENAIRES SOCIAUX ASSOCIEE A UNE TRADITION D'INTERVENTION PUBLIQUE : UNE PREMIERE RAISON DU CHOIX DE L'ETATISATION

La faible mobilisation des entreprises et des partenaires sociaux en matière d'investissement en capital humain, ainsi que la tradition d'intervention publique ont influencé le choix d'un système étatisé et des moyens mobilisés.

I.1. Une recherche de consensus entre les acteurs afin de développer la formation

La construction du système français repose sur un partage des responsabilités en matière de FPC qui demeure toutefois encadré par la loi.

I.1.1. Une utilisation conjointe de la loi et de la négociation collective

La France se caractérise par une forte tradition de conflits sociaux radicaux qui engendrent des relations professionnelles conflictuelles. Ces dernières ont alors entravé la confiance entre salariés et entreprises et limité l'implication des partenaires sociaux dans le champ de la formation (Caroli, 1998, p 9). Ils prônaient davantage une prise en charge par les pouvoirs publics (Géhin et Méhaut, 1993, p 127). Par ailleurs, le poids du syndicalisme de lutte des classes conduira les syndicats à refuser l'intervention des entreprises en matière de formation jusqu'en 1970 (Caroli, 1995, p 207). La nature conflictuelle des relations de travail limite donc la négociation collective ainsi que l'adéquation des formations aux besoins des entreprises. Face à la nécessité de développer la FPC dans un contexte de concurrence accrue, les pouvoirs publics chercheront à développer un processus négocié afin de mobiliser l'ensemble des acteurs et faire de la formation un outil de paix sociale. Ce choix conduira au lancement des négociations interprofessionnelles de 1970. Toutefois, compte tenu de la tradition d'intervention publique (la FP des adultes et

les politiques d'emploi sont des domaines de tradition d'intervention publique – Cf. Annexe au chapitre III – III.1.) et de la nature potentiellement conflictuelle des relations de travail, ce processus sera encadré par les pouvoirs publics et donnera lieu à la loi de 1971⁵². Ainsi, c'est sans doute cette nature des relations de travail qui a orienté le système vers l'étatisation et moins vers une gestion partenariale. De manière symétrique, le manque d'implication des entreprises et la tradition d'intervention publique empêcheront l'adoption d'un SNF marchand.

Le recours à la loi, dans un système où l'on cherche à développer le rôle des partenaires sociaux, peut apparaître paradoxal. Il répond en fait à la nécessité de combiner deux objectifs assignés à la FPC :

- en appuyant la constitution de nouvelles relations professionnelles sur le consensus entre patronat et syndicats, il s'agissait de relier la FP aux besoins de l'entreprise;

- parallèlement la FPC avait pour vocation d'offrir une seconde chance aux exclus du système éducatif.

La loi se présentait alors comme un moyen de concilier ces deux objectifs voire de les dépasser en s'orientant vers l'éducation permanente.

A cela s'ajoute la volonté du gouvernement de mener un projet de réforme de la société par le dialogue social et la réforme des structures de la société afin de mettre en place de nouvelles relations sociales et professionnelles. Or l'évolution des relations professionnelles nécessitait qu'un compromis puisse être négocié entre les syndicats et le patronat compte tenu du contexte de relance de la négociation collective. Par ailleurs, les relations traditionnellement conflictuelles entre les acteurs, nécessitaient une intervention de l'Etat en vue de "stabiliser" et étendre les dispositions prises par accord interprofessionnel. L'intervention publique vise ainsi essentiellement l'extension des accords ainsi que leur insertion dans le cadre du droit (Géhin et Méhaut, 1993, p 126).

⁵² L'adoption de la loi de 1971 relève d'un processus aussi long que celui de l'accord interprofessionnel puisque la première rencontre tripartite a lieu le 18 Décembre 1970 et porte plus particulièrement sur le statut des apprentis, la rémunération des stagiaires et la révision de la loi Astier. Les questions de financement de la formation seront abordées lors de la seconde rencontre, le 22 Janvier 1971, au cours de laquelle les pouvoirs publics proposent une cotisation pour la FP (proposition refusée par les organisations syndicales). Pendant la troisième rencontre, les institutions de coordination sont abordées.

L'accord interprofessionnel signé le 9 Juillet 1970, entre les représentants des organisations syndicales et patronales, aboutit après 15 mois (Mai 1969 à Juillet 1970) de négociations sur la formation et le perfectionnement professionnel (Cf. Encadré 11). Cet accord est signé entre le CNPF (Conseil National du Patronat Français), la CGPME (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises), la CFTC (Confédération française des Travailleurs Chrétiens), la CGT (Confédération Générale du Travail) et FO (Force Ouvrière). Un avenant sera signé avec la CGC le 30 Avril 1971 (Vincent, 1997, p 165).

Encadré 11 : Le déroulement du processus de négociation

Les négociations se sont étendues sur 15 mois à raison d'une réunion par mois à partir du 5 Mai 1969. On peut distinguer trois phases :

- phase 1 : de Juillet à novembre 1969, les négociations portent sur la formation des jeunes,
- phase 2 : elle concerne les actions de formation complémentaires telles que l'adaptation, la prévention, la conversion et l'actualisation des connaissances,
- phase 3 : elle débute le 12 juin 1970 et se concrétise par une proposition de texte par le CNPF qui rappelle le droit d'accès à la formation pour tous (institué par la loi de 1966) ainsi que le droit au congé individuel de formation. Par ailleurs, le texte exclut les clauses restrictives pour les salariés licenciés et introduit un droit à une formation de 160 heures (rémunérées par l'employeur) pour les salariés menacés.

L'élaboration de la politique de formation demeure cependant la prérogative de l'employeur.

Deux questions apparaissent toutefois difficiles : celle du choix du décideur et celle du choix du financeur, ce qui explique qu'elles ne soient abordées qu'à la fin des négociations. En la matière, le CNPF pense que les entreprises doivent financer la formation lorsqu'elles l'initient. En revanche, les actions initiées par les salariés doivent être financées par ces derniers. En fait, le CNPF ne veut pas prendre la responsabilité de l'instauration d'une taxe et préfère que l'Etat impose les modalités de financement. Concernant le pouvoir de décision, des débats ont eu lieu sur la composition des conseils d'administration des centres de formation du patronat (Vincent, 1997, pp 166-167). Enfin, la question de la gestion des actions de formation fera l'objet de nombreux débats. FO a tout d'abord proposé en mars 1970, la création d'un fonds national de formation tripartite, alimenté par une cotisation spéciale, auquel s'oppose le patronat. La CFDT proposa quant à elle l'adoption de la codécision avec une prise en charge financière par l'employeur. Le patronat se refuse également à cette solution car il désire maintenir son pouvoir dans l'entreprise. Il préfère un financement par cotisation et une gestion paritaire au niveau interprofessionnel. L'idée d'une cotisation salariale est quant à elle évincée. C'est donc la proposition de FO qui fera l'objet de discussions. Le fonds national d'assurance formation serait financé par une taxe patronale spéciale et par des financements publics, et géré de manière tripartite. Un compromis sera finalement obtenu. Il donne un pouvoir de codécision au niveau de la branche par le biais des commissions paritaires de l'emploi.

L'accord couvre donc la main-d'œuvre de toutes les entreprises qui adhèrent à une organisation professionnelle représentée au CNPF. Il établit le droit à la formation et au perfectionnement *via* le congé formation. Il met par ailleurs l'accent sur la nécessité de créer une continuité entre l'enseignement scolaire et professionnel, et instaure l'obligation pour toutes les entreprises de 10 salariés et plus d'élaborer un plan de formation. Ce dernier doit être subordonné à l'avis du comité d'entreprise (Bouillaguet, Traisnel et Bressaud, 1993, p 1).

Source : Vincent, 1997, pp 165-168.

Si la loi et l'accord sont proches par leur contenu et par le processus de concertation dont ils sont issus, leur contexte de construction diffère. L'accord résulte du contexte conflictuel de mai 1968 et traite de la formation dans l'optique de la sécurité d'emploi alors que la loi de 1971 prend place dans le cadre d'un projet de réforme. Toutefois la FPC est portée dans le champ de la négociation collective, ce qui correspond à l'objectif fixé par les pouvoirs publics.

Le caractère novateur de ces textes tient également au dialogue et au consensus qui

ont été instaurés entre les différents partenaires, ce qui confère un double fondement au SNF français : à la fois législatif et conventionnel. La cohésion entre les différents acteurs a donc permis de faire converger les objectifs pour parvenir à des accords qui ont constitué le socle de la loi, et à adopter le paritarisme. La loi ne se réduit cependant pas à une simple reprise de l'accord, elle y ajoute une logique particulière, celle de l'Etat, qui s'impose par certains aspects à celle des organisations syndicales et patronales (Vincent, 1997, p 154). La loi s'intègre par ailleurs au champ du droit du travail par son inscription dans le cadre du code du travail, ce qui est novateur par rapport aux textes législatifs antérieurs. Cette inscription dans le champ du droit du travail a été acceptée car la loi suivait un accord négocié⁵³. Elle limitera toutefois l'autonomie de gestion des organisations patronales et syndicales en introduisant l'agrément pour les stages dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF). La loi imposera également une gestion paritaire des actions de formation en plus du financement par l'employeur (ce paritarisme vient en quelque sorte concurrencer celui prévu par l'accord pour la formation liée au licenciement) [Vincent, 1997, pp 169-171]. On notera toutefois que l'Etat accepte de limiter ses pouvoirs de direction, d'impulsion et d'organisation. Il délègue, à cette fin, la gestion des fonds issus de l'obligation légale (Cf. Encadré 13, p 146) aux partenaires sociaux et accepte le principe de la négociation pour la construction de la loi. L'objectif sous-jacent à la loi de 1971 était de reconstruire le système de relations professionnelles français, d'où l'importance du paritarisme dans la construction du SNF français (Serfaty in Auer et Schmid, 1993, p 32).

Les pouvoirs publics désiraient concilier les besoins personnels des individus et le besoin d'adaptation de l'entreprise. Il s'agissait donc d'instaurer un compromis entre les différents agents économiques. Ces derniers renoncent à leurs intérêts particuliers en vue de satisfaire un objectif commun : promouvoir la formation en tant que facteur de progrès économique, social et individuel.

⁵³ La négociation sur la FP a été rendue possible par l'évolution de la position des organisations patronales et syndicales, par la volonté de débloquer les relations sociales. La CGT et la CFTC marquaient leur volonté de relancer les négociations sur l'emploi et la FP au niveau interprofessionnel mais se voyaient opposer un immobilisme de la part du CNPF. Les événements de mai 1968 constitueront l'élément déclencheur. En effet, P. Huvelin, président du CNPF profite des mouvements de 1968 pour renforcer les pouvoirs du CNPF par rapport aux fédérations patronales, en le faisant évoluer d'un rôle de représentation et de coordination vers un rôle plus actif (en termes de négociations avec les organisations syndicales). Il s'agit de renforcer l'unité du patronat, de valoriser l'action des entreprises (Vincent, 1997, pp 156-157). La négociation collective prend alors toute son importance et aboutit à un premier accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi en Février 1969.

En ce sens, les organisations syndicales ont accepté que la maîtrise des dépenses relève de la direction de l'entreprise. Les entreprises, quant à elle, ont agréé le principe de gestion paritaire de fonds. Enfin, l'Etat a admis que le fonctionnement du dispositif relève des partenaires sociaux (en dehors des actions de solidarité qui relèvent de sa compétence) [Merle, 1996, p 64].

I.1.2. Des pouvoirs partagés mais intégrés dans un cadre légal

Des pratiques de concertation paritaire au niveau national, régional et de l'entreprise ont donc été instaurées. La FPC fait l'objet de négociations paritaires à l'échelon interprofessionnel, au niveau des branches professionnelles et au niveau de l'entreprise⁵⁴. C'est dans cette optique, qu'un comité interministériel, un groupe permanent de hauts fonctionnaires ainsi qu'un conseil national de la FP, de la promotion sociale et de l'emploi sont créés. Les partenaires sociaux interviennent également dans les instances consultatives régionales (comités régionaux de l'emploi et de la FP). Ils ont aussi créé leurs propres structure de consultation (comité paritaire national de la FP, commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi, commissions paritaires nationales pour l'emploi, organismes collecteurs). L'objet est donc de favoriser la négociation sur les différentes mesures ayant trait à la FPC. Le législateur insiste par ailleurs sur le passage de conventions bilatérales ou multilatérales au niveau des actions de FP et de promotion sociale, en généralisant le recours aux conventions. S'il est à noter que l'Etat est un acteur à part entière de cette politique contractuelle, les partenaires sociaux occupent également une place essentielle dans le dispositif de FPC puisqu'ils ont non seulement pris part à l'initiation du système mais également à sa gestion et à son évolution (Chevallier et Gaudoul, 1995, p 165). On notera qu'à l'échelon national et interprofessionnel, les partenaires sociaux fixent les axes principaux de la FPC (champ d'intervention, rôle des branches professionnelles et des entreprises, les contributions relatives aux différents dispositifs, les structures paritaires qui définissent, gèrent les fonds de la FP). Au niveau des branches professionnelles, ils négocient les objectifs et priorités en matière de FP,

⁵⁴ Les entreprises qui relèvent d'un secteur couvert par le CNPF, la CGPME ou l'Union Professionnelle Artisanale (UPA) sont couvertes par des accords interprofessionnels. Les autres secteurs relèvent de la loi, des négociations de branche ou d'entreprise. Cependant, jusqu'aux années 1980, la négociation relève du seul niveau interprofessionnel (la négociation de branche devient obligatoire en 1984 avec les lois Auroux et Rigout sur la FP qui instaurent la négociation de branche, ou à défaut la négociation d'entreprise, qui peut porter autant sur les normes et orientations de la formation, que sur les moyens de gestion des fonds).

fondent les conditions de gestion des contributions des branches professionnelles.... Au niveau de l'entreprise, on instaure l'établissement d'un plan de formation et la consultation des partenaires sociaux.

L'Etat a ainsi délégué une partie de ses pouvoirs en donnant une priorité à la négociation interprofessionnelle sur le travail législatif et en accordant une certaine autonomie aux partenaires sociaux dans la gestion des fonds de la formation (Mériaux, 1997, p 191). Les entreprises peuvent alors se libérer de leur obligation de participation (Cf. Encadré 12) en versant les fonds à des organismes collecteurs. Ceux-ci ont pour fonction de gérer les sommes recueillies. Ce dispositif repose sur un principe de mutualisation dont l'objectif initial était de développer la formation dans les PME.

Encadré 12 : L'évolution du système de collecte des fonds

1. Ancien Système :

On distinguait 4 catégories d'organismes collecteurs :

- les Fonds d'Assurance Formation (FAF) qui géraient les contributions des entreprises de plus de 10 salariés versées au titre du plan de formation, et ce au niveau branche, métiers, interprofessionnel ou entreprise,
- les Organismes de Mutualisation Agréés (OMA) qui prenaient en charge les dépenses de formation dans le cadre des contrats alternance,
- les Organismes Paritaires Agréés au titre du Congé Individuel de Formation (OPACIF) qui prenaient en charge les formations suivies par les salariés à leur initiative et à titre individuel,
- les Organismes Collecteurs Agréés (OCA) pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Une réforme du système de collecte a été initiée en 1994 (Accord interprofessionnel du 5 Juillet 1994, Décret n°94-936 du 28 Octobre 1994, article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la Formation Professionnelle de 1995) afin d'accroître la transparence du réseau des organismes, d'éviter la confusion entre collecteurs de fonds et producteurs de stages, d'optimiser l'utilisation des fonds. L'accord interprofessionnel fixe une séparation des activités de collecte et de formation. Le décret de 1994 établit les conditions d'agrément et les règles de fonctionnement des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA). L'arrêté du 22 Mars 1995 agrée 96 organismes (d'une part, 66 organismes au titre du plan de formation et de l'alternance : 42 organismes nationaux dont 1 interprofessionnel et 24 organismes interprofessionnels régionaux, et d'autre part 30 organismes au titre du CIF : 25 Fonds de gestion du CIF [FONGECIF] à compétence régionale et interprofessionnelle et 5 organismes nationaux) alors qu'auparavant on comptabilisait 255 organismes agréés⁵⁵ (Couanau, 1996, p 35). En 1998, on décompte 99 organismes (49 à compétence nationale, 50 à compétence régionale) [Michelet, 1998, p 41].

2. Nouveau dispositif :

Les nouveaux organismes agréés ont un champ d'application national, interrégional ou régional. Le dispositif de collecte repose sur les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), qui doivent relever d'un accord entre les organisations de salariés et les organisations patronales. On observe une séparation des activités de collecte et de formation. Les organismes se répartissent en deux catégories :

- **ceux agréés au titre de la collecte des contributions du plan de formation et de l'alternance** : les OPCA (de branche, interprofessionnels nationaux ou régionaux) peuvent gérer :
 - la contribution des employeurs au plan de formation (0,9 % pour les entreprises de 10 salariés et plus ou 0,15 % pour les autres),
 - la contribution au titre de l'alternance (0,4 ou 0,1 %),
 - 50 % au maximum de la contribution au titre du CIF (0,1 %).

Ils perçoivent également 0,2 % de la taxe d'apprentissage.

- **ceux agréés au titre du congé individuel de formation** : cet agrément ne peut être accordé qu'à un organisme à compétence interprofessionnelle et régionale non agréé au titre du plan et de l'alternance. Ils gèrent le 0,1 % ou le 0,2 % pour le CIF.

Des dérogations permettent à certains organismes de branche d'effectuer les deux types de collecte.

⁵⁵ L'arrêté prévoyait le transfert immédiat d'au moins 75 % des trésoreries des anciens organismes vers les nouveaux afin d'éviter une rupture de la prise en charge et la possibilité pour les OPCA de prendre de nouveaux engagements dès la 3 Avril 1995. L'Association de Gestion des Fonds de l'Alternance (AGEFAL) recueillait les ressources excédentaires des OMA agréés au titre de l'alternance. Le transfert des biens des anciens organismes devait être réalisé pour le 31 Décembre 1995 au plus tard.

Les FAF professionnels ou interprofessionnels à compétence nationale sont de fait considérés comme des OPCA. Les FAF peuvent par ailleurs se regrouper au niveau national ou régional pour constituer un OPCA. Il ne peut pas exister pour un même champ professionnel et pour gérer des contributions de même nature, plus d'un OPCA. de branche. Concernant les OPCA interprofessionnels, leur champ d'action est national ou régional mais dans une même région, il ne peut pas exister plus d'un OPCA.

Plusieurs possibilités s'offrent donc aux entreprises pour s'acquitter de l'obligation de participation:

* *Les entreprises de 10 salariés et plus :*

- les 0,9 % peuvent être versés à un OPCA ou à des organismes dont le programme est agréé, utilisés pour le financement de convention de conversion ou directement pour la formation des salariés,

- les 0,4 % peuvent être utilisés directement par l'entreprise ou versés à un OPCA agréé pour l'alternance,

- les 0,2 % peuvent en dehors d'un accord de branche prévoyant l'introduction du capital temps formation, être versés en totalité à un OPACIF interprofessionnel régional. En cas d'accord de branche, 0,10 % sont versés à un OPACIF interprofessionnel régional et 0,10 % à un OPCA en vue de financer le capital temps formation.

* *Les entreprises de moins de 10 salariés :*

- les 0,15 % peuvent être versés à un OPCA au titre du plan de formation et du capital temps formation,

- les 0,10 % peuvent être versés à un OPCA au titre de l'alternance.

Règles applicables aux OPCA :

- avant la demande d'agrément, un accord doit être signé entre les organisations représentatives de salariés et d'employeurs en vue de définir le champ d'intervention,

- un même organisme cumule les agréments au titre du plan de formation des entreprises et des formations en alternance,

- au niveau régional, un seul organisme peut être agréé et son champ d'intervention est interprofessionnel,

- à l'échelon national, l'organisme a l'obligation d'atteindre un seuil de collecte de 100 millions de francs (dérogations pour les secteurs où la masse salariale des entreprises est insuffisante),

- les organismes agréés pour le CIF doivent avoir une compétence régionale et interprofessionnelle.

Source : Brochier et Meriaux, 1997 et Inffo Flash Spécial, 1994.

La rationalisation du système de collecte s'est donc opérée selon une double logique : création d'une filière verticale nationale par branche et création d'une filière horizontale régionale et interprofessionnelle (Couanau, 1995, p 35). L'organisation est à la fois nationale et régionale et répond également à une logique professionnelle et interprofessionnelle (Michelet, 1998, p 41). La réforme confère donc un pouvoir d'orientation des moyens financiers plus importants aux branches professionnelles. Elle témoigne, par ailleurs, du passage d'un paritarisme de gestion à un paritarisme d'orientation et de contrôle (Mériaux, 1997, pp 192-193).

A l'activité de collecte des organismes collecteurs s'ajoute également une importante fonction d'information, de conseil et d'assistance auprès de leurs membres. Ils ont par

ailleurs la possibilité d'infléchir les politiques de formation des entreprises par la prise en charge des actions ou des publics qu'ils choisissent.

L'entreprise occupe également une place toute particulière en raison des sommes engagées et du nombre de stagiaires concernés. La loi de 1971 fixe, par ailleurs, des paramètres de gestion de la formation que les employeurs doivent respecter (Chapitre II – Titre III ; Chapitre III ; Articles L951-1 et 2 du Chapitre V du code du travail) et leur confère un pouvoir de gestion ainsi qu'un pouvoir décisionnel au travers du plan de formation (Dejean, 1998, p 233). Sous cet angle, le plan de formation résulte d'un processus collectif de gestion. Il se fonde sur l'analyse des besoins de formation par le service de formation en partenariat avec les chefs de service concernés, puis sur un processus d'arbitrage entre les différents acteurs pour la constitution du plan. On remarquera cependant que la procédure de consultation du comité d'entreprise repose le plus souvent sur l'examen de cadres budgétaires généraux et non sur les actions de formation *stricto sensu*. L'efficacité du plan de formation dépend, néanmoins, du consensus entre les partenaires. A cette fin, la loi prévoit des procédures de sanctions lorsque des écarts par rapport aux intentions initiales affichées par l'employeur sont observées. Ainsi, les services régionaux de contrôle rejettent certaines actions de formation lorsque l'imputabilité des dépenses est douteuse. De même, le comité d'entreprise s'attache au degré de réalisation des actions par rapport aux intentions affichées, à la qualité des prestations... (Dejean, 1998, pp 234-235). Le système insiste donc sur l'intervention des représentants des salariés (obligation de soumettre le plan de formation au comité d'entreprises dès 1976), même si ces derniers n'ont qu'un rôle consultatif.

Les organisations patronales interviennent quant à elles principalement au niveau des organismes de mutualisation des fonds. Les partenaires sociaux ont pris part à l'initiation du système de formation dès 1971, par la signature d'accords interprofessionnels. Ils interviennent dans le processus décisionnel et d'application des dispositifs. Ils cumulent donc les fonctions de négociation, de consultation et de cogestion (Ferrand, 1998, p 71).

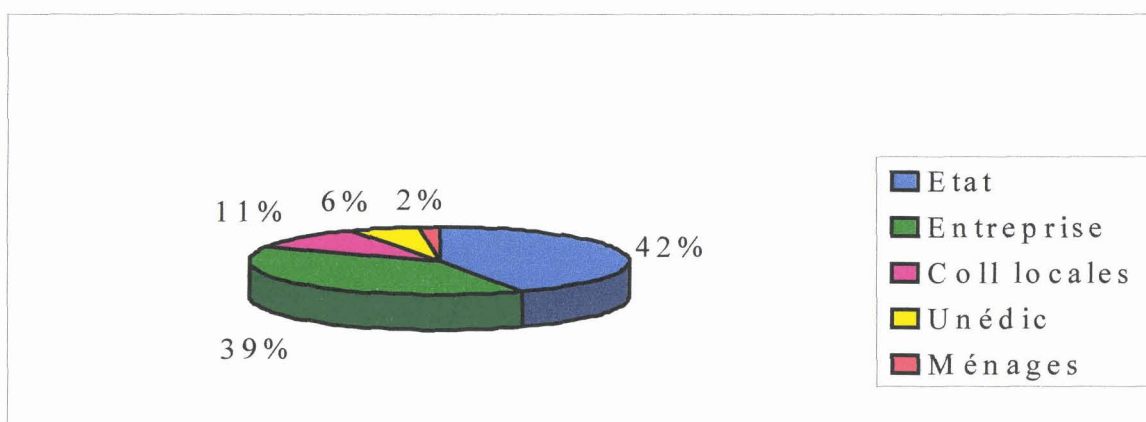
Néanmoins, la loi de 1971 attribue un rôle particulier à l'Etat, qui dépasse le simple contrôle fiscal des dépenses réalisées par les entreprises. L'Etat est l'acteur le plus ancien du système puisqu'il a contribué à sa mise en oeuvre. Il demeure par ailleurs un bailleur

important en dépit d'une intervention croissante des entreprises et du principe de décentralisation (dès 1983) (Cf. Graphique 4, Tableau 10). L'Etat s'appuie alors sur deux fonds principaux :

- Le Fonds de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale (FFPPS). L'objectif initial de ce fonds était de promouvoir la politique de long terme d'accompagnement et de modernisation économique du pays. Ce rôle a évolué vers le financement des actions destinées aux jeunes de 16 à 25 ans et aux publics défavorisés.

- Le Fonds National de l'Emploi (FNE), qui est géré par le Ministère du Travail, vise à redynamiser le marché de l'emploi et s'attache plus particulièrement aux demandeurs d'emploi. Il se centre sur des objectifs sociaux, d'insertion (Serfaty in Auer et Schmid, 1993, pp 39-40).

Graphique 4 : La répartition du financement de la FPC en 1995



Source : Projet de loi de finances pour 1998, p 99.

Tableau 10 : Evolution de la répartition des dépenses de l'Etat pour la FP

(hors formation des agents de l'Etat)

Type d'intervention	Dépenses (milliard de francs)					
	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Formation des jeunes	11,17	11,38	12,69	10,92	6,69	7,530
Formation des adultes occupés	26,68	28,34	31,12	32,12	28,93	31,04
Formation des demandeurs d'emploi	15,62	12,09	19,57	17,91	15,55	16,55
Total formation	53,47	51,81	63,38	60,95	51,17	55,12
Insertion par l'activité, Dépenses d'équipement	2,76	2,45	3,10	3,06	3,73	0,945
Total	56,23	54,26	66,48	64,01	54,90	56,065

Source : Tableau réalisé à partir des données du Projet de loi des finances pour 1995 à 1998 et de Premières information et Premières synthèses, 1998.

Unité : milliard de francs.

Par ailleurs, l'Etat maîtrise le financement du système en raison du caractère fiscal de la participation. Il conserve, en outre, un droit de regard sur le contenu des accords par la procédure d'extension, laquelle l'autorise à ne pas rendre obligatoire à l'ensemble des entreprises d'une branche, des dispositions non conformes à l'esprit de la loi. Cette procédure d'extension permet à l'Etat de manifester son désaccord éventuel avec les partenaires sociaux. Enfin, l'Etat dispose d'un pouvoir incitatif *via* l'obligation de négociation qu'il instaure au niveau des branches (Chevallier et Gaudeul, 1995, p 16). L'Etat cumule, par ailleurs, les fonctions de législateur, de financeur, de gestionnaire de dossier, de contrôleur du système, de donneur de labels, d'évaluateur et de certificateur, d'opérateur de formation (Ferrand, 1998, p 67). Parmi les dépenses consacrées par l'Etat à la FPC, une faible part concerne les actifs occupés puisque la loi confère la responsabilité de cette formation aux entreprises.

L'institutionnalisation du système se matérialise ainsi par le fait que les principes généraux de la formation soient définis par la loi et inscrits au code du travail. Cette codification de l'intervention des acteurs et des procédures mobilisées, à laquelle s'ajoute une régulation précise et une gestion paritaire, caractérise le système français au regard des autres SNF existants.

Si les pouvoirs publics cherchaient à impliquer les partenaires sociaux, l'objectif sous-jacent était de développer l'effort de formation afin de développer la compétitivité des entreprises *via* le facteur humain. Or, les accords de 1970 ainsi que la loi de 1971, s'ils servent l'objectif d'implication des partenaires sociaux, créent également des mécanismes

qui encouragent la participation des entreprises.

I.2. La poursuite d'un objectif économique : le développement de l'effort de formation des entreprises et des individus

La faiblesse de l'implication des entreprises (425 000 stagiaires financés par les entreprises en 1969 contre 1 049 000 en 1972 [Dubar, 1996, a, p 8]) et la nécessité de développer leur effort de formation amènent l'Etat à rechercher des mesures incitatives. L'organisation du travail hiérarchisée ne facilite, en effet, pas le processus de formation. Ce phénomène est par ailleurs renforcé par les relations de travail conflictuelles. L'Etat intervient donc en mettant en place des dispositifs qui visent d'une part à obliger et inciter les entreprises à participer au développement de la formation (I.2.1.) et d'autre part, dans une moindre mesure, à encourager les salariés à développer leur effort de formation. L'Etat s'appuie alors sur le cadre légal issu de la loi de 1971 (I.2.2.).

I.2.1. Le développement de l'effort de formation des entreprises par le biais de mesures incitatives et contraignantes

Nous examinons ici les raisons qui ont conduit les pouvoirs publics à intervenir auprès des entreprises pour développer leur effort de formation. Nous invoquons notamment le rôle du capital humain en termes de compétitivité et l'évolution du contexte économique.

La nécessité d'inciter au développement du capital humain en entreprise

La France a mis en place un mécanisme institutionnel unique par lequel la loi oblige les entreprises à allouer une fraction de leur masse salariale à la FPC (Verdier, 1994, p 301). Cette imposition leur permet de poursuivre des objectifs de compétitivité mais leur assigne également des objectifs plus larges de réduction des inégalités dans l'accès à la formation. **Ce choix peut s'expliquer par la volonté de faire prendre conscience aux entreprises de l'importance du facteur humain en termes de compétitivité ou à défaut, de leur imposer.** Cette prise de conscience était d'autant moins évidente que les entreprises françaises s'impliquaient peu dans le dispositif de formation initiale. L'Etat initie donc la démarche afin d'impulser l'effort de formation des entreprises.

Son intervention s'explique en partie par le fait qu'un développement du capital humain au niveau de l'entreprise se répercuterait, *a fortiori* sur la compétitivité de la nation. Or la formation professionnelle est un domaine dans lequel la France accuse un retard par rapport à ses partenaires⁵⁶ (jusqu'au début des années 1980) [Merle, 1996, p 65]. Puisque la formation initiale ne peut répondre à ces besoins sur le court terme, la promotion des salariés se développe (Dubar, 1996, a, p 19).

La motivation économique n'est cependant pas la seule présente. L'Etat vise également à pallier les carences du système de formation initiale dont il a la responsabilité. La FPC apparaît alors comme un palliatif potentiel, comme un moyen d'offrir une seconde chance aux individus. C'est pourquoi l'orientation initiale visait à la fois des objectifs :

* économiques, qui visent à améliorer l'efficacité de l'industrie et du commerce, en aidant les salariés à s'adapter aux changements des techniques et des conditions de travail. Il s'agit de moderniser les entreprises en faisant de la FPC un outil d'harmonisation. La formation permanente devient donc une obligation nationale (Verdier, 1994, p 302). A ces deux objectifs, s'ajoutent la maîtrise du métier et des changements *via* la revalorisation des diplômes techniques, l'éducation permanente et l'accès à la culture ainsi que la volonté de développer la politique contractuelle et la concertation (Péry, 1999, pp 105-106),

* civiques, qui consistent à réduire les inégalités d'accès à la FPC et à offrir une seconde chance aux personnes qui ont échoué dans le système initial. Il s'agit de maîtriser l'exclusion sociale en partant du constat selon lequel les individus les plus touchés par le chômage sont ceux sans qualification reconnue, et de promouvoir le développement culturel et social (Aventur et Brochier, 1997, pp 89-90),

Le dispositif instaure alors un droit individuel à la formation permettant aux salariés de suivre des formations sur leur temps de travail. Comme corollaire, il crée une obligation de participation des entreprises au financement de la FPC de leurs salariés (Cf. Encadré 13). En 1972, elle est fixée à 0,8 % de la masse salariale brute. La loi prévoit toutefois un accroissement en fonction des besoins réels de formation (*Journal officiel de la République française*, 1971, p 7038).

⁵⁶ "(...) selon une étude menée à l'époque par le commissariat général à la productivité, l'économie française doit, pour combler son retard sur ses partenaires, augmenter de moitié le nombre de ses ouvriers qualifiés, doubler les capacités de formation des ingénieurs et tripler les effectifs de ses techniciens et agents de maîtrise" (Dubar, 1996, a, p 19)

Cette obligation de financement s'assimile, toutefois, à une obligation de moyens mais n'est en aucun cas assortie d'une obligation de résultats. Elle est assortie d'une norme minimale de contenu de formation (qui exclut les modalités informelles de formation), qui lorsqu'elle est respectée confère un caractère libératoire aux dépenses de formation que les entreprises ont engagé. On dénote cependant une certaine faiblesse dans la réglementation, dans la mesure où le contrôle des acquis de formation dans le cadre de l'entreprise est peu contraignant. Toutefois, l'obligation de remplir une déclaration relative aux dépenses de FPC (Déclaration fiscale 2483), semble être une contrainte supplémentaire pour les entreprises.

Ces dispositions démontrent la volonté d'inscrire la formation à l'initiative de l'individu et de l'entreprise dans une relation de complémentarité. Cette optique peut s'expliquer par le fait que l'investissement en formation crée des bénéfices à la fois pour les individus et pour les entreprises. Dans ce cadre, le choix d'une intervention des pouvoirs publics se justifiait par la recherche d'un compromis entre les intérêts de chacune des deux parties, favorisant un développement commun.

Encadré 13 : L'obligation de financement de la FPC

Depuis la loi du 16 juillet 1971 les entreprises de plus de 10 salariés, ont l'obligation de participer au financement de la FPC. Le taux était fixé à 0,8 % de la masse salariale brute en 1972. Chaque année, le taux est fixé par la loi de finances. Il s'élève à 1,5 % de la masse salariale depuis le premier janvier 1993 répartis en 0,2 % au titre du congé individuel de formation, congé de bilan de compétences et capital temps de formation ; 0,4 % pour les formations en alternance (pour les employeurs assujettis à la taxe d'apprentissage) et 0,9 % pour le plan de formation. Pour s'acquitter de cette obligation, les entreprises peuvent :

1. financer des actions de formation pour leurs propres employés,
2. effectuer des versements à des organismes qui financeront des actions de formation pour les salariés de l'entreprise ou contribuer au financement de la formation de personnes externes à l'entreprise ; dans ce cadre différentes options sont offertes :
 - adhérer à un Fonds d'Assurance Formation,
 - financer des actions au profit de personnel réembauché reprenant une activité suite à un congé parental,
 - effectuer des versements dans la limite de 10 % de l'obligation de participation, à des organismes de formation dont le programme est agréé par l'Etat,
 - contribuer au financement des conventions de conversion entrant dans le cadre du Fonds National pour l'Emploi. La possibilité de financer des actions en faveur des travailleurs privés d'emploi, ne sera offerte aux entreprises qu'à partir de Juillet 1975,
3. opérer des versements au Trésor en cas de dépenses de formation insuffisantes.

Lorsque l'entreprise ne dépense pas une somme correspondante pour la formation de ses salariés, une sanction fiscale intervient par le versement de la différence au Trésor Public. Ce versement est majoré de 50 % si l'entreprise ne peut pas prouver que le comité d'entreprise a délibéré (dans les entreprises de 50 salariés et plus uniquement). Cette dernière disposition tient à la nécessité de développer un compromis social, de développer la concertation.

Source : Journal officiel de la République française, 1971, p 7037.

Le système de financement prend donc la forme d'un schéma d'impôt exonération qui permet à l'entreprise de réduire ou supprimer son obligation d'impôt de la quantité de formation qu'elle achète ou fournit. Toutefois, il convient de préciser qu'il existe d'autres systèmes qui auraient pu être retenus selon les caractéristiques historiques et sociales de l'espace considéré (Cf. Encadré 14). Le choix d'un schéma d'impôt exonération dans le cas de la France pourrait être corrélé à des choix antérieurs effectués par les pouvoirs publics, tels que le schéma adopté pour l'apprentissage en 1925.

Le choix d'un cadre prescriptif par le biais d'une imposition s'explique par la tradition d'intervention des pouvoirs publics en France notamment dans le champ de la FPC (Cf. Annexe au chapitre III – III.1.). A titre d'exemple, dans le contexte d'après guerre, la formation de la main-d'œuvre apparaissait comme un élément fondamental de la reconstruction. Or, on imagine mal quel autre acteur, hormis l'Etat aurait pu assumer un rôle d'initiateur. Par ailleurs, l'investissement en FPC nécessite d'adopter un horizon de moyen-long terme, qui s'inscrit mal dans la temporalité des entreprises. Or, il s'agissait d'initier une tradition de formation et non de mettre en place un développement ponctuel.

C'est en ce sens que la mesure d'exonération intervient⁵⁷. En permettant à l'entreprise de s'exonérer du paiement de la contribution en formant, l'objectif était d'inciter au choix de former et donc d'engendrer un effort effectif de formation.

Encadré 14 : Les schémas alternatifs d'impôts formation

- impôt générateur de revenu : taxe imposée sur les employeurs, administrée par le gouvernement, qui sert à financer des institutions privées et publiques (Brésil, Belgique). Les sommes sont utilisées pour de vastes tâches et ne sont pas sous le contrôle de l'employeur. Les employeurs reçoivent ou non selon les cas des bénéfices directs de ce financement (Gasskov, 1994, p 57). Ce type de financement est utilisé dans les Etats où il y a pénurie de fonds publics pour ce type d'investissement. C'est un mode de financement qui prévalait au Royaume-Uni particulièrement dans le secteur du bâtiment. Le Danemark utilise également ce mode de financement pour financer la formation sur le marché du travail (Gasskov, 1998, p 31).

- impôts-subventions : ils sont focalisés sur le développement des politiques de formation. Les cotisations sur la masse salariale sont perçues auprès des salariés et des employeurs puis sont réparties sous forme de subvention. Les subventions ne reflètent pas les paiements d'impôts des entreprises. Elles peuvent permettre de renforcer les facilités de formation des entreprises individuelles, de développer les *curricula* de formation, d'offrir des conseils. Un schéma *levy/grant* permet donc une redistribution des fonds parmi les entreprises formatrices. Les entreprises qui paient l'impôt sans former ne reçoivent pas de subventions (Gasskov, 1994, p 74). Des fonds de ce type existent en Norvège, Finlande, en Suède et au Danemark pour le financement de la formation des demandeurs d'emploi.

- mécanisme d'abattement de l'impôt sur le revenu : ils offrent une déduction des dépenses de formation du montant de l'impôt sur le revenu. Ils permettent des remboursements limités mais directs des coûts de formation. Finalement, ce sont les pouvoirs publics qui assurent le financement de la formation conduite par les entreprises (Brésil) (Gasskov, 1994, p 115). Par contre ce type de mécanisme n'encourage pas la formation dans les entreprises qui réalisent peu de profit. Ces schémas incitatifs peuvent développer les opportunités des entreprises, accroître la formation des salariés... Mais ces incitations peuvent également se transformer en effets d'aubaine pour les entreprises. Ces mécanismes impliquent un contrôle qui peut être onéreux et engendrent une bureaucratie excessive.

Source : Gasskov, 1994.

Le caractère contraignant du dispositif s'observe également au travers de la définition des stages considérés comme de la formation au regard de la loi. En effet, les actions de formation imputables aux entreprises sont strictement définies par la loi. Il s'agit:

- des stages de conversion et de prévention ;
- des stages d'adaptation ;

⁵⁷ En France, les taxes ne sont pas perçues en début d'exercice, les dépenses des employeurs ne sont pas remboursées à la fin de l'exercice. Le paiement est dû à la fin de chaque année sauf si l'employeur peut prouver qu'un montant équivalent à la taxe a été dépensé pour une formation agréée (Gasskov, 1998, p 33). Le schéma d'exonération fiscale permet alors à l'entreprise d'annuler sa redevance ou de la réduire du montant des prestations de formation qu'elle dispense ou achète. L'intérêt du mécanisme est qu'il libère les employeurs de la charge du paiement de la taxe au début de l'exercice. Les fonds destinés à la formation restent dans l'entreprise qui établit un plan pour les dépenser de manière efficace (Gasskov, 1998, p 33).

- des stages de promotion professionnelle ;
- des stages d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- des stages de préformation, de formation, de préparation à la vie professionnelle ou de spécialisation (*Journal officiel de la République Française*, 1971, p 7037).

Ce caractère contraignant du dispositif français est donc lié au mode de financement choisi. Dans la mesure où les pouvoirs publics ont fait le choix d'un taux de participation légal, il était nécessaire de se donner les moyens de contrôler les dépenses des entreprises mais également d'orienter leur choix dans le sens de ceux de l'Etat. On retrouve ici l'interventionnisme qui caractérise la France.

Pourquoi l'évolution du contexte économique et social n'a pas mené à l'adoption d'un système plus libéral ?

La situation de crise, les reconversions massives ont infléchi le système dans des directions que n'avait pas prévues la loi de 1971, conçue en période de croissance économique et de plein emploi. L'évolution du contexte économique nécessite de réviser l'action de l'Etat. En effet, le schéma prescriptif apparaît alors insuffisant pour accroître l'effort de formation des entreprises. Si les entreprises, se sont dans un premier temps, mises en conformité par rapport au seuil légal, la situation de crise conduit à une rationalisation des budgets. La formation apparaît alors comme un poste pouvant faire l'objet de coupes sombres. Il s'agit alors de trouver des moyens complémentaires pouvant inciter les entreprises à développer leur effort de formation en dépit du contexte économique.

Dès les années 1980 (Cf. Encadré 15, p 150), des mesures incitatives visant les entreprises se développent. Ces dernières se justifiaient par le besoin de soutenir quantitativement et qualitativement le développement de politiques d'investissement en formation des entreprises, à savoir :

- créer un effet d'accélération au niveau des dépenses de formation des entreprises,
- encourager les entreprises non soumises à l'obligation à développer leur participation,
- rationaliser les dépenses pour encourager le processus de qualification de la main-d'œuvre,
- encourager l'innovation,
- encourager la négociation au sein des entreprises (Serfaty in Auer et Schmid,

1993, pp 51-52).

Les mesures se structurent autour de trois types d'aides : aides au conseil, aides au développement de la FPC, aides liées aux problèmes d'emploi. Elles prennent la forme d'un remboursement pour partie des frais afférents aux actions développées, d'intervention directe gratuite, ou de mesure fiscale. L'intervention des pouvoirs publics s'effectue donc :

- * en amont des actions de formation *via* les aides au conseil,
- * pour soutenir l'effort de formation des entreprises,
- * en aval des actions de formation (on pense plus particulièrement aux interventions *via* le FNE).

Les objectifs poursuivis relèvent donc du développement du conseil aux entreprises, du développement de l'effort de FPC, de la nécessité de proposer des "solutions" face aux problèmes d'emploi et d'améliorer la situation de certains salariés (dits "marginalisés"). Il s'agissait également de dépasser la perspective d'adaptation à court terme des entreprises.

Outre l'évolution du contexte économique, l'accroissement des créations d'emplois dans les PME nécessitera d'orienter le dispositif vers la lutte contre les inégalités entre grandes entreprises et PME/PMI d'une part ; entre catégories socioprofessionnelles d'autre part⁵⁸.

D'autre part, la reconfiguration des métiers, le développement de la mobilité inter-entreprise et l'accroissement du niveau d'études de la population font de la formation une priorité et expliquent donc le développement du système incitatif (Merle, 1996, p 65). Celui-ci apparaît être dans la continuité de l'action développée par les pouvoirs publics *via* le système de 1971. L'Etat se devait de poursuivre (mais adapter) son action, sous l'effet de l'évolution du contexte économique et social. **Le choix d'une régulation plus libérale aurait pu être réalisé. Il serait toutefois entré en contradiction avec les principes de régulation adoptés antérieurement. De plus, il aurait pu aboutir à des résultats inverses à ceux recherchés tels qu'un désengagement des entreprises par rapport à l'investissement en capital humain.**

⁵⁸ Des inégalités selon l'âge et le sexe (en dépit des mesures développées depuis la loi du 13 Juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes) peuvent également être mises en évidence mais il ne s'agit pas de l'objet de notre démarche. Pour une analyse détaillée de la discrimination sexuelle : Cf. Péry, 1999, chapitre 3, pp 142-163. Pour un récapitulatif des dispositifs : Cf. Annexe au chapitre III. Tableau A2.

Encadré 15 : La constitution du système d'aides au développement de la FPC : historique

1. Au début des années 80 : l'apparition d'aides d'une manière éparse :

Cette période se caractérise par l'apparition de différentes mesures visant le développement de l'anticipation, la lutte contre l'exclusion :

- Juillet 1983: contrat pour la mixité des emplois et contrat pour l'égalité professionnelle.
- Février 1984 : *engagement de développement de la formation* [EDDF] (dispositif contractuel mis en place quand l'effort de l'entreprise va au delà de l'obligation légale. Il permet aux entreprises de se décharger de leur obligation légale en signant un contrat avec l'Etat).
- Avril 1984 : *aide du FRAC* [Fonds Régional d'Aides au Conseil] aux PME/PMI (aide au conseil pour faciliter l'adaptation à un environnement économique et technologique en mutation).
- 1985-86 : *congé et convention de conversion du FNE* (réponse à la nécessité d'accompagner les restructurations et la modernisation des entreprises).
- Février 1986 : *aide du FACT* [Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail] *aux études prévisionnelles* (privilégier les études prévisionnelles afin d'anticiper les implications sociales ou la modernisation). Ce dispositif est complété par les *Contrats d'Etudes Prévisionnelles* en 1987.
- Septembre 1986 : révision des modalités d'intervention du FNE au titre de la formation. On différencie les *conventions formation* et les *conventions adaptation* qui visent les problèmes ponctuels d'emploi, l'intervention dans l'urgence au sein des entreprises ou groupes en difficultés. L'action consiste à diminuer les suppressions d'emploi par des reconversions rapides en vue d'acquiescer un nouveau savoir-faire professionnel.

2. Dès 1988 : structuration du système d'aides par la politique de modernisation négociée :

Basée sur la contractualisation, cette politique correspond à une prise de conscience de la nécessité de la FPC :

- Loi des finances pour 1988 : *crédit d'impôt formation* (pour les entreprises qui consentent un effort supplémentaire de formation supérieur à l'obligation légale pour la période 88-90).
- Circulaire de mars 1989 : création de la *Ligne pour l'Innovation de la Gestion de l'Emploi* [LIGE] à titre expérimental dans 6 régions. Elle est généralisée à l'ensemble du territoire national le 2 février 1990, Révision des conventions FNE en insérant une *convention prévention* (éviter les licenciements économiques à moyen terme). On dépasse ainsi l'intervention dans l'urgence, Introduction de la Mission Nouvelles qualifications, Création des accords sur l'emploi du FNE.
- Juillet 1989 : *Nouvelles Filières d'Ingénieurs* [NFI] (aide à la formation des ingénieurs, à la gestion des carrières des techniciens supérieurs....).
- 1990 : le Fonds d'Action Sociale [FAS] intervient conjointement au FNE afin de développer la FPC en entreprise dans le cadre des actions FNE, on peut citer les *actions FNE/FAS immigrés*.
- Circulaire du 2 février 1990 : *Diagnostic Court* (aide au conseil aux PME/PMI de moins de 500 salariés).
- Janvier 1991 : *aide au remplacement d'un salarié parti en formation* dans les entreprises de moins de 50 salariés.

3. Dès 1992 : la politique de changement du travail :

Cette politique est axée sur la volonté d'anticiper, d'innover et l'acceptation d'une démarche participative impliquant l'ensemble des acteurs :

- Février 1992 : les *contrats pour la mixité des emplois* sont révisés (contrat tripartite Etat-Entreprise-Salariés dans les entreprises de moins de 600 salariés).
- Avril 1992 : *aide au conseil en matière d'égalité professionnelle* (aide au conseil pour les entreprises de moins de 300 salariés afin de réaliser une étude sur leur situation en matière d'égalité professionnelle).

- Circulaire de février 1993 : *Aide au Conseil aux Entreprises [ACE]* (accompagne les expériences en matière de changement du travail). Elle se substitue à la LIGE, l'aide au conseil en formation, l'aide du FRAC, *Les Contrats d'Etudes Prospectives [CEP]* (éclairer les partenaires sociaux sur les enjeux des branches). Ils se substituent aux contrats d'études prévisionnelles et aux FACT-études prévisionnelles, Révision des conventions *FNE prévention* (aider les entreprises qui transforment l'organisation, les conditions de travail à pallier les risques d'exclusion et intégrer des approches anticipatrices).

- Loi des finances de 1993 : reconduction du crédit d'impôt jusque 1998.
- Mars 1995 : modification des modalités des EDDF (simplification des procédures administratives et financières) et suppression des actions FNE prévention.

Source : Fiches Pratiques de la Formation Continue, 1996.

Toutefois le titre IV de la loi de 1971, intitulé "de l'aide de l'Etat", spécifiait déjà le concours financier de l'Etat en matière d'actions de FP et de promotion sociale. Les aides financières de l'Etat sont accordées lorsque les actions de formation entreprises correspondent aux actions prioritaires de l'Etat. L'aide peut porter sur les dépenses de fonctionnement, de construction ou d'équipement et de rémunération des stagiaires. On retrouve toutefois l'aspect contraignant évoqué précédemment. En effet, les types d'actions de formation bénéficiant de l'aide de l'Etat sont clairement identifiés dans l'article 10 du titre IV et correspondent aux actions considérées comme libératoires pour l'employeur. La loi instaure aussi la pratique des excédents reportables sur trois ans. Ce dispositif concerne les entreprises qui dépensent plus que le 0,8 % de la masse salariale brute au cours d'une année.

De plus l'intervention de l'Etat prend également la forme d'un remboursement (pourcentage du salaire versé au stagiaire) à l'entreprise. Les taux sont par ailleurs majorés pour certaines catégories de publics tels que les salariés licenciés. On remarquera cependant, qu'initialement, la contribution de l'Etat se limitait aux stages de prévention, d'adaptation et de promotion professionnelle. Un dispositif complexe d'aides publiques au développement de la FPC (Cf. Annexe au chapitre III – III.2.) sera ainsi progressivement organisé. Sa mise en place s'explique par la volonté de maintenir l'effort de formation des entreprises, et de satisfaire les objectifs publics.

A cet égard, on remarquera (Cf. Encadré 15, p 150) que **les Engagements de développement de la formation (EDDF) ont profondément marqué la politique incitative de l'Etat en introduisant une dimension contractuelle au sein de l'obligation légale.** Ils s'inscrivent dans une logique visant à encourager la transformation de l'organisation du travail, à faire évoluer les compétences individuelles des salariés, et à trouver une instance d'intermédiation entre Etat et entreprises (la branche). Dans ce cadre,

les objectifs sont négociés avec l'Etat afin d'activer les dépenses passives des entreprises (Mirochnitchenko et Verdier, 1997, pp 51-52). Le faible engouement initial des entreprises pour ce dispositif, a conduit l'Etat à le réformer en juillet 1984. La réforme donne la possibilité à l'Etat d'apporter une contribution à l'engagement⁵⁹ lorsque les objectifs correspondent à ses orientations prioritaires. Le dispositif devient alors un instrument réel d'incitation publique, en revanche, il demeure toujours lié à l'obligation légale car il s'agit d'une modalité pour y satisfaire. On constate sur l'exemple des EDDF que les entreprises ne se sont pas mobilisées lorsque le dispositif supposait un effort individuel sans soutien financier ; dès lors que l'Etat a introduit une participation financière (aide publique), le système a connu un fort développement.

Toutefois, la création et le développement du système imposent un coût non négligeable pour l'Etat (Cf. Tableau 11) qui peut conduire à s'interroger sur le maintien de certains dispositifs compte tenu de leur faible efficacité (Cf. Partie II).

Tableau 11 : Le coût des aides au développement de la FPC pour l'Etat (Millions de francs courants)

Aides à l'action (non exhaustives) \ Années	1994	1995	1996
Crédit impôt	585,8	265,4	310,5
EDDFEtat	272,8	280	292
..... <i>Entreprise</i>	668,5	675	727
Congé conversion	397,5	315,1	318,8
Convention conversion	1873	390,2	546,9
Convention adaptation et formation	286	235	169,9
Nouvelles Filières Ingénieurs	27	27	25
Programme Ingénieurs et Cadres Supérieurs	45	45	42,5
Centre d'Etudes Supérieurs Industrielles	35	35	30,5
TOTAL (hors EDDF entreprise)	3522,1	1592,7	1736,1

Source : Tableau inspiré de : Projets de loi de finances pour 1997, 1998.

⁵⁹ La subvention couvre 10 à 70 % des dépenses supplémentaires. Le projet doit montrer une augmentation significative des dépenses par rapport à l'année précédente, le développement de la formation doit être lié à la stratégie industrielle de l'entreprise, et viser les catégories touchées par les évolutions techniques et organisationnelles.

On remarque qu'au milieu des années 1980, l'action de l'Etat s'est recentrée sur le rôle économique de la formation et a affirmé son action vers les entreprises. La FPC joue, en effet, un rôle clef dans les stratégies des entreprises alors qu'auparavant elle était utilisée comme un simple outil du management (Aventur et Brochier, 1997, p 87). Cette réorientation trouve également sa source dans les effets pervers de la FPC en entreprise qui tend à exclure les moins qualifiés. Dès lors, la politique incitative de l'Etat (déductions fiscales, crédit...) prend tout son essor.

Le dispositif instauré, comporte alors de multiples mesures répondant à des objectifs particuliers. On trouve :

- les mesures relatives à la politique contractuelle avec les branches et les entreprises qui visent des objectifs qualitatifs tels que l'anticipation des besoins en formation et l'incitation à une articulation entre projets de formation et de modernisation (aides au conseil, EDDF, CEP...), la sélection des publics cibles, l'implication des organisations patronales,

- les mesures valorisant des objectifs quantitatifs tels que le crédit d'impôt formation. Il offre une possibilité de déduction fiscale pour les entreprises qui augmentent leurs dépenses de formation durant 3 années.

L'Etat a réaffirmé son objectif de développement de la participation des entreprises en 1991. A cet égard, avec la loi et l'accord de 1991 :

- la participation des entreprises est renforcée puisque l'obligation de participation est progressivement augmentée pour passer à 1,5 % de la masse salariale au 1^{er} Janvier 1993,

- une négociation de branche obligatoire tous les 5 ans est instaurée,

- l'obligation de participation est étendue à des catégories jusqu'alors exclues telles que les entreprises de moins de 10 salariés ou les travailleurs indépendants (0,15 % de la masse salariale dès 1993).

L'objectif du système était de trouver des dispositifs permettant de réduire voire de pallier les obstacles à la réalisation ou à la rentabilité de l'investissement, en s'appuyant sur un cadre légal. En ce sens, en France :

- l'obligation de financement réduit le risque d'un financement insuffisant. Cette mesure décourage les pratiques de braconnage et à ce titre contribue à garantir la rentabilité de l'investissement formation,

- le système de collecte influe sur la rentabilité, le financement des investissements et l'identification des besoins. L'objet est en effet de simplifier la démarche des entreprises,
- les aides au conseil peuvent réduire le risque de non-rentabilité de la formation dans la mesure où elles permettent *ex-ante* de cibler les besoins des entreprises et des salariés,
- les aides au développement de la formation favorisent le financement et augmentent la rentabilité en réduisant le coût de la formation,
- les aides liées aux problèmes d'emploi ont pour objectif de lutter contre l'exclusion de la main-d'œuvre en préparant sa reconversion interne ou externe,
- d'autres dispositions légales assurent la rentabilité de l'investissement (clause de dédit-formation, contrôle des dépenses des entreprises et des organismes de formation...).

L'ensemble de la période étudiée, se caractérise par une élévation continue du taux de participation légal des entreprises. Cet accroissement du seuil légal s'explique par la volonté de mobiliser les entreprises sur le thème de l'investissement en formation et de développer leur effort de participation. Si l'on ne peut nier l'accroissement des dépenses, se pose la question de juger de son efficacité en termes de réalisation d'actions de formation (Cf. Partie II). Des dispositions sont, par ailleurs, prises pour accroître la participation des salariés (bien que le système se soit focalisé sur l'entreprise).

I.2.2. Le développement de l'effort de formation des salariés par le biais de mesures incitatives

Si la cible de l'action publique s'est avérée être l'entreprise, l'Etat a également cherché à développer l'effort de formation des individus de manière complémentaire à celui des entreprises (mais de manière marginale). La loi de 1971 institue ainsi, la FPC comme un droit pour tous à suivre une formation sur le temps de travail et confère certaines garanties de maintien de la rémunération aux salariés⁶⁰. La contribution de l'Etat varie selon le type de stages et le statut des salariés.

⁶⁰ En effet, le titre VI de la loi de 1971 comprend les dispositions relatives aux aides financières accordées aux stagiaires. L'article 23 de la loi stipule que les stagiaires peuvent obtenir des prêts de l'Etat, en plus des indemnités qu'ils peuvent percevoir. Pour ce faire les stages visés doivent faire l'objet d'une convention avec l'Etat ou d'un agrément.

Egalement, le crédit formation individualisé est un dispositif juridique (loi de juillet 1990) qui pose la reconnaissance du droit à la qualification pour tout individu. Les bénéficiaires de ce dispositif peuvent prétendre à la prise en charge financière d'une partie de leur formation, à un bilan de compétences et à un parcours personnalisé de formation. La loi impulse aussi une dynamique au développement de la formation des adultes, notamment au travers du CIF.

Développer la complémentarité entre l'effort de formation des entreprises et celui des individus

L'objectif de l'Etat était d'une part de répondre à une demande croissante de la part des individus et d'autre part, de développer des mesures permettant de concilier les besoins des individus et des entreprises. En effet, en plaçant l'entreprise au cœur du système de formation, le risque était d'évincer la satisfaction des besoins individuels ainsi que les publics fragilisés au profit de formation d'adaptation répondant strictement aux besoins des entreprises. En outre, il s'agissait de permettre aux individus d'accéder à la formation et de les responsabiliser en leur offrant la possibilité d'initier des démarches de formation. **L'action de l'Etat envers les individus apparaît donc marginale, comparativement au poids accordé aux entreprises.** Le choix de ces dernières comme partenaire, conditionne alors le rôle accordé aux individus.

Dès les années 80 un consensus est donc recherché dans l'entreprise entre les projets individuels des salariés et ceux propres à l'entreprise (alors qu'auparavant on observait davantage un antagonisme entre formation pour l'entreprise et formation pour l'individu). Cette démarche introduit le co-investissement en formation entre salarié et employeur. Ce mécanisme⁶¹ prévoit que pour les formations qualifiantes (ou diplômantes) de plus de 300 heures, un quart de la durée de la formation peut être réalisé en dehors du temps de travail sans entraîner de rémunération supplémentaire. L'employeur s'engage en contrepartie à des perspectives de carrières ou de promotion salariale dans l'année qui suit. Toutefois, la rémunération du salarié ne doit pas diminuer, et la mise en place du dispositif relève du volontariat du salarié. Par ailleurs, le bilan de compétences est reconnu. Ces dispositions permettent donc de contrebalancer le pouvoir de l'entreprise.

⁶¹ Applicable aux salariés dont la rémunération est au moins 3 fois supérieure au SMIC, le capital temps formation leur permet de suivre à leur demande, pendant le temps de travail, des formations comprises dans le plan de formation en vue d'un perfectionnement professionnel, d'un élargissement de la qualification.

On constate le maintien du CIF *via* les lois de 1966, 1971, 1978 et 1991 dont l'objectif est de permettre à tout salarié de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation (indépendamment du plan de formation de l'entreprise). Il s'agit également d'un moyen d'organiser la formation hors du temps de travail pour l'employeur⁶². Le CIF vise donc à pallier le risque d'initiative individuelle insuffisante de la part des salariés. Dans le même sens, on notera, en 1994, la création du Crédit Temps Formation. Ce dernier cherche à orienter le CIF vers des actions de formation plus lourdes favorisant le changement de métier ou de secteur d'activité. Il demeure peu mobilisé par les salariés (Cf. Tableau 12, p 156).

Tableau 12 : Données relatives au CIF en 1996 (hors contrats à durée déterminée)

Nombre de CIF demandés :	47126
Acceptées	24910
Refusées	15160
Abandonnées	3409
en instance	3647
Durée de formation (% du nombre total de congés) :	
<40 heures	1,60 %
40 à 159	10,16 %
160 à 499	16,91 %
500 à 1999	33,93 %
> 1200	37,40 %
Participation (Million de francs) : * Etat	173,66
* Entreprises	2442,70

Source : Projets de loi de finances pour 1998.

Le projet de loi quinquennale sur l'emploi de 1993-1994, prend en considération la nécessité d'une évolution permanente des compétences et introduit à cet effet le capital temps formation qui consiste en une alternance entre périodes de formation et périodes d'activité. Son organisation sera déterminée par des accords nationaux de branche (*Lettre de Matignon*, 1993, n°420, p 2). Toutefois, la loi quinquennale de 1993, fera l'objet de fortes contestations de la part des partenaires sociaux. En effet, pour la première fois depuis 1991, la voie législative a précédé la voie conventionnelle. Certaines dispositions antérieures sont donc modifiées sans accord préalable des partenaires sociaux. La loi propose néanmoins des thèmes de négociation.

⁶² Des conditions restrictives sont toutefois imposées par la loi : l'action de formation doit mener à une qualification reconnue, dépasser 300 heures. De plus la part de la formation hors du temps de travail ne peut pas excéder 25 %. L'accord du salarié est nécessaire et l'employeur doit s'engager à tenir compte des efforts du salariés *ex-post* en termes d'accès à un emploi correspondant à la qualification acquise (Péry, 1999, p 124).

C'est notamment le cas du capital temps formation, pour lequel les partenaires sociaux ont un an pour en fixer les conditions de mise en œuvre (Bouillaguet, Traisnel et Bressaud, 1993, p 5).

Le capital temps formation (loi du 20 décembre 1993) autorise les salariés à suivre à leur demande, pendant leur temps de travail, des actions de formation comprises dans le plan de formation de l'entreprise. Ce dispositif se situe à la jonction du plan de formation et du droit individuel de formation. Il vise le perfectionnement professionnel et correspond donc à une épargne formation⁶³. **On constate donc un développement des dispositions ayant pour objet de développer l'initiative individuelle, d'en faire une alternative réelle par rapport à celle des entreprises.**

Protéger les salariés du pouvoir des entreprises

Enfin, les clauses de dédit formation sont réglementées de manière à protéger les salariés. Ces dernières s'assimilent à un mécanisme d'assurance de l'investissement formation initié par l'entreprise. Elles sont autorisées dans les entreprises qui consacrent un montant au moins égal à l'obligation légale (ou conventionnelle) à la formation de leurs salariés. Un arrêté de 1991, revient sur cette clause en conditionnant sa mise en place au dépassement de l'obligation légale. Si le salarié ne respecte pas la clause alors l'entreprise doit affecter l'indemnité obtenue au financement d'actions relevant du plan de formation. En outre, le dédit doit être proportionnel au coût réel supporté par l'entreprise du fait du départ prématuré du salarié (Willems, 1995, p 61). Cette dernière condition s'interprète comme une réduction du pouvoir de l'entreprise sur le salarié et comme un moyen de protéger ce dernier d'une utilisation abusive de la clause par l'employeur. Leur application exige, par ailleurs, la démission préalable du salarié. Néanmoins, en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la clause s'appliquerait.

⁶³ Le salarié formule une demande écrite auprès de son employeur. Ce dernier peut cependant différer l'acceptation si 2 % des salariés sont en capital temps de formation (pour les entreprises de 200 salariés et plus). L'entreprise doit alors transmettre une demande de prise en charge à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dont elle relève. La prise en charge peut être totale, partielle ou nulle mais ne peut, dans tous les cas de figure, excéder 50 % des dépenses. L'employeur doit alors transmettre une réponse motivée au salarié. Les demandes qu'il doit satisfaire en priorité sont celles des salariés dont la demande de départ en capital temps formation a déjà été refusée et ceux n'ayant jamais bénéficié d'actions de formation dans l'entreprise. Les accords de branche ont prévu que la moitié de la cotisation versée au titre du CIF (au maximum) serait versée pour le capital temps formation, et ferait l'objet d'une gestion spécifique dans le cadre de l'OPCA. Des financements complémentaires peuvent par ailleurs s'ajouter, en particulier des financements publics. Le capital temps formation apporte quelques modifications aux CIF puisque les actions de perfectionnement (qui relevaient initialement du CIF) sont désormais du domaine du capital temps formation. La durée d'absence du salarié est toutefois limitée à 1 an ou 1200 heures. Le financement est assuré à hauteur de 50 % par le plan de formation et pour 50 % par l'OPCA auquel l'entreprise verse le 0, 10 % (Willems, 1995, p 30).

L'intervention de l'Etat visait donc à accroître l'effort de formation en France, en développant notamment le rôle des entreprises et des partenaires sociaux. Une deuxième raison à l'intervention des pouvoirs publics dans le SNF peut être avancée. En effet, il est indéniable que les systèmes de formation initiale et continue sont corrélés. A cet égard, on peut dans un premier temps avancer que le système de formation initiale et donc ses dysfonctionnements potentiels influent sur la structuration de la FPC, dans la mesure où cette dernière part des acquis de FI. En ce sens, l'intervention de l'Etat en FPC aurait pour objet de compenser la sélectivité du système de FI.

II – LA VOLONTE PUBLIQUE DE COMPENSER LA SELECTIVITE DU SYSTEME DE FORMATION INITIALE : UNE DEUXIEME EXPLICATION DU CHOIX FRANCAIS

Le système de FPC ne se veut pas un substitut au système de FPI ; il présente davantage des caractéristiques de complémentarité⁶⁴ voire de continuité. En ce sens, sa construction a été influencée par les caractéristiques du système de FI. C'est ce que nous nous proposons de mettre en évidence dans cette section. La sélectivité du système de FI conduit l'Etat à intervenir pour pallier certains dysfonctionnements et poursuivre un objectif de seconde chance *via* la FPC.

II.1. lutter contre les limites de la démocratisation de la formation initiale et ouvrir une voie d'éducation permanente (objectif civique)

La démocratisation relative du système de FI conduit à exclure une frange de la population. Les pouvoirs publics utilisent alors la FPC pour pallier ce dysfonctionnement et insérer ces exclus sur le marché du travail.

⁶⁴ Nous considérons qu'il y a complémentarité entre FI et FPC même si la nature de cette complémentarité évolue au cours du temps. En effet, si la FPC a longtemps eu pour objet de combler les carences des individus sortant du système de FI sans diplôme ou avec un niveau de formation générale faible ; la forme de la complémentarité évolue sous l'effet de l'élévation du niveau général des sortants du système éducatif. En ce sens, la FPC aurait moins pour rôle de combler les insuffisances de FG que de permettre de faire face à l'obsolescence des connaissances, d'entretenir l'adaptabilité des salariés ou encore d'apporter des compléments de FS.

La tradition d'intervention publique en FI se reporte alors en FC.

II.1.1. Une intervention marquée des pouvoirs publics en FI comme en FC

Le système français de formation initiale se fonde sur les principes de démocratisation et d'unification communs aux différentes réformes dont il a fait l'objet. Il repose par ailleurs, sur l'intervention des pouvoirs publics au niveau de la définition des actions, de la mise en œuvre et du financement des politiques (Aventur et Möbus, 1998, p 109). L'Education doit de plus, permettre aux individus de comprendre les événements, de forger leur propre jugement, d'affirmer leur identité sans rompre le dialogue avec les autres, c'est-à-dire d'exercer leur rôle de citoyen. Le système de formation initiale se prévaut donc de trois objectifs :

- transmettre des connaissances, des savoirs et une culture,
- préparer à la vie professionnelle,
- former à la citoyenneté (Thélot, 1993, p 11).

Au sein de ces trois objectifs, se retrouve une préoccupation liée à l'équité et déjà présente dans la constitution de 1946 : "*la nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture : l'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat*" (Aventur et Möbus, 1998, p 109). Là encore, le rôle de l'Etat dans le système de formation est réaffirmé. On peut donc voir un parallèle entre l'intervention des pouvoirs publics, caractéristique du système de FI et son intervention marquée (Cf. I) au sein du système de FC. Cela apparaît d'autant plus, que les deux systèmes ne peuvent être développés indépendamment l'un de l'autre ; une cohérence globale est en effet, nécessaire.

Par ailleurs, le système français de formation initiale est sélectif, là encore l'intervention des pouvoirs publics est emprunte d'une démarche compensatrice *via* la FPC.

II.1.2. La démocratisation relative du système de FI nécessite une intervention compensatrice en FC

De 1945 à 1967, les mondes de l'éducation et de l'économie s'ignoraient (la question de leur coordination ne se posait pas en raison du contexte de plein emploi). L'objectif principal était donc de "démocratiser" l'enseignement en allongeant la durée des études et en augmentant le niveau de sortie des jeunes. La formation était alors associée à l'objectif de mobilité ascensionnelle, mais elle évoluera peu à peu vers la sauvegarde des chances de promotion puis vers l'objectif de mobilité géographique et professionnelle (cet objectif est déjà présent dans la loi de 1971 sous le terme "d'adaptation aux changements et promotion").

Le principe de gratuité de l'enseignement n'a, néanmoins, permis qu'une démocratisation relative de l'accès à l'éducation. En effet, les familles ont à supporter le coût d'opportunité inhérent au choix des études et ce coût touche différemment les groupes sociaux. Or tous les individus ne sont pas égaux face à ce choix. On se trouve ici face à un arbitrage individuel mis en évidence par la théorie du capital humain (investir en éducation ou non, dans des filières courtes ou longues, professionnelles ou non). Le choix des individus d'investir dans l'éducation sera fonction des taux de rentabilité escomptés. On peut ici entrevoir une des raisons de la fixation des règles de financement en FPC par les pouvoirs publics. En faisant reposer le financement de cette dernière sur les entreprises, l'Etat limitait la part à la charge des individus. Egalement, en mettant en place des dispositifs visant les publics fragilisés, l'Etat prend en charge une partie du coût de la formation continue et assume une fonction de solidarité sociale. D'autre part, la valorisation de l'enseignement général engendre un système élitiste, caractérisé par un taux d'échec important (ce dernier se traduit par un nombre de jeunes qui sortent sans diplôme ou sans qualification) et qui tend à perpétuer voire à renforcer les disparités inhérentes au milieu socioculturel d'origine⁶⁵. Des mesures ont été prises pour favoriser la réussite scolaire des élèves. C'est notamment le cas de la préscolarisation qui a été mise en place en

⁶⁵ Pour la génération des 50-59 ans, un enfant de cadre avait 8 chances sur 10 d'avoir un diplôme plus élevé qu'un enfant d'ouvrier. Cette inégalité des chances se retrouve chez les 25-39 ans où la proportion est de 7,5 chances sur 10. Globalement, les parcours des enfants demeurent étroitement liés au niveau de diplôme du père et à sa CSP (Estrade, 1995, p 2).

vue de détecter le plus tôt possible les difficultés de certains enfants, de contribuer à leur socialisation et de les adapter à l'environnement dans lequel ils évoluent. Il est à remarquer que si l'enseignement primaire tente de satisfaire l'objectif de "démocratisation" de l'enseignement, il ne permet pas pour autant d'éliminer toute inégalité. Au contraire, c'est là qu'apparaissent les premières inégalités entre les individus, voire que se reproduisent les inégalités liées au milieu dont ils sont issus⁶⁶.

Ainsi si les principes d'éducation pour tous et de gratuité subsistent dans l'enseignement français, ils ne traduisent toutefois qu'une démocratisation relative. En effet, la démocratisation apparaît en terme d'accroissement du volume de formation offert mais l'accès aux filières dites nobles (générales) demeure sélectif.

Le problème du système est aussi de viser une égalisation des taux de scolarisation et non une égalisation des résultats scolaires. Or les normes fixées correspondent davantage à celles des milieux favorisés, ce qui ne conduit nullement à privilégier l'équité du système (Cf. Tableau 13).

Au contraire, le choix de l'égalisation des taux de scolarisation tendrait à renforcer les discriminations. En ce sens, l'élévation du niveau moyen de formation et de scolarisation ainsi que la massification du système ne se sont pas traduits par une réduction des écarts entre les plus démunis et les plus favorisés (*Société française*, 1998, p 61). Le choix de la sélection face à la massification n'apparaît donc pas comme une solution appropriée puisqu'il engendre l'exclusion de certaines populations.

⁶⁶ On remarque que les scores obtenus au test d'évaluation à l'entrée en sixième révèlent des différences importantes selon le milieu d'origine : à titre d'exemple le score moyen (sur 100) d'un élève issu du milieu ouvrier est de 56 en français et 49 en mathématiques ; le score moyen d'un enfant de professeur est respectivement de 78 et 66. Par ailleurs, on constate que les enfants d'ouvriers sont plus nombreux dans les niveaux de sortie bas : 53 % se trouvent parmi les sans diplôme, 45 % dans les sorties CAP, 23 % à bac +2, 19 % à bac +3, 12 % avec un doctorat, 11 % avec un diplôme d'ingénieur. De même, si en 1985, la probabilité que le fils d'un bachelier soit au moins bachelier et que le fils d'un non bachelier ne le soit pas est 2,3 plus forte que le cas inverse. En 1993, ce rapport est porté à 4,1, ce qui implique que le diplôme du père détermine de plus en plus le niveau scolaire des enfants (Baudelot et Estabiet, 1999, p 37).

Tableau 13 : Les bacheliers par filière et origine sociale en 1993

	Bac général	Bac technologique	Bac professionnel
Cadres et professions intellectuelles supérieures	32,8	14,2	10,6
Professions intermédiaires	19,3	17,7	14,9
Ouvriers	15,1	26,3	27,4
Employés	13,2	17,6	18,2
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	11,4	12,6	12
Agriculteurs	4,0	4,6	4,0
Autres et non réponse	4,2	7,0	12,9

Source : Vasconcellos, 1998, p 32.

Le système de FPC se voit alors attribuer un rôle palliatif dont l'objectif est la réintégration des exclus sur le marché du travail. Dans cette perspective, au travers de la FPC, l'Etat reconnaît, le droit pour tous à la formation. Toutefois, en dépit des dispositifs développés par les pouvoirs publics, cette fonction palliative demeure limitée puisque les inégalités observées au sein du système de formation initiale se reproduisent en formation continue (Cf. Partie II).

D'autre part, l'allongement de la scolarité, semble aggraver la situation des jeunes défavorisés en créant une dualisation entre ceux qui réussissent et ceux qui échouent dans le système. Or cette situation se prolonge sur le marché du travail puisque les individus qui se présentent sur le marché sans diplôme ont un handicap en termes d'insertion et se trouvent entraînés dans la spirale de l'exclusion.

Ce choix de la sélection est un choix délibéré (qui peut se justifier si l'on considère que les individus sont différents et donc que pour certains l'investissement en éducation n'est pas ou peu rentable) qui entre toutefois en contradiction avec le principe de financement public adopté en France. Si l'on accepte la différenciation par classe sociale, cela revient alors à admettre que le système profite à certaines classes sous couvert du principe de l'éducation pour tous. De plus, ces dysfonctionnements impliquent, en France, une fonction compensatrice de la formation continue. En ce sens, pour pallier l'exclusion, l'Etat met en place des dispositifs visant les publics fragilisés c'est-à-dire les jeunes sortis sans diplômes du système de FI ainsi que les salariés dont l'emploi est menacé.

II.1.3. Compenser les dysfonctionnements engendrés par la culture du diplôme en développant le rôle de l'entreprise en FPC

Au sein de la société française, le diplôme a une image forte en tant que référence de connaissances. Sa légitimité provient de sa reconnaissance par l'Etat, qui lui confère ainsi une valeur informative sur le marché du travail. Il correspond à la tradition intellectuelle et élitiste française, qui lie le diplôme et le statut social et engendre une hiérarchie sociale. Le diplôme a, en effet, été longtemps considéré comme un facteur de mobilité sociale ascendante, comme un moyen d'accès à une condition supérieure (Meron et Minni, 1995, p 9). En ce sens, il est censé structurer l'accès aux différentes CSP, l'accès aux "bons" emplois et les hiérarchies sociales. Il possède une valeur informative qui permet aux individus de valoriser leur formation auprès des employeurs potentiels. Le diplôme est alors recherché car il est assimilé à une assurance relative face au chômage, et aux aléas des carrières professionnelles. Il est aussi considéré comme moyen d'acquisition d'un statut social, en dépit de la tendance à la déqualification à l'embauche. En ce sens, le diplôme s'inscrit dans une logique de signalement⁶⁷ (au sens de l'information contenue) par rapport aux employeurs. Il confère par ailleurs une protection relative (non absolue) contre le chômage (Cf. Tableau 14).

⁶⁷ Le fait de percevoir le diplôme dans une logique de signalement n'implique pas que l'on se rattache à l'analyse de la théorie du filtre au sens de Arrow dans laquelle une indépendance entre les structures de production et d'utilisation des diplômés est supposée. En effet, le système éducatif y est perçu comme un révélateur des facultés productives, qui contribue à la transparence du marché du travail par sa fonction de filtre, mais qui ne confère pas, *a priori* de capacités productives réelles (Vinokur, 1995, pp 152-153).

Or, l'analyse menée par Goux et Maurin (1994) sur les enquêtes FQP montre que les années redoublées ou n'ayant pas conduit à un titre, n'ont pas les conséquences attendues sur les salaires. En effet, le redoublement (censé refléter une aptitude inférieure) n'amène pas à un salaire inférieur, ce qui réaffirme le pouvoir de certification du diplôme (Goux et Maurin, 1994, p 163 ; Thiele, 1997, p 2).

Dans le cadre de la théorie du filtre, le diplôme a essentiellement un rôle d'information *via* sa fonction de filtre. Il peut donc conduire à un gaspillage de ressources pour la société dans la mesure où il n'est pas corrélé directement à l'acquisition de capacités productives. De même, pour les diplômés, le coût du signalement peut s'avérer supérieur à ce qui est nécessaire pour révéler leur capacité productive. Enfin, le coût du signalement peut s'avérer discriminant pour les moins favorisés. A cet égard, cela revient à nuancer la justification de l'intervention de l'Etat dans ce champ. En effet, s'il intervient de sorte à réduire le coût du signalement pour les moins favorisés (dans un souci d'équité), alors il supprime la fonction de filtre du système éducatif, notamment si la position de ces derniers s'explique par une infériorité dans les capacités productives. En revanche, si la position de défavorisé est corrélée à des facteurs indépendants de la productivité, alors l'intervention de l'Etat se justifierait mais cela suppose d'être en mesure d'évaluer les potentialités productives individuelles, ce qui revient à nier la nécessité d'un filtre (Vinokur, 1995, p 160).

Tableau 14 : Taux de chômage par diplôme en 1996⁶⁸

Niveau de diplôme	Sans diplôme	BEPC, CAP, BEP	Baccalauréat	Bac +2	Supérieur
Taux de chômage (%)	17,2	11,4	10,4	7,5	7,4

Source : Tableau réalisé à partir de Castel, Fitoussi, Freyssinet et Guaino, 1997, p 48.

Cette recherche du diplôme en formation initiale, se répercute en formation continue. En ce sens, les salariés recherchent des formations reconnues afin de pouvoir les valoriser sur le marché du travail en cas de mobilité externe. Il convient, toutefois, de remarquer que les formations réalisées dans le cadre de la FPC, contrairement aux formations du système de FI, ne mènent pas systématiquement à la certification. Et, lorsque cette dernière a lieu, la reconnaissance peut prendre des voies autres que le diplôme traditionnel. Cette caractéristique explique que la formation informelle ne constitue qu'un signal faible (en termes d'information) pour l'obtention de formations complémentaires dans d'autres entreprises. Les employeurs potentiels préféreront limiter les risques d'échec en supposant que le salarié ne dispose pas des connaissances initiales et reporter la formation sur des publics présentant moins de risque c'est-à-dire disposant d'une formation reconnue. La valeur des titres émane donc en partie de leur reconnaissance par l'Etat ; celui-ci en détenant le quasi-monopole de la délivrance des diplômes confère une certaine stabilité aux titres qu'il délivre. On peut également supposer que le choix d'un cadre prescriptif dans les modalités libératoires de l'obligation de participation des entreprises correspond aussi à un moyen, pour l'Etat, de contrôler les modalités de formation.

Le problème de la délivrance de diplômes à des individus ayant acquis des compétences par leur expérience professionnelle a toutefois conduit à la recherche de nouvelles voies de valorisation des compétences. Des situations autres que l'apprentissage formel sont reconnues comme source d'acquisition de compétences et certaines situations sont utilisées comme des révélateurs de compétences (Amadiou et Cadin, 1994, p 6). Dès

⁶⁸ En 1998, le taux de chômage des diplômés des cycles supérieurs longs est de 8 %, celui des diplômés des cycles supérieurs courts est de 9 %, comparativement à 18 % pour les non diplômés (Péry, 1999, p 198).

la fin des années 1940, un système cohérent de diplômes professionnels est instauré⁶⁹.

Si ces situations impliquent également l'Etat, elles lui associent un second acteur : l'entreprise. Dans ce cadre, la certification garantit l'acquisition de connaissances et de savoir-faire par les individus suite à un programme défini. Il s'agit donc d'une norme officielle qui recouvre le champ des diplômes, des titres homologués et des Certificats de Qualification professionnelle (CQP)⁷⁰. Elle correspond à une volonté de discrimination positive pour les plus défavorisés en sanctionnant des compétences plutôt que des savoirs formels⁷¹. Elle permet par ailleurs *"de garantir, d'authentifier et de légaliser la désignation des qualités qui sont reconnues comme acquises par le salarié"* (Charraud, 1995, b, p 113). Ainsi non seulement, elle permet l'accès à un groupe professionnel mais elle apparaît également comme un vecteur d'accès à la formation⁷². En ce sens, elle suppose la création de normes et de règles par un acteur institutionnel reconnu, l'Etat. En outre, la reconnaissance des acquis permet de prendre en considération les compétences, savoir et savoir-faire acquis par l'expérience professionnelle ou en dehors de l'emploi. La validation des acquis⁷³ consiste quant à elle en une reconnaissance de la possibilité d'apprendre en dehors d'un système organisé de formation. Elle relève toutefois d'une sanction officielle au sens où trois conditions doivent être réunies pour qu'il y ait validation : existence d'un référentiel connu, procédure d'examen définie au préalable, et contrôle par un jury indépendant (Feutrie, 1998, p 109).

⁶⁹ Ce système conduira à la mise en place en 1948, des commissions nationales professionnelles consultatives (présentes dans trois ministères : Education Nationale, Agriculture, Emploi et Solidarité). Cette première étape sera suivie par la loi d'orientation sur les enseignements technologiques du 16 Juillet 1971 qui stipule que les titres ou diplômes peuvent également être acquis par apprentissage ou FPC. Une commission technique d'homologation élabore alors une liste d'homologation qui sanctionne ce type de formation. D'autre part, en Juillet 1986, la certification de branches est reconnue au travers des certificats de qualification professionnelle. Enfin, la loi du 20 Juillet 1992, par exemple, introduit la validation des acquis professionnels qui peuvent être pris en considération pour l'obtention d'un diplôme (Perker et Gérard, 1996, p 13).

⁷⁰ On remarquera que l'homologation interministérielle permet d'évaluer les titres à partir de normes communes. Elle ne confère cependant pas une stricte équivalence avec les diplômes nationaux dans la mesure où les employeurs sont tenus de la reconnaître uniquement si cela est prévu par les conventions collectives (Perker, Gérard, Leplâtre et al., 1996, p 12). Alors que les diplômes de l'Education Nationale reposent sur le principe d'égalité qui confère une équivalence de compétences (à niveau et spécialité identiques), l'homologation offre une possibilité de comparabilité entre les titres.

La logique des certifications de branches, qui régit les CQP, relève encore d'un autre aspect puisque l'objet est de permettre aux jeunes défavorisés (en termes de résultats scolaires) d'accéder à l'emploi (Charraud, Boudier et Kirsch, 1995, a, pp 1-4). Il s'agit d'un titre créé et délivré par une instance paritaire au sein d'une branche professionnelle. Il atteste d'une qualification dans un emploi spécifique à la branche (Feutrie, 1997, pp 8-9).

⁷¹ L'homologation a été instaurée par la loi du 16 Juillet 1971 et le décret du 12 Avril 1972 ; la reconnaissance de la certification de branches a été reconnue par la loi du 16 Juillet 1986.

⁷² On constate toutefois que 1,28 % des actions de formation mène à un diplôme d'Etat ; 2,33 % à un titre homologué ; 6,1 % à un CQP ; 10,84 % à une qualification reconnue par convention collective de branche ; 79,13 % à aucune certification (Péry, 1999, p 117).

⁷³ C'est tout particulièrement au cours des années 1990 que la validation a connu un essor important sous l'impulsion de la loi du 20 Juillet 1992 qui donne le droit à toute personne ayant 5 ans d'ancienneté de demander une validation d'acquis professionnels dans le but d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur ou de l'enseignement technologique (Feutrie, 1997, p 15).

Outre ces formes de reconnaissances des compétences, la mise en place d'organisations qualifiantes par les entreprises semble être une voie d'affirmation de la volonté d'améliorer l'articulation FI/FPC. En effet, ces dernières apparaissent comme un nouveau mode d'acquisition des compétences parallèlement au système de formation initiale. En ce sens, elles présentent un double intérêt. Du point de vue du salarié, il s'agit d'une seconde chance par rapport à la formation initiale et de la possibilité d'accès à un mode d'apprentissage moins académique. Du point de vue de l'entreprise, c'est un moyen d'associer les salariés à la réalisation de ses objectifs en intégrant la formation au processus de travail et donc de mobiliser un mode d'apprentissage plus proche de ses besoins. L'organisation qualifiante au sein des entreprises marque une rupture dans la logique qui consiste à attribuer la responsabilité de la FPI au système scolaire et son utilisation aux entreprises ; la FPC constituant alors un moyen d'adaptation à court terme aux évolutions technologiques. Dans cette perspective, les formations validantes⁷⁴ peuvent être mobilisées. L'obtention d'un diplôme certifié au niveau national pour attester des compétences acquises dans un projet spécifique à une entreprise, peut alors constituer une voie d'évolution.

Toutefois les diplômes acquis en FPC ne bénéficient pas encore du même traitement que les diplômes acquis en FI. En effet, ils ne confèrent pas un droit d'accès systématique à la qualification ou au salaire, même si le diplôme figure dans les grilles de classification⁷⁵.

Si l'on admet la nécessité d'une éducation permanente des individus (objectif reconnu par les pouvoirs publics) afin de faire face aux aléas économiques, la mobilité qui en découle, en particulier externe, exige une reconnaissance des compétences acquises en formation continue. C'est en ce sens que l'on peut appréhender la recherche d'une continuité entre FI et FPC. Ces évolutions marquent, en effet, la volonté de mettre en place une reconnaissance comparable (de même valeur économique et sociale) des deux modes de formation en intégrant les contraintes individuelles (hétérogénéité des aptitudes et des opportunités financières des individus). Si cela suggère un rôle accru de l'entreprise, l'Etat ne peut toutefois être absent de ce processus.

⁷⁴ La formation qualifiante poursuit une finalité professionnelle et a pour objet d'améliorer les compétences en situation de travail sans pour autant avoir un objectif de validation. *A contrario*, la formation validante vise explicitement l'obtention d'un diplôme ou d'une certification reconnue (Ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie, 1998, p 4).

⁷⁵ On note toutefois une évolution au sens où les nouveaux dispositifs conventionnels tendent à reconnaître les diplômes lorsque la formation est initiée par l'employeur (Jobert et Jallart, 1995, p 141). Globalement, la reconnaissance des diplômes acquis en FPC dépend des grilles de classification, de la date à laquelle celles-ci ont été négociées et des secteurs d'activité qu'elles couvrent.

II.2. lutter contre la dévalorisation de l'enseignement professionnel et offrir une seconde chance aux individus ayant échoué dans le système initial (objectif civique)

Le système éducatif français présente l'avantage d'être national. Il intègre le système de formation professionnelle initiale, ce qui conduit en revanche, à privilégier l'apprentissage de savoirs techniques et généraux (Aventur et Möbus, 1998, p 110). Il convient de préciser que l'objectif de professionnalisation a été développé récemment. En effet, c'est seulement à la fin des années 1970 (et de manière plus marquée depuis 1985) que l'accent a été mis sur la professionnalisation des études. Toutefois en dépit de la volonté de professionnaliser le système initial, les filières professionnelles demeurent marginales au regard des filières techniques et générales (Cf. Tableau 15). Ce constat prévaut particulièrement pour les filières de BEP et de CAP pour lesquelles on note un faible engagement (Cf. Tableau 16).

Tableau 15 : Evolution des effectifs d'élèves en milliers (Public et privé)

	1980/1981	1996/1997 (Estimation)
Premier degré	7124,3	6455,9
Second degré	5494,1	5988,5
Dont		
- second cycle professionnel	773,2	697,9
- second cycle général et technologique	1102,6	1484,1
Enseignement supérieur	13889,8	2126,5
Dont		
- CPGE	40,1	78,3
- STS	67,3	230,3
- IUT	53,7	108,4
- Universités	790,8	1315,9

Source : Extrait de Prost, 1998, p 6.

Tableau 16 : Evolution des effectifs de première année de formation sous statut scolaire

Modalités de formation (en %)	1980/81	1996/97
CAP (post 5ème)	32.4	1.1
BEP	36.2	41.7
Bac pro	-	13.5
Bac techno. (dont 1ère adaptation)	25.1	26.9
BTS	6.3	16.8
Effectifs concernés	506 318	628 642

Source : inspiré de Bouyx, 1998, p.40

En ce sens, la FPC intervient comme une voie complémentaire, par laquelle l'Etat tente de pallier la faible professionnalisation du système de FI et de répondre aux besoins des entreprises. Il s'agit, par ce biais, de permettre aux salariés de compléter notamment leur formation, d'actualiser leurs connaissances et parallèlement de prendre en compte les besoins des entreprises si l'on veut construire une continuité entre les deux systèmes. Cette recherche de continuité, s'explique par le rôle palliatif attribué à la FPC relativement à la FI. Ce dernier entrave le développement autonome de la FPC.

En outre, la primauté accordée à l'enseignement général dans le système de FI conduit également le système à dévaloriser la formation professionnelle. L'intervention de l'Etat dans le champ de la FPC a alors pour objet de contrebalancer cette tendance. Le "rejet" de l'enseignement professionnel tend à cultiver la prédominance de la voie générale. En ce sens, le redoublement apparaît comme un moindre mal comparativement à une orientation dans la voie professionnelle alors qu'il implique un coût non négligeable pour la société. Or, l'orientation scolaire est déterminante pour l'avenir des élèves, elle structure les voies auxquelles l'élève aura accès durant sa scolarité et donc son avenir professionnel. L'orientation scolaire constitue donc un enjeu fondamental compte tenu de son influence sur le diplôme auquel elle permet de prétendre et de la relation qui existe en France entre le diplôme et le statut social. Non seulement le diplôme détermine l'accès à l'emploi mais il tend maintenant à structurer également les possibilités d'avancement dans la carrière (Vasconcellos, 1993, p 90). Les conséquences de l'échec scolaire sont donc d'autant plus importantes dans ce mode de régulation où le diplôme conditionne l'entrée dans la vie active. Cette particularité fait que certaines familles persisteront dans le choix de filières générales au sein desquelles les enfants éprouvent des difficultés alors que ces derniers pourraient réussir dans des filières professionnelles qui correspondraient davantage à leurs aptitudes.

Cela concourt à l'apparition d'un autre problème qui est celui de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs d'activité.

La construction et la structuration du système de FPC peuvent alors être comprises par référence au système de FI et au rôle de l'entreprise. Ainsi, la constitution d'un système de FPC centré sur l'entreprise (et moins sur l'individu) peut s'expliquer par le fait que le système éducatif français a longtemps été caractérisé par une faible professionnalisation, une indépendance eu égard à l'entreprise, une intégration relative du diplôme sur le marché du travail. Mais ces caractéristiques impliquent parallèlement une intervention publique pour initier puis pérenniser le rôle de l'entreprise.

Si la FI a pour mission d'aider les individus à construire leur qualification, la FPC a alors un rôle de continuité par le développement des compétences et de la qualification. Les inégalités et dysfonctionnements du systèmes de FI sont, en ce sens, d'autant plus alarmants. En effet les compétences acquises à la sortie du système de FI se répercuteront à trois niveaux au moins :

- elles détermineront la situation professionnelle et sociale,
- elles influenceront sur la capacité à acquérir de nouvelles compétences
- et elles conditionneront l'accès à la FPC c'est-à-dire la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences⁷⁶ (Commissariat général du plan, 1993, p 134).

En ce sens, les inégalités qui existent à la sortie du système de FI se répercuteraient et se cumuleraient au cours de la vie active de l'individu dans la mesure où la FPC s'appuie sur les acquis de la FI. L'intervention des pouvoirs publics se comprend alors dans son rôle complémentaire au système de FI voire palliatif et justifie la poursuite d'un objectif de seconde chance pour les personnes ayant échoué en FI.

La loi repose par ailleurs sur une logique d'éducation permanente. Cette dernière se justifie par le besoin de se prémunir d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, d'améliorer la promotion professionnelle (dans une perspective de justice sociale) et d'assurer la mobilité professionnelle. *"La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.*

⁷⁶ En 1993, le taux d'accès à la FPC pour les diplômés du supérieur était de 30,4 %, de 34,6% pour les bac +2, de 30,2% pour les bac, de 19,4 % pour les CAP, de 23,9 % pour les détenteurs d'un BEPC, de 12,6 % pour les détenteurs d'un BEP, de 7,4% pour les individus n'ayant obtenu aucun diplôme en FI (Péry, 1999, p 65).

Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. La formation continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social" (Journal officiel de la République Française, 1971, p 7035).

Avant 1985, la domination du modèle scolaire mis en place par l'Etat, a conduit les entreprises à entreprendre des actions de qualification, de revalorisation, de professionnalisation des non qualifiés afin de dépasser et pallier les conséquences de la logique scolaire. Cette dernière a par ailleurs conduit à l'adoption de modalités formelles de formation en FPC et à la non-reconnaissance de la formation sur le tas puisqu'en fait c'est l'extériorité de la formation et son "éloignement" par rapport à la situation de travail qui en fondent et en garantissent la valeur. Cela ne signifie pas que la transmission de savoirs au sein du processus productif n'existe pas, mais davantage qu'elle ne fait l'objet d'aucune reconnaissance (ou d'une faible reconnaissance) et bénéficie donc d'un faible degré de lisibilité (Gehin et Mehaut, 1993, pp 173-181).

Dans cette optique, le fait de placer les entreprises au cœur du dispositif de FPC vient compenser la faiblesse de leur participation en FI. En ce sens la FPC présente donc bien un caractère complémentaire par rapport au système de FI. La FPC peut alors apparaître comme un palliatif de certains des dysfonctionnements du système de FI (faible professionnalisation avant 1985, domination du modèle scolaire...) en actualisant les connaissances, en dispensant des formations complémentaires. Elle peut également constituer un moyen de lutter contre le chômage structurel ou d'inadéquation. On constate toutefois que l'extériorité de l'entreprise dans le système de FI se répercute dans le système de FPC et se traduit par la faiblesse de la négociation au niveau de l'entreprise. Cette dernière s'explique également en partie par la faiblesse des syndicats en France qui est elle-même étroitement liée à la nature des relations professionnelles (Gehin et Mehaut, 1993, pp 126-127).

L'Etat a donc pris différentes initiatives pour satisfaire l'objectif de seconde chance, c'est-à-dire développer la promotion sociale. Ces différentes mesures reflètent par ailleurs

l'institutionnalisation du système. Ainsi, les lois de 1959⁷⁷, 1966⁷⁸, 1968⁷⁹ et 1971, bien que d'origines différentes, reposent sur une même cohérence. Elles confèrent une légitimité à la formation en élargissant progressivement son champ d'action, en introduisant une réglementation précise afin de développer l'activité de formation hors du système scolaire. L'objectif sous-jacent est de développer une coordination entre les sphères éducatives et productives. La loi de 1959 visait notamment à faciliter la mobilité sociale en permettant à chaque individu de mobiliser la FP comme une seconde chance. Introduite dans un contexte de croissance économique, cette loi a donc pour objet de permettre l'accès à des postes supérieurs, d'élever la qualification de la main-d'œuvre.

Toutefois, on constate qu'en 1966, le besoin de main-d'œuvre qualifiée est satisfait par recours à l'enseignement technique court, ce qui tend à réduire la mobilisation du volet seconde chance présent dans l'objectif de promotion sociale. Ce dernier est toujours présent dans la loi de 1971 et prend un intérêt particulier face aux inégalités d'accès à la formation en entreprise révélées.

Dès 1975, un plan de rénovation de la promotion sociale est mis en place pour réaffirmer le caractère complémentaire de la promotion sociale dans la Formation Professionnelle Continue et pour améliorer son efficacité (notamment en combinant plans de formation, congés individuels de formation et cours de promotion sociale). D'autre part, en 1982, le rapport Sauvel réaffirme la place de la promotion sociale dans le dispositif de FPC. Elle se veut une seconde chance, une possibilité d'accès à la qualification et à la spécialisation. Les lois sur la décentralisation du 2 mars 1982 et du 7 janvier 1983, conduiront à confier la promotion sociale aux régions. Cela autorise un rapprochement des besoins locaux mais parallèlement atténue le caractère prioritaire de la promotion sociale au profit de l'insertion sociale et professionnelle. La loi Rigout de 24 Février 1984, permettra toutefois de donner un nouvel élan à la promotion sociale (Ouaknine, 1984, pp 24-28).

L'éducation et la formation ont longtemps été confinées à la première phase de la vie de l'individu. Compte tenu de l'évolution vers l'alternance entre les phases de travail et de formation, il est nécessaire de promouvoir la continuité et la cohérence entre les systèmes d'éducation et de formation, et également la cohérence entre la sphère éducative

⁷⁷ La loi du 31 Juillet 1959 cible les domaines professionnels, culturels et collectifs de la promotion sociale (Ouaknine, 1984, P 24).

⁷⁸ La loi du 3 Décembre 1966 introduit le droit au congé individuel de formation, et crée notamment la Fonds pour la Formation Professionnelle et la Promotion Sociale (FFPPS) (Ouaknine, 1984, p 25).

⁷⁹ Elle crée les Fonds d'Assurance Formation (FAF) et des règles en matière de rémunération des stagiaires (Ouaknine, 1984, p 25).

et le monde du travail. Il est important de promouvoir la continuité interne des systèmes afin de faciliter la progression des individus. Mais, il est aussi fondamental de favoriser la continuité externe en vue de faciliter la transition entre éducation et emploi. Enfin, une troisième forme de continuité est à développer. Il s'agit en effet de faciliter les changements de carrières des actifs occupés, de leur faciliter l'accès à la formation et plus particulièrement aux formations diplômantes. Cela ne remet pas pour autant en cause le rôle de l'Etat dans le système de FPC. En revanche, la nature de cette intervention doit *a fortiori* aller dans le sens d'une coopération accrue avec l'entreprise.

II.3. Une recherche de cohérence globale : améliorer l'articulation FI/FC

L'élévation continue du niveau de diplôme acquis en FI nécessite une intervention des pouvoirs publics afin de permettre aux personnes déjà insérées sur le marché du travail de "rivaliser" avec les jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Cela suppose l'existence d'une cohérence entre les deux systèmes, que seuls les pouvoirs publics semblent être à même d'initier.

Le capital humain subit le processus temporel par le biais de deux effets, la dépréciation et l'obsolescence :

- en premier lieu, le stock de connaissances acquises⁸⁰ en FI⁸¹ se déprécie en raison de son incorporation à l'individu. Il est donc fonction de son utilisation par l'individu⁸² mais également relié à ses capacités physiques (la mémoire en est une illustration). Ainsi, le taux de dépréciation ne sera pas uniforme pour l'ensemble des individus.

- d'autre part, si la dépréciation est endogène car liée aux caractéristiques individuelles, l'obsolescence des connaissances renvoie à un phénomène exogène relié à l'évolution technologique. En effet, le vieillissement technologique des connaissances s'explique par l'utilisation d'un nouveau matériel rendant les anciennes compétences désuètes.

Ces deux effets s'ils sont inhérents à l'investissement formation soulignent également la difficulté du système de formation initiale à les pallier. Il semble en effet difficile pour ce

⁸⁰ Le terme doit être pris dans un sens large englobant les savoirs scolaires mais également les savoir-faire dans une dimension plus professionnelle de la formation.

⁸¹ Si ces deux effets sont inhérents à tout investissement en capital humain, ils ne préjugent pas des modalités d'acquisition de celui-ci. Il peut être en effet acquis en FI ou FPC. Notre analyse portant sur la relation FI/FPC, nous nous limiterons aux connaissances acquises en FI, de manière à comprendre le rôle de la FPC.

⁸² Or, on est en droit de penser que l'utilisation permanente d'un savoir acquis tend à limiter sa dépréciation.

dernier d'anticiper l'évolution technologique et d'y répondre *a priori*. De la même manière, dans la mesure où les métiers évoluent, il paraît utopique que le système éducatif puisse fournir aux entreprises une main-d'œuvre immédiatement opérationnelle. Ce n'est d'ailleurs pas son objet. Cela supposerait que ces dernières soient en mesure de fournir une description précise des postes futurs (le cas échéant, elles surenchérisent la culture du diplôme, en ayant des exigences de formation supérieures à ce que requiert le poste).

Dans ces conditions, la FPC aurait pour fonction de répondre à la dépréciation et à l'obsolescence des compétences mais également d'assurer leur pérennité dans un environnement technologique en perpétuel changement. Selon cette logique, le système de FPC offre des ressources éducatives permanentes et la flexibilité nécessaire à un ajustement dynamique des compétences.

Au-delà de cette fonction de pérennisation des connaissances, la Formation Professionnelle Continue jouerait également un rôle dans l'amortissement des chocs conjoncturels ou des aléas économiques. Cette seconde fonction de la FPC renvoie aux mécanismes de reconversion de la main-d'œuvre compte tenu des rationnements qu'engendrent les crises économiques (Cf. III).

Ces fonctions attribuées au système de FPC ne sont pas récentes. Elles témoignent d'une prise en compte des contraintes principalement informationnelles et de la nécessité de valoriser une capacité d'apprentissage (vis à vis de l'environnement) dans le choix des politiques de formation. A ce titre, la rupture provient de la volonté d'anticiper les aléas qui peuvent survenir. Cette gestion des problèmes *ex ante* et non plus *ex post*, conduit à intervenir prioritairement sur le système de FI. La FPC devient une ressource éducative permanente dont le contenu sera ultérieurement précisé selon les besoins des individus et des entreprises. Or, c'est aux pouvoirs publics d'impulser cette évolution.

Les actions de FPC s'appuient sur les acquis de FI. Dans une perspective de flexibilité dynamique⁸³, la formation initiale ne doit pas être irréversible, le cas échéant, elle bloquerait toute possibilité d'apprentissage pour l'individu. Nous pensons ici aux inefficacités de la FI dans la production de savoirs et d'aptitude cognitive (capacité d'apprentissage). L'école doit non seulement se recentrer sur les savoirs fondamentaux

⁸³ La flexibilité dynamique correspond à la possibilité de réviser ses choix d'une période sur l'autre. Elle part du principe d'une information imparfaite au moment de la prise de décision mais l'information sera disponible *ex post*. Le choix de formation *ex ante* doit donc valoriser une capacité d'adaptation ou une valeur d'option. Ce concept a été initialement développé par Henry (1974) et également Cohendet et Llerena (1989).

mais également valoriser la qualité de ces derniers. Le gaspillage des fonds publics, au travers de la redondance des connaissances et compétences acquises dans les deux systèmes, serait ainsi évité. Le système de FPC pourrait alors poursuivre ses propres objectifs : production d'adaptabilité et lutte contre l'obsolescence et la dépréciation des connaissances. L'orientation de la politique éducative actuelle va dans ce sens en cherchant à restreindre les référentiels de formation aux savoirs fondamentaux.

L'amélioration de l'efficacité du dispositif suppose donc une modification de la relation formation emploi qui consiste à penser l'acquisition de la compétence dans le processus productif simultanément à l'acquisition de la connaissance à l'école.

Le lien entre le système éducatif et le système d'emploi s'en trouverait alors modifié, la simultanéité de l'acquisition remplaçant la consécutive. Il s'agit donc de dépasser l'opposition FI-FPC, FG-FP pour entrer dans une conception d'éducation tout au long de la vie qui permettrait d'échapper à la logique de sélection par l'échec scolaire et l'exclusion ou à la logique d'égalisation au détriment de la valorisation des talents individuels (Delors, 1996, p 20). Or l'Etat ne peut être absent de cette évolution puisque la recherche de cohérence impose une logique de construction similaire des deux systèmes.

La logique de construction du système de FI et de FPI, les critères sur lesquels il repose, de même que le rôle du diplôme dans la culture française conditionnent la constitution du système de FPC dans la mesure où ce dernier apparaît davantage comme un complément nécessaire au premier et moins comme un substitut. Il semble, par ailleurs, que l'accroissement du chômage ait eu une influence sur les objectifs poursuivis en FPC et sur la nature du rapport FI/FPC.

III – LA CROISSANCE DU CHOMAGE ET LA POLITIQUE D'EMPLOI : UNE TROISIEME EXPLICATION DU CHOIX FRANÇAIS

Face à l'accroissement du chômage, l'Etat intervient en développant des mesures palliatives. L'objectif de gestion sociale du chômage se développe donc au détriment de la promotion sociale initialement poursuivie par la loi de 1971. De plus, les entreprises ont

pris davantage de poids dans le système, ce qui explique également que l'objectif de promotion sociale soit moins développé. L'objet n'est donc plus de permettre à l'ensemble de la population d'accéder à la FPC mais de se focaliser sur une frange de la population, c'est-à-dire de donner "la priorité" aux individus touchés par le chômage afin de les réinsérer sur le marché du travail.

III.1. La nécessité de développer une gestion sociale du chômage

Dès 1967, le chômage apparaît (1 % de la population active), il ne cessera d'augmenter jusqu'en 1974 en dépit de la croissance économique ; ce taux explosera pour atteindre 12,6 % de la population active en 1993. Après le premier choc pétrolier, l'accroissement du chômage ne semble cependant pas lié à un problème de qualification de la main-d'œuvre mais davantage au ralentissement de la croissance engendré par l'accroissement du prix de l'énergie. La relation avec la qualification de la main-d'œuvre apparaîtra à la fin des années 1970. Or lors de la promulgation de la loi de 1971 (qui fait de la FPC une obligation nationale), l'objet n'était pas de lutter contre le chômage mais d'améliorer la condition des salariés, leurs possibilités de promotion, et de promouvoir l'éducation permanente.

L'objectif initial de la FPC était donc de favoriser la promotion sociale des individus, d'assurer la prise en charge des exclus du système de FI (dont il fallait aussi pallier les effets externes négatifs), de faire face aux pénuries de qualification et aux mutations du système productif. Sous l'influence de l'environnement économique, on observe donc un déplacement d'une logique de promotion sociale vers une logique de gestion sociale du chômage.

Il semble que l'orientation vers la gestion sociale du chômage ait peu de conséquences en termes législatif (puisque depuis 1971 la loi a été complétée mais pas remise en cause). Si depuis 1975, la FPC était utilisée comme outil de la politique de l'emploi puisque pensée comme un moyen de favoriser la réinsertion professionnelle, ce n'est que le 10 Juillet 1987 que la loi confirme l'accent porté sur les demandeurs d'emploi (Rabanes, 1988, p 60). De plus, il s'agit toujours de développer l'équité du système dans la perspective d'insertion des exclus. L'évolution des objectifs traduit donc une dissension du lien avec la formation initiale au sens où l'objectif visé par la Formation Professionnelle

Continue dépasse la simple gestion des dysfonctionnements du système de formation initiale. En effet, si les dysfonctionnements de la formation initiale peuvent contribuer à la situation de chômage massif, le système de formation initiale ne peut en aucun cas en constituer la cause unique.

La création du système de 1971 dans sa composante de seconde chance correspondait donc à une volonté de pallier les insuffisances du système de FI voire de s'y substituer. Puis face à la montée du chômage et à l'élévation du niveau général d'éducation, cette logique a été orientée vers la gestion du chômage et la compétitivité des entreprises. Déjà en 1981, le ministère de la Formation Professionnelle visait une relance de la formation professionnelle axée sur la sortie de la crise économique et recentrée sur les publics prioritaires (Duparc, 1982, pp174-178). La FPC aurait alors davantage pour rôle de compléter les savoirs acquis dans le système FI, de favoriser le développement de l'adaptabilité des salariés et la reconversion de ces derniers.

Dès 1981, la politique publique s'oriente donc vers la relance de la croissance, la diminution de l'âge de la retraite, la diminution de la durée légale du travail. Dans la même optique, à partir de 1984, on annonce l'objectif de 80 % d'une classe d'âge au niveau baccalauréat afin de réduire les difficultés d'insertion des jeunes (Kirsch in Möbus et Verdier, 1997, b, p 56). Le chômage connaît un ralentissement de 1986 à 1991, mais la récession de 1991 le relance (et particulièrement le chômage des jeunes).

La FPC prend alors d'autant plus d'importance dans ce contexte de chômage, au sein duquel la mobilité semble réservée aux plus qualifiés. L'intervention de l'Etat prend ainsi différentes formes telles que l'apport direct de formation, le financement ou la réglementation (Shackleton, 1995, p 11). Les pouvoirs publics concentrent donc leur action sur l'accompagnement des publics menacés d'exclusion, et sur l'amélioration de la compétitivité des entreprises. Il s'agit également d'assurer une mobilité professionnelle de la main-d'œuvre qui diffère fortement de celle observée dans les années 1970 en raison de l'instabilité des relations d'emploi, du déclin de la promotion interne (Péry, 1999, pp 19-18).

Cette évolution dans l'orientation de la politique menée par les pouvoirs publics trouve sa concrétisation en 1994, dans la mesure où les objectifs de lutte pour l'emploi sont clairement affichés. Cela se traduira par une progression des budgets alloués à la politique de l'emploi (prise en charge des exonérations sur les bas salaires, recentrage des mesures d'insertion sur le secteur productif). Au niveau de la formation des adultes, on notera une

volonté de développer l'insertion durable dans l'emploi, la sélectivité des actions de formation et de conversion (Couanau, 1995, pp 45-50), ainsi qu'une volonté de rationaliser les sommes dépensées. De même, l'effort de rationalisation et de réorganisation se poursuit en 1996 et l'objectif de lutte pour l'emploi est maintenu (on observe en effet que le budget pour le travail, l'emploi et la FP augmente de 6,48 % par rapport à 1995 alors que le budget de l'Etat n'augmente que de 2,2 %) [Souvet et Madelain, 1995, p 62]).

Quatre phases peuvent alors être distinguées relativement à l'évolution des objectifs de la FPC depuis 1971 :

- * de 1970 à 1973 : la FPC est perçue comme une réponse sociale à l'inadaptation de la formation initiale. C'est donc l'objectif de seconde chance qui prévaut au détriment de la satisfaction des besoins des entreprises et de l'adaptation des salariés à l'évolution de l'emploi,

- * de 1974 à 1980 : la crise économique et la dégradation du marché de l'emploi, légitiment l'objectif prioritaire de lutte contre le chômage (soutien au reclassement et à la reconversion). C'est une période riche en termes législatifs,

- * de 1980 à 1990 : l'objectif demeure la préservation de l'emploi, la lutte contre les licenciements, et l'adaptation des salariés à l'évolution du marché de l'emploi,

- * depuis le début des années 1990, on assiste à une phase d'individualisation de la formation. L'objectif est d'une part de satisfaire les attentes et besoins des salariés et d'autre part, de mieux rentabiliser l'investissement en formation des entreprises (Guillot et Rouquié, 1996, p 32).

Les pouvoirs publics ont donc développé des mesures visant à faciliter la réinsertion des demandeurs d'emploi, à retarder la période totale d'indemnisation du chômage (Cf. Encadré 16). Ces mesures de la politique de l'emploi sont présentées comme un moyen de lutte contre le chômage.

Encadré 16 : Les principaux dispositifs de lutte contre le chômage (hors jeunes)

*** Les stages et formations :**

- Les stages de l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (102440 demandeurs d'emploi étaient concernés en 1997 (Péry, 1999, p 173)).

- Les Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE) qui visent les demandeurs d'emploi de plus de 25 ans inscrits à l'ANPE depuis plus de 12 mois au cours des 18 derniers mois. Depuis 1994, ils intègrent les stages de reclassement professionnel de l'ANPE, ainsi que les actions d'insertion et de formation. Ils se scindent en deux catégories :

* les SIFE collectifs pour les personnes éprouvant des difficultés d'insertion et celles ayant cessé leur activité pendant 5 ans au moins pour élever au minimum 2 enfants. Les actions de formation consistent en définition de projet professionnel, recherche d'emploi, remise à niveau, préqualification,

* les SIFE individuels qui ont pour objet de maintenir, élargir ou adapter les compétences des demandeurs d'emploi ayant une expérience professionnelle. Ils sont ciblés sur la prévention du chômage de longue durée.

En 1997, on décompte 141115 entrées en SIFE collectifs et 32730 en SIFE individuels (Péry, 1999, pp 175-176).

- Les Stages d'Accès à l'Entreprise (SAE) ont pour objet de répondre à une offre d'emploi déposée à l'ANPE en donnant les compétences requises aux demandeurs d'emploi. Parallèlement, le salarié suit une formation afin d'accéder à un autre poste dans l'entreprise. Ces stages concernent principalement les jeunes. Depuis 1991, ils remplacent le Stage de Mise à Niveau (SMAN).

Ce type de stage a concerné 37194 demandeurs d'emploi en 1997 et 631 salariés (Péry, 1999, p 177).

- Les stages du FNE en faveur des cadres privés d'emploi qui visent à favoriser la réinsertion des cadres en actualisant leurs compétences ou en leur permettant d'en acquérir de nouvelles. Ils visent les personnes de plus de 25 ans ayant au moins 3 ans d'expérience et étant chômeurs de longue durée.

Ces stages concernaient 7115 personnes en 1997 (Péry, 1999, p 179).

- Le Crédit Formation Individualisé demandeurs d'emploi, mis en place en 1991, concerne principalement les bénéficiaires de l'Allocation Formation Reclassement (AFR).

*** Les allocations et les aides :**

- Les congés de conversion (1000 adhésions en 1997 [Péry, 1999, p 188]) facilitent le reclassement externe pour l'entreprise, en mettant à la disposition du salarié une cellule d'emploi et en lui offrant la possibilité de suivre une formation.

- Les conventions de conversion prennent en charge les salariés licenciés pour motif économique pendant 6 mois (138000 personnes concernées en 1997 [Péry, 1999, p 188]). Elles visent la prévention du chômage de longue durée.

- L'AFR relève de l'Etat et de l'UNEDIC et consiste en une prise en charge de la rémunération des demandeurs d'emploi en formation.

- Les conventions de cellule de reclassement concernent les entreprises de moins de 2000 salariés ; la cellule assure l'accueil, l'évaluation, le conseil et l'orientation des individus licenciés pour motif économique ou menacés de l'être.

- Les aides à l'emploi non marchand et à l'emploi marchand (comportent peu ou pas d'actions de formation).

Source : D'après Projets de loi de finances pour 1998 et 1997 ; Fiches pratiques de la formation continue, 1998.

On constate donc que certains dispositifs n'ont pas pour objet de dispenser de la formation. Par ailleurs, parmi les mesures qui mobilisent des actions de formation ou qui

orientent les salariés, certaines mesures visent plus spécifiquement la reconversion des salariés licenciés ou menacés de l'être. On peut notamment citer :

- les conventions de conversion, qui aident au reclassement des salariés et préviennent le chômage de longue durée
- les congés de conversion, qui visent à faciliter la reconversion des salariés,
- les conventions de cellules de reclassement, qui visent à conseiller les salariés,
- les conventions de formation et d'adaptation du FNE.

Or l'ensemble des dispositifs mis en place par les pouvoirs publics implique un coût non négligeable (Cf. Tableau 17) :

Tableau 17 : Coût des dispositifs de formation professionnelle de la politique de l'emploi (hors jeunes)

Dispositifs	1993	1994	1995	1996	1997
Stages de formation	956	9731	9998	10514	10520
Prévention du chômage de longue durée	623	374	399	339	275
Stages chômeurs de longue durée	5648	4806	4827	3932	3389
Allocation Formation Reclassement	6101	6349	6157	6264	6085
Accompagnement des restructurations	8102	7666	6114	6963	6966

Source : Extrait de DARES, 1998, pp 183-184.

On constate toutefois que depuis 1993, la part de la formation professionnelle dans les mesures de la politique de l'emploi tend à se restreindre au profit de l'emploi aidé (Cf. Tableau 18).

Tableau 18 : Part du coût des dispositifs de la politique d'emploi aidé

Dispositifs	1993	1994	1995	1996	1997
Ensemble emploi marchand	42	45	49	52	53
FP	36	32	30	28	27
Préretraites	22	23	21	20	20

Source : Extrait de DARES, 1998, p 181.

Or, on constate qu'en dépit des fonds croissants investis dans le traitement actif du chômage (Cf. Tableau 19), le taux de chômage ne s'est pas réduit. Si l'objectif des pouvoirs publics était de réduire ou de stabiliser le chômage au travers, notamment, des dispositifs de formation, on est alors en droit de penser que ces dispositifs apparaissent davantage comme un moyen de gestion du non-travail, de lutte contre l'exclusion que comme un

moyen de lutte contre le chômage en tant que tel. Toutefois, l'objectif sous-jacent des décideurs peut également être d'envoyer un signal de leur intérêt à l'égard de la population des chômeurs (objectif électoral), auquel cas les préoccupations d'efficacité passeraient au second plan. Quoi qu'il en soit, la solution au problème du chômage passe par la création d'emploi et par l'adoption de politiques préventives. Or, les mesures mises en œuvre pour les demandeurs d'emploi relèvent davantage d'une démarche curative et sociale, de la responsabilité de la société vis à vis de l'exclusion et de la marginalisation. On imagine difficilement quel acteur, autre que l'Etat pourrait assumer ce rôle. On aboutit ainsi à un arbitrage entre gestion "économique" et "sociale" du chômage. Toutefois, l'étude de la DARES sur l'effet macro-économique de la politique de l'emploi, montre que les stages de formation ont permis (à l'image d'autres dispositifs) de réduire la progression du chômage (DARES, 1996, b).

Tableau 19 : Evolution des dépenses de FP dans le cadre de la politique active de l'emploi et évolution du taux de chômage

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Taux de chômage (BIT)	10,5	10	9,4	8,9	9,4	10,3	11,6	12,3
Chômeurs (milliers)	2567	2456	2323	2205	2349	2590	2929	3117
Variation Annuelle (%)	1,9	-4,3	-5,4	-5,1	6,5	10,3	13,1	6,4
Dépenses de FPC (millions de francs 1990)	47610	57048	60661	67371	74059	81586	88639	87722
Variation Annuelle (%)	9,84	19,82	6	11,06	9,92	10,16	8,64	-1,03
Part des dépenses de FP dans les dépenses pour l'emploi	24,8	28,4	30	30,7	30,6	30,6	30,2	29,7

Source : D'après DARES, 1996, b, pp. 69- 73.

* : Demandeurs d'emploi, jeunes, actifs occupés.

Il semble toutefois que le passage à un contexte de pénurie d'emplois, et de précarisation, ait amputé la FPC de l'un de ses objectifs fondamentaux, à savoir "accorder une seconde chance aux individus". La FPC devient un outil d'accompagnement du chômage et perd de son caractère préventif (Santelmann, 1998, a, b, p 9). Le système a donc perdu de son impulsion de départ : la logique de promotion sociale cède la place à celle de gestion sociale du chômage.

Au sein de la politique des pouvoirs publics, un objectif semble ne pas avoir été altéré : inciter les entreprises à adopter des politiques de transformation qualifiante de la main-d'œuvre en place face aux problèmes d'emploi et de chômage.

III.2. Développer la transformation qualifiante dans les entreprises au travers de la FPC

L'accroissement du chômage conduit l'Etat à développer une politique de transformation qualifiante de la main-d'œuvre en place. Les pouvoirs publics tentent donc d'inciter les entreprises à adopter des politiques de transformation qualifiante de la main-d'œuvre. A cet égard, les pouvoirs publics mobilisent le dispositif d'aides au développement de la FPC et plus particulièrement les dispositifs de reconversion (Cf. Encadré 15, p 150).

Paradoxalement, si la loi de 1971 mettait l'entreprise au centre du système en tant que lieu légitime de la formation, elle rendait également la formation externe au travail. De plus, les entreprises adoptent encore une gestion utilitariste de la formation. En effet, elles limitent parfois la formation à des objectifs d'adaptation des compétences à court terme, de spécificité (Verdier, 1994, p 308) ; voire la rejettent, préférant favoriser le recrutement externe (Cf. secteurs des banques et des assurances) (Verdier, 1994, p 308). Cela se traduit alors par un recours marqué aux formules de préretraite, d'emplois précaires, d'emplois jeunes... et à une perte certaine de savoir-faire. Ce mode de gestion est, là encore, à corréluer aux risques liés à la réalisation de l'investissement en capital humain. Les pouvoirs publics cherchent à lutter contre ce type de comportements en développant l'incitation à l'adoption de politiques de transformation qualifiante. Un système incitatif au développement de la FPC a donc progressivement été mis en place (Cf. Annexe au chapitre III – III.2.) en vue d'orienter les entreprises dans leurs choix de formation. L'incitation se matérialise alors par l'octroi de subventions aux entreprises. Ces dernières, ont pour objet d'aider les entreprises à former leur main-d'œuvre plutôt que d'avoir recours aux politiques de renouvellement de la main-d'œuvre en place. Pour que l'action de l'Etat ait un effet, la subvention doit rendre le choix de la transformation qualifiante plus intéressant pour l'entreprise. En ce sens, l'aide publique doit permettre de réduire le coût de la transformation qualifiante, de sorte qu'il soit inférieur au coût du renouvellement de la main-d'œuvre.

Néanmoins, les entreprises demeurent maîtresses de leur choix. La décision se

prendra sur la base d'une comparaison entre les coûts de rétention (ou transformation) de la main-d'œuvre et les coûts d'externalisation (Ce) et de substitution (Cs) inhérents au choix d'une flexibilité externe. Le coût de transformation comprend essentiellement les coûts liés à la détection des besoins de formation, à leur évaluation, à l'élaboration du projet de formation (Cb) et à sa réalisation (Cf). Ce coût peut être réduit grâce aux dispositifs d'aides publiques (S) visant à orienter les entreprises vers le choix de la transformation qualifiante. Les coûts d'externalisation (Ce) et de substitution (Cs) relèvent quant à eux du choix de la flexibilité externe. Le premier est constitué d'un coût interne (Cin) (risque de troubles sociaux, démotivation des salariés restant) et d'un coût externe (Cex) (effet de réputation, image de l'entreprise). Le second couvre, quant à lui, les dépenses inhérentes au recrutement (Cr) et à la période d'adaptation nécessaire (Ca) (Toutin-Trelcat, 1995, p 208). L'entreprise procédera donc à une comparaison des coûts supportés dans chacune des alternatives. On peut penser que l'entreprise comparera le coût inhérent à la transformation qualifiante (CT), tel que :

$$CT = Cb + Cf - S \quad [17]$$

au coût du choix du renouvellement de la main-d'œuvre en place, exprimé par :

$$CR = Ce + Cs = Cex + Cin + Cr + Ca \quad [18]$$

L'entreprise fera le choix de la transformation qualifiante si :

$$CT < CR \quad [19]$$

Le cas échéant, en supposant que l'aide publique à la transformation qualifiante se matérialise par l'octroi d'une subvention, cela implique que cette dernière soit telle que :

$$S \geq CT - CR \quad [20]$$

Le choix de la transformation qualifiante peut être perçu comme un choix contraint dans la mesure où il existe un sous-investissement au niveau de l'initiative individuelle des salariés (incertitude, aversion pour le risque, contrainte de liquidité, dissension du lien formation-promotion, faiblesse de la validation). De plus, la formation constitue un investissement pour l'entreprise (estimation de la probabilité pour que le salarié reste après formation, contexte de chômage qui réduit la probabilité de départ).

* *

*

C'est à partir de la loi du 16 Juillet 1971, entrée en vigueur le 1^{er} Janvier 1972, que le système de FPC a commencé à se constituer et a affirmé sa légitimité (Ferrand, 1997, p 65). La loi de 1971 met en place un système juridique, à la fois contraignant et souple ce qui explique son maintien en dépit de nombreuses réformes. La démarche menée au début des années 1970, correspondait également à une volonté d'offrir aux acteurs sociaux un espace de liberté par rapport à l'Etat. Si la formation constituait cet espace, elle devait en revanche être encadrée juridiquement d'où le recours au droit de la formation. Jusqu'au milieu des années 80, les entreprises françaises s'investissent peu dans la préparation professionnelle initiale qui relève davantage de la responsabilité de l'Etat ; elles se focalisent sur la formation liée à l'emploi. Il s'en suit que la formation initiale est basée sur l'école et reste limitée dans sa pertinence par rapport aux situations de travail (Shackleton, 1995, p 149). La complémentarité recherchée entre la FI et la FPC explique donc en partie la structuration du SNF français. Ce dernier se caractérise alors par une intervention marquée de l'Etat et par l'institutionnalisation, qui se traduit par la production de différentes lois, le fait que le système repose à la fois sur l'échelon national et régional, l'intervention des différents ministères, le développement d'une offre privée (qui vient réduire le monopole de l'Education Nationale). Le système connaîtra donc des évolutions que traduisent la recherche d'une continuité entre FPI et FPC, une recherche de décentralisation, d'individualisation des formations, de renforcement des modalités de certification. Toutefois, on constate qu'en dépit des efforts réalisés la FPC n'est pas devenue un mode d'acquisition de qualification alternatif à la formation initiale. Cette dernière demeure le moyen privilégié par les individus pour acquérir de la formation. De plus, de dépense sociale, le statut de la FPC évolue vers celui d'enjeu stratégique en particulier pour les entreprises. L'entreprise s'est, en effet, vue assigner un rôle clef relativement à l'investissement formation. L'Etat intervient donc afin d'inciter ces dernières à accroître leur effort de formation et prendre en charge la formation des publics marginalisés. Cela explique le choix, en France, d'un système fortement institutionnalisé, quasi-étatisé. De ce point de vue l'objectif de promotion sociale inhérent à la loi de 1971 a été relâché au profit d'une logique de gestion sociale du chômage et d'incitation à la transformation qualifiante. En dépit des évolutions du contexte socio-économique, des spécificités récurrentes du système existent :

- le système s'est en effet, développé dans une logique de complémentarité et palliative des dysfonctionnements du système de formation initiale,

- la logique de réduction des inégalités s'est tout d'abord traduite par la poursuite d'un objectif de promotion sociale, qui a ensuite été relâché pour se focaliser sur la gestion sociale du chômage,

- enfin, la recherche de continuité entre les systèmes de formation professionnelle initiale et continue s'appuie actuellement sur le développement des organisations qualifiantes.

L'ensemble de ces dispositions vise à la fois à faciliter, accroître et rationaliser l'investissement formation. Toutefois, si les objectifs fixés par les pouvoirs publics semblent clairs, que dire de l'efficacité de ces mesures ? Ont-elles permis d'atteindre les objectifs escomptés ? Le système produit-il des effets pervers ou ce SNF est-il exempt d'incohérences, d'inefficiences ?

Annexe III.1 Présentation du cadre législatif et conventionnel

Encadré A 1 : Le cadre législatif et conventionnel de la FPC en France

* LES TEXTES ANTERIEURS A LA LOI DE 1971

Si les préceptes énoncés par Condorcet dès 1792 (Cf. Introduction Générale), n'ont eu, à cette époque, qu'une portée marginale, ils ont cependant suscité des débats importants, et ils constituent les origines de la FPC actuelle puisqu'ils préconisent l'égalité des chances devant l'instruction et la nécessité d'une instruction continue.

Durant le XIX^{ème} siècle, la FPC fut étroitement liée au développement de l'instruction du peuple et de la formation des ouvriers car la loi le Chapelier (14 juin 1791) avait eu pour conséquences un déclin de l'apprentissage professionnel. La FPC ne constitue cependant pas la préoccupation principale de l'époque, celle-ci étant axée sur la formation initiale. Au cours du XX^{ème} siècle, le système se constitua progressivement. Ainsi, en 1919, la loi Astier instaurait en plus des cours professionnels, des cours de perfectionnement destinés aux salariés adultes voulant compléter leur qualification. Cette loi préfigurait le système qui prévaut actuellement en raison du pluralisme des institutions de formation, de l'alternance entre théorie et apprentissage... (Entretiens Condorcet, 1990). Mais ce n'est qu'après la seconde guerre mondiale que se développe réellement le système ; la formation devenant une priorité dans la perspective de reconstruction et de rattrapage du retard accumulé. Les perspectives de promotion professionnelle et sociale demeurent encore restreintes ; elles seront élargies dès 1959, la promotion sociale étant alors entendue en terme de "justice sociale et de développement économique harmonieux" (Dubar, 1990, b).

Dès 1963, la Formation Continue (FC) devient une composante de la politique étatique de Formation Professionnelle (FP) et d'Emploi en raison des problèmes de restructuration et d'emploi auxquels est confrontée l'économie française. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée, et plus particulièrement de cadres, imposera alors un recours au marché interne du travail, créant des besoins en FPC. Dans ce cadre, la FPC devient une composante essentielle de la politique d'emploi, d'où l'apparition d'incitation en faveur de son développement [création du Fonds National pour l'Emploi (FNE)] afin de faciliter l'activité en continue des salariés et le partage du financement entre Etat et organisations professionnelles.

A la fin des années 60, la formation s'apparente donc à un domaine de concertation exempt de conflit majeur. Les événements de mai 68 conduiront pourtant à une remise en cause de cette stabilité et constitueront l'origine de négociations conflictuelles qui donneront toutefois lieu aux accords interprofessionnels de 1970 et à la loi de 1971. Cette dernière peut être considérée comme le texte fondateur du système de FPC. Elle induit la structuration du système dans le cadre de l'éducation permanente, par le biais de la création du Taux de Participation obligatoire à la Formation (TPF) qui pallie les dysfonctionnements de la loi de 1966⁸⁴.

Si la loi de 1971 s'apparente au texte fondateur en matière de FPC, le système s'est cependant construit progressivement. Ce texte fondateur est le produit de différentes phases d'évolution de la FPC. Dès 1955, la FPC prend un caractère officiel que concrétise l'adoption de lois et de décrets (De Montlibert, 1991, p 8).

⁸⁴ Effectivement, si la loi Debré de 1966 peut être assimilée à une phase préliminaire de la constitution du système incitatif puisqu'elle avait pour objet l'expansion économique des entreprises et la promotion individuelle, elle ne parvint pourtant pas aux résultats escomptés. Son échec aura cependant permis de saisir les potentialités qu'aurait offertes à l'époque l'obligation de financement de la FPC. Par ailleurs, les dispositions qui apparaîtront dans le paysage législatif suite à la loi de 1971, telle la loi de 1984, ne modifieront pas en soi les bases établies précédemment. Elles ont davantage contribué à la simplification, consolidation du système mais aussi, et ce qui n'est pas contradictoire, à un enrichissement du dispositif ; et moins à une modification en profondeur du système.

- 25 Juillet 1919⁸⁵ : loi Astier qui institue des cours professionnels obligatoires pour les apprentis et des cours de perfectionnement pour les salariés désirant compléter leur qualification,
- 1935 : la gestion du financement des centres de FP des chômeurs est confiée au ministère du travail,
- 1936 : création du centre de formation professionnelle pour adultes,
- 9 Novembre 1946 : décret relatif à la création des Centres de Formation Professionnelle Accélérée. En 1946, la FP entre également dans le domaine constitutionnel puisque la constitution garantit l'accès égal de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la FP et à la culture,
- 11 Janvier 1949 : création de l'Association Nationale Interprofessionnelle pour la formation rationnelle de la main-d'œuvre, qui deviendra l'Association Nationale pour la Formation des Adultes (AFPA),
- 31 Juillet 1959 : loi (n°59-960) relative à la promotion sociale (loi Debré) ayant pour objet de faciliter l'accès de la main-d'œuvre à un emploi de qualification supérieure au sein de l'entreprise, elle organise donc la promotion professionnelle ainsi que la promotion "supérieure" pour les salariés. Elle constitue le point de départ de la construction d'un appareil administratif. Cette loi crée également des centres de formation pouvant conclure des conventions avec l'Etat et prévoit le versement d'une indemnité aux salariés en formation non rémunérée. Cette loi intègre deux objectifs centraux : la justice sociale et la nécessité économique de la formation. Elle pose par ailleurs les principes de conventionnement (pour l'octroi de l'aide de l'Etat aux centres privés ou publics) et d'agrément (pour la rémunération des individus en FP),
- 29 Mai 1961 : création par décret (n°61-527) du Fonds National de la Promotion Sociale dont l'objet est de faciliter les actions concertées et les expériences de terrain,
- 7 Août 1962 : création par circulaire des comités départementaux et régionaux qui ont pour mission de recenser les besoins locaux et les moyens disponibles,
- 14 Octobre 1963 : organisation de la mission de l'Institut National de la Formation des Adultes (Décrets n°63-1031 et 63-1032),
- 18 Décembre 1963 : loi (n°63-1240) relative à la création du Fonds National de l'Emploi (FNE), qui fait de la FP un instrument de la politique de l'emploi, en organisant les conventions de conversions (conventions conclues entre l'Etat, les organismes professionnels, les organisations syndicales et les entreprises). L'objectif est de donner aux pouvoirs publics les moyens de faciliter l'insertion, la réadaptation et la mobilité professionnelle des salariés,
- 3 Décembre 1966 : loi d'orientation (n°66-892) et de programme qui pose les bases institutionnelles d'une politique coordonnée et concertée, du congé individuel de formation, et qui introduit la notion de droit à la formation. Cette loi fait de la FP une obligation nationale et lance un appel aux partenaires sociaux,
- 18 Janvier 1967 : création du comité interministériel de la FP et de la promotion sociale (Décret n°67-55),
- 1968 : accords de Grenelle qui prévoient des négociations consécutivement aux événements de Mai 1968, introduction des Fonds d'Assurance Formation (FAF)
- 31 Décembre 1968 : loi (n°68-1249) qui précise les modalités de rémunération des stagiaires et de subventionnement des employeurs,
- 10 Février 1969 : suite aux accords de Grenelle cet accord crée des organisations paritaires : commissions paritaires de l'emploi (participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle ainsi qu'à la promotion de la politique de formation dans les professions ou les régions), il confirme l'action de comités d'entreprises et de l'Etat
- 9 Juillet 1970 : accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnel. Il fonde la légitimité des partenaires sociaux, inclut la FP dans le droit du travail, et crée le Comité National Interprofessionnel Paritaire pour la Formation et le Perfectionnement Professionnel (préparation d'un rapport annuel sur l'application des accords en s'appuyant sur les commissions paritaires de l'emploi),

⁸⁵ Des dispositifs ont été mis en place avant cette loi. A titre d'exemple, on peut citer la création du Conservatoire National des Arts et Métiers en 1794, la mise en place de cours publics pour adultes en 1830...

- 30 Avril 1971 : avenant à l'accord de 1970 signé par la Confédération Générale des Cadres (CGC), qui porte sur le contenu de la formation, l'extension de la formation aux cadres, les autorisations d'absence,

- 16 Juillet 1971 : loi 71-575 qui a pour objet de clarifier et simplifier les dispositions existantes et de donner une nouvelle impulsion à la formation. A l'image du dispositif de Formation Initiale (FI), le dispositif mis en place par la loi de 1971⁸⁶ a largement favorisé la formation formelle sous une forme pédagogique et non les modalités alternatives de formation. La loi fera toutefois l'objet de nombreuses critiques car si elle reprend l'accord de 1970 sur certains points, elle s'en détache voire le dépasse en s'inscrivant dans une logique d'éducation permanente. Elle ajoute 6 éléments fondamentaux par rapport à l'accord :

- le CIF,
- une obligation de financement de la FPC par les employeurs,
- les conventions de formation,
- un paritarisme dans la gestion au travers des Fonds d'Assurance Formation (FAF),
- une généralisation de la concertation des politiques publiques de formation (Vincent, 1997, p 168).

- d'autre part, elle précise le rôle des représentants des salariés envers la formation et prévoit des dispositifs particuliers pour les publics autres que salariés.

Ce texte fonde donc une distinction institutionnelle entre la formation sociale et la formation économique, en distinguant le CIF du plan de formation. Elle délimite le champ de la FP par le public visé, l'objet de la formation et le statut des offreurs de formation. Si la naissance de FPC est bien antérieure à la loi du 16 juillet 1971 (dite loi Delors), ce texte fondateur confère un cadre cohérent à la FPC et marque le début de la construction d'un véritable système national de formation. Les textes antérieurs, en particulier la loi de 1959, valorisaient un objectif de justice sociale. Mais ces derniers n'étaient pas suffisants pour répondre aux besoins de l'Economie.

* L'EVOLUTION DU CADRE LEGISLATIF DE 1971 A NOS JOURS

- 15 Novembre 1973 : le décret (n°73-1046) fait entrer les dispositions de la loi du 16 juillet 1971 dans le Code du Travail,

- 31 Décembre 1974 : la loi (n°74-1171) modifie certaines dispositions relatives à la protection sociale des stagiaires,

- 16 Juillet 1975 : la loi donne la possibilité aux employeurs de participer au financement des actions de formation pour les demandeurs d'emploi,

- 31 Décembre 1975 : la loi (n°75-1332) institue un contrôle des établissements de formation qui perçoivent des fonds des employeurs,

- 9 Juillet 1976 : l'avenant à l'accord interprofessionnel de 1970 précise les modalités de délibérations du comité d'entreprise sur la politique de formation et prend de nouvelles dispositions sur la rémunération des stagiaires. Il élargit les possibilités de rémunération des stagiaires dans le cadre du CIF

-16 Juillet 1976 : la loi (n°76-656) permet aux employeurs qui le souhaitent de financer la formation des demandeurs d'emploi,

- 17 Juillet 1978 : la loi (n°78-754) modifie la loi de 1971 sur le Congé Individuel de Formation (CIF) en mettant l'accent sur son caractère social et culturel et affirme son autonomie par rapport au plan de formation. De plus, les salariés participant à des stages agréés peuvent bénéficier de compléments de rémunérations versés par l'Etat. Elle contient également des dispositions relatives à la promotion individuelle et donne une base légale au contrôle de la FPC. Cette loi est nettement inspirée de l'avenant de 1976,

- 27 Mars 1979 : précisions sur l'attribution des indemnités des stagiaires par décret, les FAF obtiennent par ailleurs la personnalité morale,

⁸⁶ Il convient de préciser que le 16 Juillet 1971, cinq lois ont été adoptées : deux traitent de l'apprentissage, une sur l'enseignement à distance, une sur l'orientation de l'enseignement technique et une sur l'organisation de la FPC dans le cadre de l'éducation permanente (Loi n° 71-575) [Vincent, 1997, p 154]. C'est à cette dernière que nous nous référons en évoquant la loi de 1971.

- 12 Juillet 1980 : la loi (n°80-526) pose le principe des FP alternées ; la FP alternée des jeunes de 16 à 18 sera organisée par l'ordonnance du 26 mars 1982,
- 1981 : création d'un ministère de la Formation Professionnelle et annonce d'une réforme,
- 21 Septembre 1982 : l'avenant à l'accord interprofessionnel de 1970, modifie le financement du CIF en plaçant la gestion des fonds sous la responsabilité d'organismes paritaires agréés par l'Etat (mutualisation des cotisations des entreprises de 10 salariés et plus) et renforce le rôle des comités d'entreprise, la participation des entreprises à ce titre est fixée à 0,10 % de la masse salariale,
- 7 Janvier 1983 : la loi (n°83-635) porte sur la répartition des compétences entre les régions, les départements, les communes et l'Etat, en conférant une compétence générale aux régions pour la FP et l'apprentissage. Un nouvel acteur prend place dans le système de FPC, il s'agit de la région. Chaque région dispose alors d'une compétence en matière de FPC, de FI et d'apprentissage. Leur compétence est reconnue dans le financement des actions de formation et l'agrément des stages. Les programmes régionaux se doivent cependant d'être en correspondance avec les objectifs fixés au niveau national. Néanmoins, l'Etat conserve un domaine spécifique de compétence, en particulier la définition du cadre législatif et réglementaire, ainsi que le financement des actions de formation inscrites au budget de différents ministères. De même, pour les actions de formation qui couvrent plusieurs régions ou encore les actions de formation relevant des objectifs prioritaires de l'Etat (Serfaty in Auer et Schmid, 1993, pp 36-37). En dépit de cette décentralisation, la participation financière des régions au développement de la FPC demeure marginale.
- 26 Octobre 1983 : le champ des compétences des partenaires sociaux s'étend à l'insertion des jeunes de 16-25 ans ; les organismes paritaires gèrent le 0,3 % versé au titre du financement des contrats d'insertion en alternance,
- 24 Février 1984 : la loi Rigout (n°84-130) reprend les accords de 1982 et 1983 ; elle insiste sur l'aspect collectif de la formation. La loi réforme le livre IX du Code du Travail. Elle modifie le financement du CIF et l'étend aux salariés des entreprises de moins de 10 salariés, elle réaffirme le rôle du comité d'entreprise et insiste sur le développement de la négociation de branche, elle crée les Engagements De Développement de la Formation (EDDF) qui permettent aux entreprises de se libérer de leur obligation de participation, et précise les dispositions relatives à l'alternance des jeunes. Les salariés des entreprises de moins de 10 salariés (qui ne contribuent pas au développement de la FPC) ont désormais accès au Congé Individuel de Formation. Elle institue par ailleurs un financement différencié du CIF et du plan de formation,
- 3 Janvier 1985 : les articles de cette loi (n°85-10), relatifs aux aides financières accordées aux stagiaires, ainsi que ceux relatifs à l'alternance sont inscrits dans le code du travail,
- 5 Août 1985 : la loi offre la possibilité de conclure des conventions (Etat-entreprise) afin que les salariés touchés par un licenciement économique puissent bénéficier du CIF (dans le cadre du FNE). La loi des finances oblige par ailleurs les employeurs à participer au financement de la formation en alternance des jeunes (cette obligation de participation sera défiscalisée par la loi des finances pour 1985),
- 20 Octobre 1986 : l'accord interprofessionnel instaure les conventions de conversion pour les salariés licenciés,
- 30 Décembre 1986 : la loi applique l'accord de 1986 à l'ensemble des entreprises ; la proposition d'une convention de conversion devient donc une obligation pour les entreprises,
- 3 Juin 1987 : le protocole d'accord invite les branches à négocier sur la formation et plus particulièrement sur l'élévation de la qualification des salariés et la prise en compte des spécificités des PME,
- 10 Juillet 1987 : la loi ouvre les formations en alternance aux chômeurs de longue durée,
- 23 Juillet 1987 : la loi revalorise l'apprentissage,
- 30 Juillet 1987 : la loi porte l'obligation de participation des entreprises à 1,2 % de la masse salariale brute dont 0,3 % à la formation en alternance des jeunes,
- 1988 : la loi des finances institue le crédit d'impôt formation afin d'inciter les entreprises à développer leur effort de formation,

- 4 Janvier 1988 : la loi (n°88-1) associe les partenaires sociaux à la gestion du CIF en précisant que les accords nationaux interprofessionnels, les conventions de branche, les accords professionnels peuvent fixer les règles de prise en charge des dépenses relatives au congé de formation par les organismes paritaires,
- 12 Juillet 1988 : la loi fixe les modalités de prise en charge de la rémunération de certains stagiaires par l'Etat et les régions,
- 1989 : la loi des finances modifie les dispositions relatives au crédit d'impôt formation en majorant les dépenses pour les salariés les moins qualifiés,
- 3 Mars 1989 : les circulaires mettent en place le dispositif d'aide à la modernisation négociée des entreprises,
- 29 Mai 1989 : l'avenant à l'accord de 1970 donne des précisions sur la prise en charge des CIF par les organismes paritaires,
- 2 Août 1989 : la loi (n°89-549) sur la prévention du licenciement pour motif économique et le droit à la conversion prévoit de nouvelles aides pour inciter les entreprises à mettre en œuvre des actions préventives par rapport aux licenciements, établit l'obligation de mettre en place des conventions de conversion en cas de licenciement et renforce les garanties individuelles pour les salariés licenciés,
- 13 Septembre 1989 : André Laignel (secrétaire d'Etat chargé de la FP) présente une communication relative à la qualité, l'évaluation et le contrôle de la FP, au conseil des ministres. L'objet est de produire une réforme allant dans le sens d'une meilleure coordination des interventions de l'Etat au plan national et régional, d'évaluer la qualité des actions de formation financées sur les fonds publics, et d'assurer une meilleure efficacité du contrôle financier et administratif de la FPC,
- 25 Janvier 1990 : Jean-Pierre Soisson (Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation) affirme sa volonté de simplifier, globaliser et déconcentrer le système pour que ce dernier soit plus lisible. Il met également l'accent sur l'individualisation des formations,
- 21 Février 1990 : l'accord interprofessionnel du 29 mai 1989 relatif au CIF oblige les entreprises à consacrer 0,15 % de leur masse salariale brute au financement des CIF (l'obligation "globale" de participation n'a cependant pas été augmentée), et autorise les salariés à mener une partie de leur formation hors du temps de travail,
- 24 Mars 1990 : l'accord national interprofessionnel fixe les règles d'accès au CIF pour les intérimaires et les personnes en contrats à durée déterminée,
- 28 Mars 1990 : l'accord interprofessionnel amorce le crédit de formation individualisé (CFI) dans le cadre du CIF,
- 4 Juillet 1990 : la loi (n°90-579) porte sur le crédit de formation individualisé, la qualité et le contrôle de la FPC. Elle fonde notamment, le droit individuel à la qualification, clarifie les relations entre les organismes de formation et les stagiaires, et impose que 0,05 % de la contribution pour le CIF soit alloué au crédit de formation individualisé...,
- 12 Juillet 1990 : la loi (n°90-613) ouvre le CIF aux salariés sous contrats de travail temporaire ou à durée déterminée,
- 3 Janvier 1991 : la loi (n°91-1) institue l'aide au remplacement des salariés en formation dans les PME, instaure les stages d'adaptation du FNE et porte sur le développement de la formation dans les entreprises,
- 3 Juillet 1991 : accord interprofessionnel relatif à la formation et au perfectionnement professionnel, qui introduit notamment le bilan de compétences et le co-investissement du salarié en formation qualifiante dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- 31 Décembre 1991 : la loi (n°91-1405) reprend le bilan de compétences introduit dans l'accord de 1991, l'élargit et le définit. La loi étend également l'obligation de financement aux entreprises de moins de 10 salariés (0,15 % de la masse salariale⁸⁷). Elle régleme par ailleurs, la pratique des clauses de dédit formation et de la formation hors du temps de travail,

⁸⁷ Le 0,15 % correspond au financement des contrats d'insertion en alternance auquel s'ajoute désormais 0,10 % pour le financement du plan de formation et du capital temps de formation (Michelet, 1998,p 11).

- 17 Juillet 1992 : la loi (n°92-675) traite de l'apprentissage et institue l'entreprise comme un lieu de formation. Elle apporte des précisions sur le CIF pour les salariés en contrat à durée déterminée, sur le contrôle des organismes s'occupant des bilans de compétences,
- 27 Janvier 1993 : la loi (n°93-121) modifie le financement de l'alternance en supprimant la taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage, pour l'intégrer au titre de la participation pour les formations alternées,
- 20 Décembre 1993 : la loi (n°93-1313) impulse une réforme du système de FP et confie aux partenaires sociaux l'élaboration du nouveau dispositif de collecte des fonds de FP ; de plus, elle crée le capital temps formation. Elle décentralise par ailleurs la FP des jeunes. Cette loi quinquennale vise à lever les obstacles à la création d'emplois, à valoriser la formation et l'insertion professionnelle, à simplifier le système,
- 5 Juillet 1994 : avenant à l'accord national interprofessionnel de 1991 du 3 Juillet 1991, qui reprend trois thèmes abordés dans la loi de 1993 : le réseau de collecte des fonds (création des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), , le capital temps formation, le contrat de qualification. C'est en fait la réponse des partenaires sociaux à la loi de 1993 ; ce texte marque une évolution importante du dispositif de formation,
- 17 Juillet 1994 : accord professionnel qui oblige les employeurs à inscrire des actions au titre du capital temps formation⁸⁸,
- 25 Juillet 1994 : loi n°94-640 qui crée le compte épargne temps formation⁸⁹ afin d'améliorer la participation des salariés dans l'entreprise (les modalités sont déterminées par négociation collective). Le compte est alimenté par le report des congés payés, la conversion de jours supplémentaires, l'affectation d'une fraction d'une augmentation de salaire,
- 28 Octobre 1994 : fixation par décret des nouvelles conditions d'agrément des organismes paritaires collecteurs agréés,
- 4 Février 1995 : la loi impose aux organismes de formation d'obtenir un agrément par l'Etat après 3 ans d'exercice. Elle précise que la capital temps formation peut être financé par la moitié de la cotisation au titre du CIF,
- 26 Juillet 1995 : accord national interprofessionnel prévoyant que les OPCA nationaux professionnels doivent reverser aux OPCA interprofessionnels (nationaux ou interprofessionnels), 35 % des fonds collectés au titre de l'alternance auprès des employeurs de 10 salariés et plus,
- 30 Décembre 1995 : loi qui crée le fonds national de péréquation du CIF.

Source : *Formation Emploi*, 1991, n°34, pp 57-62 ; *Inffo flash*, 1994, n°453 ; Lorriaux et Seite, 1990, pp 25-44 ; Willems, 1995 , pp 157-160 ; Chevallier et Gaudeul, 1995, pp 191-193 ; Michelet, 1998, pp 63-65.

⁸⁸ Ce dispositif comporte toutefois des limites dans la mesure où il ne peut être mis en place par un accord d'entreprise (un accord de branche est nécessaire). De plus, le financement de ce dispositif se fait par attribution d'une fraction de la participation versée au titre du congé individuel de formation, ce qui réduit les fonds disponibles pour ce dernier (Péry, 1999, p 118).

⁸⁹ L'utilisation de l'épargne temps peut être décidée par l'employeur après accord du salarié dans le cadre d'une action de formation qualifiante ou par le salarié après accord de l'employeur pour un congé de formation. De par son principe de fonctionnement, ce dispositif se rapproche des formules de co-investissement (DeVirville, 1996, p 24).

Annexe III.2. : Le système d'aides publiques au développement de la FPC

Tableau A 3 : Classification des aides publiques selon les grandes orientations étatiques

Orientations Aides	Lutte contre l'exclusion	Développement de l'anticipation	Lutte contre les inégalités structurelles		Lutte contre les problèmes d'emploi	Autres
			PME	Branches		
EDDF	◇	◇◇	◇	◇		
Aide au remplacement			◇			Développer la FPC en diminuant les dysfonctionnements organisationnels
Crédit d'impôt	◇		◇			Augmenter l'effort de formation
NFI	◇		◇			Développer la formation des ingénieurs
FNE formation	◇		◇		◇◇	
FNE adaptation	◇		◇		◇◇	
FNE prévention	◇	◇◇	◇		◇◇	
FNE accords sur l'emploi	◇	◇		◇	◇◇	
FNE conversion					◇◇	
FNE/FAS immigrés	◇◇					
Aides relatives à la mixité des emplois	◇◇	◇	◇			
Mission nouvelles qualifications	◇◇					Développer la qualification des BNQ
ACE		◇◇	◇			
CEP		◇◇		◇		
Diagnostic court			◇			Repérer les dysfonctionnements

Source : Tableau réalisé à partir des développements précédents.

◇◇ : objectif prioritaire.

◇ : objectif secondaire.

CONCLUSION DE LA PARTIE I

Nous avons donc démontré que l'existence d'externalités peut créer des obstacles à l'investissement en capital humain qui s'avère être risqué, et altérer ce dernier. Si la théorie du capital humain et ses prolongements proposent une analyse de la gestion des risques et obstacles dans un cadre marchand, ce cadre n'est pas le seul à pouvoir être mis en place. D'autres modes de gestion peuvent également être mobilisés.

L'intégration de la potentialité de réalisation des risques conduit alors à mettre en place des Systèmes Nationaux de Formation. Ces derniers ont pour objet de produire des effets palliatifs voire préventifs par rapport aux risques et obstacles identifiés.

La France, par exemple, a fait le choix d'un système étatisé en raison notamment de la nature conflictuelle des relations de travail, du rôle palliatif attribué à la FPC au regard du système de formation initiale et du rôle attribué à la FPC dans un contexte de chômage. La politique publique s'appuie sur une double logique : d'une part, contraignante *via* la mise en place d'un taux de participation au développement de la FPC et une définition prescriptive des actions de formation imputables ; d'autre part, incitative par le biais du développement d'un système d'aides au développement de la FPC en entreprise, fondé principalement sur l'octroi de subventions. L'intervention peut s'expliquer également par les contraintes de crédit auxquelles sont confrontés les individus et par les imperfections du marché du travail qui favorisent un sous-investissement en formation. En revanche, le partage des responsabilités que l'Etat opère avec les entreprises est moins clair. En effet, l'Etat astreint ces dernières à participer au financement de la FPC. Si cette obligation se justifie par la nécessité de trouver des fonds et par la volonté de poursuivre l'intérêt général, elle ne légitime pas pour autant le choix de l'entreprise comme partenaire. En effet, la FPC constitue un investissement en capital humain qui, par définition, est indissociable de l'individu qui en bénéficie. En ce sens, on identifie mal les raisons pour lesquelles l'Etat a fait le choix de taxer les entreprises plutôt que les individus.

Les obligations qui découlent du contrat de travail en France, influent également sur les pratiques de formation. La législation française, en imposant à l'entreprise de fournir les moyens d'exécuter le contrat de travail et en obligeant le salarié à accepter la formation, contraint donc ces deux agents. Or dans un cadre moins prescriptif, si le salarié n'est pas en mesure d'exécuter le contrat pour lequel il a été embauché, il peut être plus rentable pour l'entreprise d'adopter une politique de renouvellement de la main-d'œuvre en place. Mais une telle démarche serait alors contraire aux objectifs poursuivis par les pouvoirs publics

d'où l'intervention *via* la législation⁹⁰. Donc, en l'absence de cadre contraignant, la charge du financement de la formation pourrait incomber au salarié lorsqu'il désire son maintien dans l'emploi. Le choix de l'Etat s'explique donc par sa volonté d'intervention auprès des publics salariés menacés de licenciement. En ce sens, les pouvoirs publics cherchent à inciter les entreprises à adopter des politiques de transformation qualifiante de la main-d'œuvre en place au détriment des politiques de renouvellement.

Dans la plupart des Etats, on assiste aujourd'hui à un regain d'intérêt pour la FPC compte tenu de l'accroissement du chômage et de la concurrence entre les entreprises. On recherche donc une main-d'œuvre flexible, mobile en s'appuyant sur la transformation endogène du personnel et l'actualisation des compétences (Méhaut et Delcourt, 1995, p 1). Les caractéristiques des différents SNF sont étroitement liées à la constitution des différents Etats. L'étude du cas français souligne que le contexte historique, culturel, social et économique influe sur la genèse du système. Si les modalités constitutives du SNF français ont pour objet de pallier voire d'éviter les risques et obstacles liés à l'investissement en FPC, il convient de s'attacher à leurs effets. C'est ce que nous nous proposons de réaliser dans une seconde partie.

⁹⁰ Jusqu'au début des années 80, lorsque la tâche convenue dans le contrat de travail évoluait, l'employeur n'était pas contraint d'adapter le salarié. Mais compte tenu de la volonté de protéger l'emploi, cela a évolué : certains juges ont précisé que si la modification de la tâche était initiée par l'employeur alors ce dernier devait former le salarié concerné (principe de responsabilité de l'employeur) (Etiennot, 1998, p 151).

PARTIE II : LES EFFETS D'UNE REGULATION ETATIQUE – LE CAS DE LA FRANCE.

Dès 1971, la mise en œuvre du système français de FPC poursuit des objectifs économiques et civiques. La voie choisie pour atteindre ces objectifs est celle de l'institutionnalisation. Or, en dépit de l'évolution du contexte socio-économique, le SNF ne semble pas avoir connu de modifications majeures⁹¹. Les principaux axes de la politique demeurent les mêmes :

- incitation à la transformation qualifiante liée à l'objectif d'équité : les pouvoirs publics cherchent donc à accroître l'effort de participation des entreprises par le biais du taux de participation obligatoire et de la mise en place d'un système d'aides incitatif,

- réduction de l'écart de participation des PME et grandes entreprises en centrant les dispositifs sur le critère de taille.

Deux éléments confortent la décision de l'Etat d'inciter les entreprises à développer la FPC : d'une part, le besoin d'adaptabilité des entreprises à leur environnement socio-économique ; et d'autre part, l'entreprise apparaît comme le lieu privilégié de formation car elle connaît les besoins à satisfaire eu égard aux contraintes qui s'imposent à elle. L'Etat doit donc les inciter à remplir ce rôle. Pour mener à bien cette politique d'incitation, il dispose de différents instruments :

- * les mesures d'incitations proprement dites⁹²,

- * l'imposition de contraintes aux entreprises qui conditionne l'obtention de l'aide de l'Etat. Elles peuvent être financières en obligeant l'entreprise à contribuer à l'effort de formation et/ou concerner la qualité de la formation,

- * le droit qui établit une implication des partenaires syndicaux afin de peser positivement sur l'accès à la formation.

Or, si ce système a été conçu dans une période de plein emploi, de développement des marchés internes, le contexte économique a évolué sous l'effet de l'accroissement du chômage, de la précarisation de l'emploi et de la modification des formes de mobilité. Il importe donc de s'interroger sur l'efficacité du système face à ces mutations. Cette deuxième partie s'attache à porter un jugement sur l'efficacité du système français de FPC. Plus précisément nous nous interrogeons sur les effets du seuil légal et des aides publiques,

⁹¹ On constate essentiellement des relèvements successifs du taux de participation, la juxtaposition de mesures incitatives et le développement du cadre législatif.

⁹² Elles peuvent prendre trois formes :

- directes par action sur les coûts de formation. Elles permettent alors de diminuer le poids financier qui incomberait sinon aux entreprises et qui pourrait avoir un effet désincitatif sur leur investissement en formation,
- directes par la prise en charge totale ou partielle des coûts d'opportunités (remboursement des salaires des stagiaires, subventions aux secteurs en difficulté...),
- indirectes par la mise en œuvre de mesures ne visant pas directement les coûts de formation (Crédit d'impôt).

ainsi que sur les déterminants de l'effort de formation des entreprises. La politique incitative publique en matière de FPC avait notamment pour objet (dans l'esprit de la loi de 1971) d'inciter les entreprises à accroître leur effort de formation. Les critères d'incitation sur lesquels s'appuie la politique publique sont-ils fondés ?

Notre analyse met en évidence les insuffisances de ce SNF et cherche à comprendre pourquoi elles émergent. L'appréciation de l'efficacité du système s'effectuera par rapport aux outils mis en œuvre. Nous nous focalisons ici sur le taux de participation obligatoire et sur les subventions accordées par les pouvoirs publics aux entreprises. Plus précisément, il s'agit de déterminer si les résultats auxquels le système parvient correspondent aux objectifs affichés. Les dysfonctionnements de ces outils peuvent être dus à leurs propres inefficiences mais aussi à la logique qui sous-tend la politique, à savoir le développement de mesures basées sur le critère de taille des entreprises. En outre, l'instauration du seuil légal unique repose sur l'hypothèse d'un comportement de formation homogène des entreprises puisque le taux institué est uniforme pour les entreprises de plus de 10 salariés. Or, ces entreprises sont-elles effectivement incitées de manière uniforme ? S'il s'avère que non, sur quelles bases envisager une différenciation du seuil légal ?

On se pose donc la question :

- de l'efficacité de la politique publique via le seuil légal et les subventions publiques : le seuil légal et le système d'aides publiques au développement de la FPC sont-ils efficaces compte tenu des objectifs visés ?

- et celle de la quantification de l'impact des variables taille et structure de qualification sur l'effort de formation des entreprises. La taille et la qualification demeurent-elles les déterminants principaux de l'effort de formation ?

Trois propositions principales sont alors à tester :

- Le seuil légal réduit-il les disparités d'effort de formation liées à la taille et à la structure de qualification ?

- Que dire de l'efficacité de la politique publique d'aides au développement de la formation en entreprise ? Ce système d'aides atteint-il sa cible, c'est-à-dire les PME ?

- La taille et la structure de qualification demeurent-elles les déterminants de l'effort de formation des entreprises ou leur pouvoir explicatif s'est-il réduit au profit d'autres variables ? Peuvent-elles constituer des facteurs de différenciation du seuil légal ?

Dans le chapitre IV, nous nous proposons donc d'analyser les objectifs assignés au taux de participation obligatoire ainsi qu'aux subventions et de déterminer si ces derniers ont été atteints. Le cas échéant, il s'agit de mettre en évidence les résultats auxquels le système parvient ainsi que les éventuelles carences inhérentes aux outils mobilisés. A cet effet, nous utilisons des traitements économétriques sur données de panel non cylindré⁹³. A partir de l'analyse économétrique, on tentera de déterminer si le TPF incite l'ensemble des entreprises à développer leur effort de formation. En d'autres termes est-il sélectif ?

Dans le chapitre V, nous nous intéressons aux déterminants de l'effort de formation des entreprises afin d'établir si l'instauration du seuil légal a produit un effet sur la hiérarchie des déterminants. Nous testons donc deux modèles alternatifs fonction de la taille puis de la qualification afin de déterminer lequel des deux critères est explicatif de l'effort de formation. Nous traitons également des subventions accordées par les pouvoirs publics. En utilisant les tests de modèles non emboîtés, nous cherchons à savoir si la taille et la qualification jouent un rôle prépondérant sur l'effort de formation des entreprises. Il s'agit, en outre, d'appréhender les conséquences de l'instauration du seuil légal sur les déterminants de l'effort de formation. S'il s'avère que la taille et la structure de qualification représentent les principaux déterminants de l'effort de formation effectif des entreprises, alors ces derniers pourraient être intégrés dans la fixation du seuil légal.

⁹³ L'ensemble des données chiffrées présentées dans les tableaux de cette partie, est issu des traitements économétriques effectués sur le panel constitué par le CEREQ.

CHAPITRE IV – UNE POLITIQUE PUBLIQUE PARTIELLEMENT REDUCTRICE DES INEGALITES CATEGORIELLES ET STRUCTURELLES

La politique de FPC est au centre d'enjeux importants dans la mesure où elle interagit avec les autres politiques publiques. Elle se situe au cœur de débats économiques mais également sociaux puisqu'elle vise à réduire les inégalités (catégorielles, ainsi que celles liées à la taille des entreprises) et à éviter la marginalisation des individus fragilisés. Pour faire face à ces enjeux, la France a fait le choix d'un système institutionnalisé basé sur trois outils fondamentaux : le Taux de Participation à la Formation (TPF ou seuil légal), le système d'aides au développement de la FPC en entreprise⁹⁴ et le système de collecte. Ce chapitre se focalise sur les deux premiers instruments. L'instauration de ces instruments et leur développement a principalement pour objet d'une part d'accroître l'effort de formation des entreprises et d'autre part de réduire l'écart de participation respectivement entre PME et grandes entreprises, et entre catégories de salariés.

Pour autant, ces outils sont-ils exempts d'incohérences, de distorsions ? Produisent-ils des effets pervers ? En d'autres termes, quel jugement porter sur l'efficacité des outils de développement de la FPC en France ? Sur la base de données statistiques et d'une étude économétrique sur données de panel, l'objectif est de mener un test d'hypothèse sur l'effet incitatif du seuil légal et sur l'éventuelle efficacité des aides publiques. Si les études françaises relatives à la FPC sont nombreuses, les analyses qui s'appuient sur des traitements économétriques, notamment celles utilisant des données d'entreprise sont plus rares. En effet, la plupart des travaux se focalise plus particulièrement sur le lien entre formation et trajectoire salariale ou professionnelle ou encore sur le lien entre formation et critères de performance des entreprises. A cet égard, on distingue deux types d'études économétriques : celles menées sur données individuelles et celles menées sur données d'entreprises (Cf. Annexe au chapitre IV – 4.2). *Concernant le premier type de données*, nous avons pu recenser trois études réalisées en France.

⁹⁴ Du point de vue de la terminologie, nous assimilons le système d'aides au développement de la FPC en entreprise au système incitatif par opposition au TPF (ou seuil légal) qui présente un caractère contraignant (obligatoire). Nous sommes toutefois conscient que l'aspect contraignant du seuil légal ne signifie pas que celui-ci ne produit pas d'effet incitatif sur la politique de formation des entreprises.

La problématique générale de ces travaux interroge l'impact de la formation sur les salaires. Ainsi, Paul et Bollenot (1993) testent l'hypothèse d'existence d'inégalités d'accès à la FC, susceptibles d'accentuer les inégalités de salaire, notamment dans le cas de la formation initiée par l'entreprise. La démarche consiste alors à déterminer si la formation joue un rôle correcteur par rapport aux inégalités de salaire liées aux caractéristiques de l'entreprise. Les résultats de l'étude montrent qu'il existe un renforcement des inégalités structurelles de salaire et un maintien des conditions d'accès à la formation sur la période étudiée, ce qui tend à réduire le pouvoir correcteur de la formation. L'étude menée par Goux et Maurin en 1997, étaye cette thèse en montrant que l'accès à la formation dépend fortement des caractéristiques des individus et des entreprises. Les auteurs montrent que le passage par la formation continue contribue très peu voire pas du tout à la progression des salaires. En effet, le caractère sélectif de l'accès à la formation engendre un biais de sélection qui, une fois contrôlé moyennant une prise en compte de l'hétérogénéité non observée, amène à une très faible corrélation entre la formation continue et le salaire. Il devient ainsi, de plus en plus établi que la formation n'a pas d'incidence avérée sur les salaires des bénéficiaires même si elle augmente la stabilité des emplois de ceux qui en bénéficient. La formation aurait donc peu d'effet en termes de valorisation salariale. L'explication réside selon Béret et Dupray, (1998) dans la transformation de la logique de formation. La formation serait en effet, passée d'une logique d'accumulation du capital humain à une logique de sélection. Dans cette optique, c'est davantage la succession des périodes de formation qui trouve une valorisation que la durée de la formation et la certification. Ces conclusions peuvent être mises en relation avec une problématique située en amont des travaux précédents, qui démontre que les inégalités d'accès à la formation sont liées à la segmentation de la gestion de la main-d'œuvre (Joutard et Hanchane, 1998). Si cette dernière étude n'interroge pas directement les effets de la FC sur les salaires, elle explique en revanche que la FC est un critère plus structurant du marché du travail que la mobilité (interne ou externe). La formation irait alors aux salariés les plus «performants» et contribue, par conséquent, très peu à la progression de leur salaire.

Ces analyses ont l'inconvénient de s'appuyer sur des données individuelles sous la forme de coupes transversales et peuvent difficilement rendre compte des éventuels effets de la formation continue qui, théoriquement, prennent un sens sur le long terme. De même, elles rendent très peu compte de l'hétérogénéité des pratiques de formation émanant des entreprises, non seulement selon la taille mais également selon le secteur (ce qui est souvent le cas dans les études sus-citées). Cette carence s'explique par la non-disponibilité

des données adéquates. Même si ces analyses répondent à une problématique qui diffère de la nôtre, puisque notre objet est d'expliquer l'effort de formation des entreprises, il n'en demeure pas moins qu'elles mettent en évidence le caractère pervers de la loi de 1971, telle que perçue par les entreprises. Au total, la FPC est loin de constituer une seconde chance pour les individus ayant subi un échec dans le système de formation initiale.

Concernant les analyses sur données d'entreprise, nous avons recensé trois études menées en France. Ces dernières traitent notamment des effets de la FC ou des pratiques de FC en entreprise. A cet égard, l'analyse menée par Aventur et Hanchane (1999) s'intéresse aux inégalités d'accès à la FPC entre les salariés appartenant à différentes CSP et repose sur un panel non cylindré. Les résultats montrent que la réduction de ces inégalités est liée à l'accroissement de l'effort de formation, notamment pour les entreprises qui se situent en dessous du seuil légal. Ainsi, le lien entre l'effort de formation et la réduction des inégalités est particulièrement corrélé aux modes de gestion de la main-d'œuvre, ce qui rejoint les conclusions de Joutard et Hanchane (1998). Un second type d'interrogation consiste à identifier des relations statistiques entre les variables de formation et quelques critères de performance (Delame et Kramarz, 1997). L'étude économétrique repose sur un panel cylindré de très petite taille (495 entreprises) et très peu représentatif de l'hétérogénéité des pratiques de formation continue en France. L'étude amène les auteurs à classer les entreprises selon le régime de formation qu'elles adoptent. A cet égard, plusieurs régimes sont identifiés : non censuré quand l'entreprise se situe au-dessus du seuil légal (il s'agit alors des entreprises sur lesquelles la loi n'a que peu d'influence), taxé lorsque l'entreprise verse sa participation au trésor public ou à un FAF sans former, et censuré dans les autres cas. Les résultats conduisent alors les auteurs à conclure au fait que ~~la loi ne~~ produit que peu d'effets positifs sur les comportements des entreprises. Par ailleurs, ils démontrent l'existence d'une permanence des comportements de formation au travers du temps. L'étude des relations entre formation et variables de performance est complétée par les travaux de Carriou et Jeger (1997) qui s'intéressent à l'impact de la formation sur la productivité des entreprises. Plus précisément, ils adoptent une démarche qui consiste à tester l'effet de la formation sur la valeur ajoutée de l'entreprise. Ils démontrent l'existence d'un effet positif du taux de formation sur la valeur ajoutée, d'un effet d'obsolescence de la formation ainsi que l'existence d'une relation de complémentarité entre formation et capital, et de substituabilité entre formation et travail.

Les données utilisés dans ces trois travaux proviennent des déclarations fiscales n°2483

appariées à différentes sources décrivant les caractéristiques économiques et financières des entreprises. Or, même si l'on sait qu'il existe un écart entre la significativité des données issues de cette déclaration et la réalité des pratiques des entreprises, elle constitue néanmoins une source d'information non négligeable ; d'autant que les pouvoirs publics s'appuient sur ces données pour remanier les dispositifs (Dubernet, 1998, p 43). Enfin, ces analyses se différencient surtout de notre objet *via* la problématique interrogée⁹⁵.

En effet, nos analyses de la politique publique de formation professionnelle continue s'appuient sur des données longitudinales dans le cadre d'un panel non cylindré qui apparie ces données à celles fournies par les enquêtes annuelles d'entreprise. Dans ce chapitre nous cherchons à approfondir l'analyse du rôle de la politique publique dans l'évolution des pratiques de formation des entreprises selon deux optiques :

- * le seuil légal réduit-il les inégalités liées à la taille de l'entreprise ainsi que les inégalités catégorielles ?

- * les aides publiques atteignent-elles leur cible ?

Ce chapitre est structuré en trois sections. La première explicite notre démarche, l'intérêt de travailler sur données longitudinales et présente nos données. La seconde aborde le taux de participation obligatoire en mettant en évidence ses objectifs, son évolution et les résultats auxquels il parvient en termes d'incitation auprès des entreprises. Elle se conclut par des tests économétriques dont l'objet est de déterminer l'impact du seuil légal sur la politique de formation des entreprises et plus précisément sur les inégalités structurelles et catégorielles. La troisième section est consacrée au système d'aides au développement de la FPC. Elle s'intéresse plus particulièrement aux subventions accordées par les pouvoirs publics. Elle s'achève par un test qui oppose l'hypothèse selon laquelle la politique de subvention satisfait bien les objectifs qu'elle poursuit à savoir l'aide aux entreprises qui éprouvent des difficultés à développer la FPC, à une hypothèse adverse qui met en cause son efficacité.

⁹⁵ En dehors des travaux de Delame et Kramarz dont la partie de l'article relative aux effets de la politique publique se rapproche de notre objet.

I – PRESENTATION DES DONNEES : UNE APPROCHE LONGITUDINALE

Nous nous proposons dans cette section de présenter le panel sur lequel nous travaillons (I.1.) ainsi que notre fichier de travail (I.2.) pour conclure sur l'intérêt de travailler sur des données longitudinales (I.3.).

I.1. Présentation du panel

Les exploitations sont réalisées sur la base d'un panel, qui couvre la période 1984-1991. Il s'agit d'un panel non cylindré, dans lequel sont retenues les entreprises qui apparaissent au moins deux fois de manière continue sur la période.

Les données sont présentées selon la NAP 40 et les entreprises retenues sont celles de 10 salariés et plus. Elles sont réparties en 5 classes de taille :

- classe 1 : 10-19 salariés,
- classe 2 : 20-49 salariés,
- classe 3 : 50-499 salariés,
- classe 4 : 500-1999 salariés,
- classe 5 : 2000 salariés et plus (Cf. Annexe au chapitre IV-4.3).

Le fichier de base est celui construit par le CEREQ. Il présente l'inconvénient de ne pas être représentatif des entreprises de 10 à 19 salariés (4,8 % du total des entreprises). Cela s'explique par la méthode d'échantillonnage adoptée par le CEREQ (Cf. Annexe au chapitre IV – 4.1) et par les contraintes liées au non cylindrage du panel.

I.2. Constitution des fichiers de travail et variables mobilisées

Partant de ce panel, certaines manipulations se sont avérées nécessaires afin de disposer d'un fichier cohérent⁹⁶.

⁹⁶ Les variables sont issues des données EAE et des manipulations faites par le Céreq. Les formules de calcul sont précisées ici uniquement lorsqu'il s'agit d'une variable nouvelle non mentionnée en Annexe au chapitre ou dont les modalités de calcul diffèrent.

- Les observations de l'année 1992 n'ont pas été retenues compte tenu de leur faible représentativité pour certains secteurs (IAA, BGCA...).

- Les traitements s'effectuent sur des données sectorielles⁹⁷ sur la base d'une décomposition en NAP 15. On sait en effet que les secteurs ne sont pas homogènes en raison de la diversité des processus de production, de la localisation des entreprises, des conditions économiques propres à chaque activité...(Grando, 1983, p 19). Cette hétérogénéité existe également au niveau intra sectoriel d'où l'intégration d'indicatrices de branche (décomposition en NAP 40) dans chaque modèle sectoriel. On admet toutefois que la logique de regroupement n'est pas toujours satisfaisante ; en effet, on peut penser que ce n'est pas tant le secteur d'activité qui est explicatif des écarts de participation, que certaines caractéristiques liées au degré de concentration, à l'évolution du recrutement, au niveau d'investissement... (Bollenot et Paul, 1993, pp 14-15).

Les secteurs 1 (Agriculture, sylviculture, pêche) et 3 (Energie) n'ont pas été retenus en raison de leur faible représentativité⁹⁸ et de leurs particularités. Ont aussi été exclus de nos traitements les secteurs du commerce, des transports et télécommunications, des services marchands, de la location et du crédit bail immobiliers, des assurances, des organismes financiers et des services non marchands. Certaines variables de combinaison productive notamment, sont difficilement mesurables dans ces secteurs ; c'est le cas des immobilisations brutes corporelles par salarié. Nous nous focalisons donc sur 5 secteurs :

- secteur 2 : Industries Agricoles et Alimentaires (IAA),
- secteur 4 : Industrie des Biens Intermédiaires (IBI),
- secteur 5 : Industrie des Biens d'Equipement (IBE),
- secteur 6 : Industrie des Biens de Consommation Courante (IBCC),
- secteur 7 : Bâtiment, Génie Civil et Agricole (BGCA).

Finalement, notre fichier de travail est constitué du même nombre d'entreprises
11 900 entreprises soit 57 648 observations.

⁹⁷ Cette démarche se justifie notamment au regard des discriminations sectorielles en termes d'accès à la formation. En effet, en 1993, les taux d'accès étaient les suivants : industrie : 19,2 %, énergie : 41,3%, bâtiment, génie civil et agricole : 7,9 %, commerce et transport : 19,3%, services marchands et immobiliers : 18,1 %, banques et assurances : 48,4 %, services non marchands : 23,9 % (Péry, 1999, p 65). Pour une présentation détaillée des discriminations dans l'accès pour l'année 1996 (NAF 60) : Cf. Péry, 1999, p 115.

⁹⁸ Pour le secteur 1 : 120 entreprises soit 487 observations, et pour le secteur 3 : 145 entreprises soit 802 observations.

I.2.1. Représentation des secteurs

Seules sont retenues les entreprises qui apparaissent au moins deux fois sur la période étudiée.

Dans la suite de l'exposé, par souci de clarté, nous employons indifféremment les termes observations et entreprises en gardant à l'esprit le fait qu'une entreprise peut apparaître plusieurs fois sur la période étudiée.

Les secteurs des industries agricoles et alimentaires, du bâtiment, génie civil et agricole sont sous-représentés par rapport aux autres. On y dénombre environ 1400 entreprises présentes sur la période. Les autres secteurs ont une représentativité assez proche (Cf. Tableau 20).

Tableau 20: Répartition des entreprises et des observations selon le secteur et selon la structure de présence dans le panel sur la période 1984-1992

Secteurs	Nombre d'apparitions	Entreprises			Observations	
		Nombre	Fréquences cumulées		Fréquences cumulées	
			Nombre	%	Nombre	%
2 (IAA)	2	210	210	14,33	420	5,86
	3	254	464	31,67	1182	16,51
	4	247	711	48,53	2170	30,31
	5	199	910	62,12	3165	44,21
	6	196	1106	75,49	4341	60,64
	7	55	1161	79,25	4726	66,02
	8	304	1465	100	7158	100
4 (IBI)	2	554	554	16,62	1108	6,86
	3	570	1124	33,71	2818	17,46
	4	531	1655	49,64	4962	30,74
	5	404	2059	61,76	6962	43,13
	6	425	2484	74,50	9512	58,93
	7	171	2655	79,63	10709	66,34
	8	679	3334	100	16141	100
5 (IBE)	2	368	368	14,98	736	6,19
	3	445	813	33,10	2071	17,43
	4	396	1209	49,22	3655	30,77
	5	350	1559	63,48	5405	45,50
	6	295	1854	75,48	7175	60,40
	7	112	1966	80,04	7659	64,47
	8	490	2456	100	11879	100
6 (IBCC)	2	510	510	15,93	1020	6,57
	3	534	1044	32,61	2622	16,90
	4	532	1576	49,23	4750	30,62
	5	420	1996	62,35	6850	44,15
	6	421	2417	75,50	9376	60,44
	7	135	2552	79,72	10321	66,53
	8	649	3201	100	15513	100
7 (BGCA)	2	248	248	17,17	496	7,13
	3	252	500	34,62	1252	17,99
	4	226	726	50,27	2156	30,99
	5	170	896	62,05	3006	43,21
	6	183	1079	74,72	4104	58,99
	7	67	1146	79,36	4573	65,73
	8	298	1444	100	6957	100

Rq : On distingue les entreprises des observations puisqu'une entreprise apparaît plusieurs fois sur la période. Le nombre d'observations pour un secteur s'obtient donc en multipliant pour chaque ligne le nombre d'apparitions de l'entreprise par le nombre d'entreprises et en sommant l'ensemble. Par exemple, les 7158 observations du secteur des IAA, s'obtiennent de la manière suivante : [(2*210)+(3*254)+(4*247)+(5*199)+(6*196)+(7*55)+(8*304)].

Plus de 50 % des entreprises ont une taille comprise entre 20 et 499 salariés (Cf.

Tableau 21).

Les secteurs des industries agricoles et alimentaires (secteur 2) et de l'industrie des biens intermédiaires (secteur 4), ont une répartition par taille relativement proche.

Le secteur de l'industrie des biens d'équipement (secteur 5) se distingue par une surreprésentation des grandes entreprises (18,3%). Par ailleurs, le secteur du bâtiment, génie civil et agricole (secteur 7) enregistre une très faible part de petites entreprises (1,2 %).

Tableau 21: Répartition des entreprises par secteur et par classe de taille

Classe de taille secteurs	2 (IAA)	4 (IBI)	5 (IBE)	6 (IBCC)	7 (BGCA)
10 à 19 salariés	19,6	21,3	17	17,4	1,2
20 à 49 salariés	31,5	31,3	29	35,8	52,2
50 à 499 salariés	22,4	21,3	21,6	22,7	25,3
500 à 1999 salariés	14,8	15,1	14,2	14,4	10
2000 salariés ou plus	11,7	11,0	18,3	9,8	11,3

Au-delà du TPF, le comportement de dépenses en matière de FPC des entreprises se caractérise aussi par les subventions qu'elles perçoivent et par la manière dont elles se libèrent de leur obligation⁹⁹.

Au niveau du panel, quatre caractéristiques se dégagent :

- On constate que pour trois secteurs (2, 6 et 7), plus de 50 % des observations se situent en dessous du seuil légal (Cf. Tableau 22). Ces secteurs sont traditionnellement présentés comme peu formateurs au niveau national.

Tableau 22: Pourcentage d'observations pour lesquelles le TPF effectif est inférieur au seuil légal selon le secteur

Secteurs	2 (IAA)	4 (IBI)	5 (IBE)	6 (IBCC)	7 (BGCA)
TPF < seuil légal	51,1	48,8	46,1	54,2	59,6

- Plus de 90 % des entreprises du panel n'effectuent pas de versement au Trésor (Cf. Tableau 23). Cela traduit néanmoins le fait que près de 10 % d'entre elles s'affranchissent en partie de leur obligation de cette manière.

⁹⁹ Cf. Chapitre III pour une présentation du cadre légal et sections II et III de ce chapitre pour des données chiffrées relatives aux versements au Trésor et aux subventions.

Ce constat tend à montrer que les versements au Trésor restent marginaux. Toutefois, lorsqu'ils existent, ils révèlent une anomalie du fonctionnement du système.

Tableau 23: Pourcentage d'observations pour lesquelles les versements au Trésor sont nuls

Secteurs	2 (IAA)	4 (IBI)	5 (IBE)	6 (IBCC)	7 (BGCA)
Versements Trésor nuls	94,3	93,0	93,3	92,5	94,8

- Plus de 73 % des entreprises ne sont pas aidées par les pouvoirs publics *via* l'octroi de subventions. Cette proportion est plus marquée dans le secteur du bâtiment, génie civil et agricole (Tableau 24).

Tableau 24: Pourcentages d'observations qui ne perçoivent pas de subventions

Secteurs	2 (IAA)	4 (IBI)	5 (IBE)	6 (IBCC)	7 (BGCA)
Subventions nulles	77,7	76,6	73,6	78,0	82,9

- Les comportements de dépense des entreprises peuvent également être affectés par la structure de qualification, qu'il convient donc de décrire au niveau de notre panel. Le secteur Bâtiment, Génie Civile et Agricole (secteur 7) a une structure de qualification particulière. Il se distingue par une très forte proportion d'Ouvriers Qualifiés (OQ) [81,6 % des entreprises comptent plus de 50 % d'OQ] et une très faible proportion d'Ouvriers Non Qualifiés (ONQ), d'employés, d'Ingénieurs et Cadres (IC).

En dehors de ce secteur, environ 40 % des entreprises emploient 10 % ou moins d'ouvriers non qualifiés. La proportion d'ouvriers qualifiés, dans environ 50 % des entreprises varie entre 11 et 49 % (Cf. Tableau 25). Elle est globalement plus élevée que celle des ouvriers non qualifiés. Environ 50 % des entreprises emploient de 11 à 49 % d'employés (10 % ou moins pour 79 % des entreprises) ; la proportion est toutefois nettement moins élevée pour le secteur 7 puisqu'elle passe à 20 %.

La majorité des entreprises compte moins de 50 % de Techniciens et Agents de Maîtrise (TAM).

Dans 70 % des entreprises environ, la proportion d'ingénieurs et cadres n'excède pas 10 %.

Tableau 25: Répartition de la structure de qualification par secteur

Qualification /secteurs		2 (IAA)	4 (IBI)	5 (IBE)	6 (IBCC)	7 (BGCA)
PONQ	1	38,1	39,7	53,8	46,4	60,3
	2	40,8	37,8	32,7	31	37
	3	21	22,5	13,6	22,5	2,7
POQ	1	16,2	11,8	10,1	19,6	2,6
	2	48,7	48,1	51,0	40,1	15,8
	3	35,1	40,1	38,9	40,3	81,6
PEMP	1	44	54,6	43,6	51,4	79,1
	2	51,6	43,8	54,5	44,5	20,1
	3	4,4	1,6	2,0	4,2	0,7
PTAM	1	61,2	51,9	39,2	66,8	43,5
	2	38,2	47,7	59,7	32,3	56,1
	3	0,5	0,4	1,1	1	0,3
PIC	1	71,7	73,1	60,1	69,7	83,4
	2	28,2	26,8	39,3	29,3	16,5
	3	0,1	0,1	0,6	0,9	0,2

Classe 1 : 0 à 10 % ; Classe 2 : 11 à 49 % ; Classe 3 : 50 % ou plus.

Après cette description des données selon le secteur, nous présentons les variables mobilisées et/ou construites qui sont communes aux différents fichiers.

I.2.2. Présentation des variables

Nous avons créé cinq types de variables de taille (T1 à T5) afin de tenir compte de la diversité du comportement des entreprises selon la classe de taille à laquelle elles appartiennent.

Nous mobilisons donc six types de variables (Cf. Encadré 17) :

- les variables relatives à la formation (effort de formation, dépenses déductibles...),
- les variables temporelles afin de capturer l'évolution de l'effort sur la période (TP1 à TP8),
- les variables structurelles (taille, secteur d'activité, structure de qualification),
- les variables de performance (taux d'investissement, intensité capitalistique, résultat net),
- les indicatrices qui capturent les biais dus au caractère non cylindré du panel (Cf. Nijman et Verbeck, 1992).
- les variables croisées (seuil*taille et seuil*structure de qualification).

Encadré 17 : Variables mobilisées dans les traitements¹⁰⁰

1. Variables propres à la formation :

- DEPED : les dépenses déductibles
- EF : effort moyen de formation de l'entreprise mesuré par le ratio

$$\frac{\text{Nombre total d'heures de stage}}{\text{effectifs salarié}} = \frac{HT}{TOT} \quad [1]$$

- HT : heures totales de stages
- PSUBCHA : probabilité estimée de recevoir ou non une subvention
- PSUBV : probabilité qu'a une entreprise de recevoir une subvention
- SEUIL : variable permettant de déterminer si l'entreprise se situe en-deçà ou au-dessus du seuil légal :

si année < 1987 alors si TDEP > 1,1 alors SEUIL = 1 sinon SEUIL = 0 [2]

si année ≥ 1987 alors si TDEP > 1,2 alors SEUIL = 1 sinon SEUIL = 0 [3]

- SUBV : subventions perçues par les entreprises
- TDEP : taux de participation au développement de la FPC

$$TDEP = \frac{\text{Dépenses déductibles}}{\text{Masses salariales}} \times 100 = \frac{DEPED}{SALV} \times 100 \quad [4]$$

- TOT : effectif total de l'entreprise
- TSUBV : subventions perçues par salarié présent mesuré par le ratio :

$$\frac{SUBV}{TOT} \quad [5]$$

2. Variables structurelles :

- AE40 : code d'activité en Nap 40
- AE15 : code d'activité en Nap 15
- A2 : **Industries Agricoles et Alimentaires (IAA) :**
 - * A02 : Industries de la viande et du lait
 - * A03 : Autres industries agricoles et alimentaires
- A4 : **Industries des Biens Intermédiaires (IBI) :**
 - * A7 : Production de minerais, métaux ferreux, distribution de gaz et d'eau
 - * A8 : Production de minerais, métaux, demi-produits non ferreux
 - * A9 : Production de matériaux de construction et minéraux divers
 - * A10 : Industrie du verre
 - * A11 : Chimie de base, production de fils et fibres artificiels et synthétiques
 - * A13 : Fonderie et travail des métaux
 - * A21 : Industrie du papier et du carton
 - * A23 : Industrie du caoutchouc, transformation des matières plastiques
- A5 : **Industrie des Biens d'Équipement (IBE) :**
 - * A14 : Construction mécanique
 - * A15 : Construction de matériels électrique et électronique professionnels, fabrication d'équipement ménager
 - * A16 : Construction de véhicules automobiles et autres matériaux de transport terrestre
 - * A17 : Construction navale et aéronautique, armement
- A6 : **Industrie des Biens de Consommation Courante (IBCC) :**
 - * A12 : Parachimie et industrie pharmaceutique
 - * A18 : Industries textile et de l'habillement
 - * A19 : Industries du cuir et de la chaussure
 - * A20 : Industries du bois et ameublement, industries diverses
 - * A22 : Imprimerie, presse, édition

¹⁰⁰ Pour une description plus détaillée : Cf. Annexe au chapitre IV - 4.1.

- A7 : **Bâtiment, Génie Civil et Agricole (BGCA) :**
- * A24 : Bâtiment et génie civil et agricole
- PEMP : proportion d'employés
- PIC : proportion d'ingénieurs et de cadres
- PONQ : proportion d'ouvriers non qualifiés
- POQ : proportion d'ouvriers qualifiés
- PTAM : proportion de techniciens agents de maîtrise
- PTAIL et PQUAL : variables prédites permettant de réintégrer l'effet taille et l'effet qualification, respectivement dans des modèles à effet qualification et à effet taille

3. Variables temporelles :

- Année : année courante,
- TP1 : recodage de l'année 1984 ; si Année =1984 alors TP1=1 sinon TP1 =0
- TP2 : recodage de l'année 1985 ; si Année =1985 alors TP2=1 sinon TP2 =0
- TP3 : recodage de l'année 1986 ; si Année =1986 alors TP3=1 sinon TP3 =0
- TP4 : recodage de l'année 1987 ; si Année =1987 alors TP4=1 sinon TP4 =0
- TP5 : recodage de l'année 1988 ; si Année =1988 alors TP5=1 sinon TP5 =0
- TP6 : recodage de l'année 1989 ; si Année =1989 alors TP6=1 sinon TP6 =0
- TP7 : recodage de l'année 1990 ; si Année =1990 alors TP7=1 sinon TP7 =0
- TP8 : recodage de l'année 1991 ; si Année =1991 alors TP8=1 sinon TP8 =0

4. Variables de performances :

- IBCS : immobilisations brutes corporelles par salarié
- RNET : résultat net rapporté à la valeur ajoutée
- TINV : taux d'investissement mesuré par le ratio

$$\frac{\text{Investissements corporels totaux}}{\text{valeur ajoutée brute au coût des facteurs}} \quad [6]$$

5. Indicatrice pour le contrôle des biais liés au caractère non cylindré du panel :

- PPREC : variable permettant de savoir si l'entreprise était présente en t-1 ; il s'agit donc d'une variable qualitative qui capte le biais de sélection
- PPREC=0 si l'entreprise n'était pas présente
- PPREC=1 sinon

6. Variables croisées :

- ST1 : proportion d'entreprises de taille 1 qui dépassent le seuil légal
- ST3 : proportion d'entreprises de taille 3 qui dépassent le seuil légal
- ST4 : proportion d'entreprises de taille 4 qui dépassent le seuil légal
- ST5 : proportion d'entreprises de taille 5 qui dépassent le seuil légal
- SPOQ : proportion d'OQ dans les entreprises qui dépassent le seuil légal
- SPEMP : proportion d'employés dans les entreprises qui dépassent le seuil légal
- SPTAM : proportion de TAM dans les entreprises qui dépassent le seuil légal
- SPIC : proportion de PIC dans les entreprises qui dépassent le seuil légal

7. Variables prises en référence :

- Taille : TP2
- Qualification : PONQ
- Temps : TP1, TP2
- Secteur : A03 pour le secteur 2, A21 pour le secteur 4, A16 pour le secteur 5, A20 pour le secteur 6, A24 pour le secteur 7.

I.3. Apport des données longitudinales

D'un point de vue théorique, si l'on admet la conception de la formation développée dans la théorie du capital humain, alors la formation se comprend comme un investissement. Si celui-ci est initié par le salarié, il se place alors dans un horizon relevant de sa durée de vie (ou plus précisément de sa durée de vie active dans l'entreprise). De même, si l'on se place dans le cadre d'un investissement initié par l'entreprise, celle-ci évaluera la rentabilité de la formation sur plusieurs périodes (Oi, 1962). Dans les deux cas, la dimension temporelle est indispensable à la compréhension de l'investissement. Elle joue, *a fortiori*, un rôle important dans le SNF français, qui est le fruit d'un processus historique et culturel (Cf. Chapitre III). Les données longitudinales apparaissent alors originales et tout à fait adaptées à notre démarche tant du point de vue économique (I.3.1.) qu'économétrique et statistique (I.3.2.).

I.3.1. Les pratiques de formation se saisissent dans le temps

L'utilisation de données longitudinales par rapport à notre objet d'étude trouve plusieurs justifications. Nous étudions tout d'abord un système qui s'est mis en place dans les années 1970 et qui s'est structuré et développé au cours des décennies suivantes (Cf. Chapitre III). Le temps joue un rôle important dans la conception de la formation (cadre, dispositifs...), qui, au sens large du terme, est pensée sur le moyen long/terme. La perception de ces effets exige donc de prendre en compte la dimension temporelle dans l'analyse. L'étude de la constitution du système d'aides au développement de la FPC accrédite également l'optique adoptée dans la mesure où celui-ci s'est construit progressivement. En ce sens, il importe de prendre en considération ses différentes phases d'évolution pour cerner sa pertinence.

Ainsi, l'appréhension de l'effort de formation des entreprises, nécessite d'adopter une démarche longitudinale. Une analyse à partir de données en coupe présenterait, à cet égard, l'inconvénient de ne pas cerner l'évolution du système et de l'effort de formation des entreprises.

Par ailleurs, du point de vue de la politique de formation menée par l'Etat, il est

essentiel de saisir les variables déterminantes de l'effort de formation afin de s'assurer que les mécanismes incitatifs retenus dans le cadre de la loi sont bien adaptés. Peut-on continuer de défendre une politique fondée sur des critères de taille ? Les mécanismes incitatifs créés pour réduire les écarts entre petites et grandes unités jouent-ils leur rôle ? Les performances et les caractéristiques de l'entreprise sont-elles déterminantes dans le niveau de l'effort de formation ou lui sont-elles étrangères ? Autrement dit, il faut tenter de préciser comment le décideur public doit agir lorsqu'il cherche à diminuer les écarts entre grandes et petites entreprises et tente de donner une "seconde chance", comme le voulait la loi de 1971. Il s'agit certes de saisir les évolutions temporelles sans négliger l'hétérogénéité individuelle, analyse que seules les données longitudinales permettent.

La dimension temporelle n'est donc pas suffisante à elle seule pour saisir la complexité du phénomène étudié. Il nous semble que d'autres facteurs individuels, regroupés sous le vocable de l'hétérogénéité individuelle observée et/ou non observée, concourent à déterminer le comportement de formation des entreprises. Tout l'intérêt des données de panel se situe alors dans cette double dimension.

I.3.2. Les difficultés économétriques inhérentes aux données de panel

Les données de panel ont cette particularité d'associer les dimensions individuelle mais aussi temporelle. Les indicateurs en série viennent ainsi compléter les données traditionnelles en coupe transversale. Ces données constituent alors une source d'informations extrêmement riche puisqu'elles permettent de saisir non seulement la diversité des comportements, autrement dit l'hétérogénéité individuelle, mais aussi leur dynamique. Elles nécessitent cependant d'utiliser des méthodes économétriques spécifiques, pour le moins complexes (Cf. Balsan et Hanchane, 1999) [Pour une présentation détaillée des modèles que nous utilisons dans ce chapitre : Cf. Annexe au chapitre IV – 4.4].

Plusieurs difficultés ont été identifiées et intégrées pour affiner les estimations des déterminants de l'effort de formation et de l'obtention des subventions. Elles tiennent à la structure non cylindrique du panel, à la colinéarité entre les variables explicatives, à l'auto-corrélation des résidus, à l'hétéroscédasticité et à l'endogénéité de certaines variables

explicatives ou plus généralement à la simultanéité des réalisations de la variable expliquée et de certaines variables explicatives.

Réaliser les estimations à partir d'un panel cylindré est plus simple puisque cela suppose que T observations sont disponibles pour les N individus sur la période. En conséquence, cela facilite les méthodes d'estimation et amoindrit les risques d'hétéroscédasticité...

Néanmoins, ce type de panel appauvrit l'apport des données pour au moins deux raisons :

- l'inférence ne s'applique qu'aux entreprises présentes sur la période. Il n'y a cependant pas de raisons objectives de privilégier ces observations par rapport aux autres plus volatiles. En effet, rien ne nous dit que le mécanisme de présence ou d'absence de l'entreprise i n'est pas corrélée avec la variable que l'on cherche à expliquer. A l'inverse, le panel non cylindré conduit à retenir les individus qui enregistrent des non-réponses au cours de la période d'observation $[0, T]$. De multiples raisons peuvent en effet expliquer les irrégularités d'apparition qui constituent, autant que la régularité, une source d'informations importante. Rendre virtuellement stable le monde des entreprises à l'aide d'un panel cylindré introduit des biais dans les estimations¹⁰¹.

- les propriétés asymptotiques des estimateurs se basent souvent sur un nombre important d'individus par rapport au nombre d'observations. Pour travailler sur un nombre raisonnable d'individus, il est donc préférable d'avoir un panel non cylindré (Hanchane, 1998, p 50). On sait aussi que l'échantillonnage de la déclaration fiscale n°2483 n'est pas exhaustif pour toutes les tailles (Cf. Annexe au chapitre IV – 4.1). Par ailleurs, travailler sur un panel cylindré entamerait sérieusement la représentativité de l'échantillon, la plupart des entreprises étant au moins une fois absente sur la période (Cf. Tableau 20). Il faut d'ailleurs noter que le risque de non réponse augmente lorsque la durée d'observation s'allonge (Balsan et Hanchane, 1999, p 40).

Il reste donc à investir le traitement des données de panel non cylindré et en particulier à corriger l'hétéroscédasticité et les biais de non-cylindrage.

¹⁰¹ Nijman et Verbeck (1992) introduisent les concepts statistiques d'ignorabilité ou de non ignorabilité de la règle de sélection. Le test d'Hausman permet de tester si la règle de sélection est ignorable pour les paramètres d'intérêt du modèle. Si c'est le cas (et c'est rarement le cas), on peut alors se restreindre à l'usage d'un panel cylindré.

Pour ces derniers, la tâche est complexe et comme le notent Didier Balsan et Saïd Hanchane : "*il s'agit là d'une question à laquelle l'économétrie n'a pas encore répondu de manière définitive. En effet, si la question des biais de sélection est largement envisagée sur données en coupe, elle est beaucoup moins fréquemment étudiée sur les données de panel*" (1999, p 39 et Vella, 1998).

Nous ne prétendons donc pas résoudre ce problème mais simplement tenir compte modestement de cet écueil pour tenter d'accroître la pertinence de nos estimations.

L'usage d'un panel non cylindré, s'il enrichit l'analyse, génère également des difficultés spécifiques parmi lesquelles on peut en citer au moins trois :

- L'hétéroscédasticité

Lorsqu'on utilise un panel non cylindré, l'hypothèse d'homoscédasticité (à savoir que les perturbations sont indépendantes et de variance constante) ne peut plus être posée dans la mesure où la variance des résidus est sensible au nombre de présence des entreprises dans le panel. Il se pose donc un problème d'hétéroscédasticité.

Il faut alors tenir compte dans le calcul de la variance individuelle du nombre d'apparitions de l'entreprise dans le panel (Cf. Annexe au Chapitre IV-4.4.).

- Le biais de non-cylindrage

Le biais de non-cylindrage est lié à la structure de présence des entreprises dans le panel. Il existe des méthodes pour tenter de contrôler ce biais. Citons notamment la procédure d'Heckman (1979) simple d'usage sur données en coupe mais très complexe lorsque les données sont longitudinales (Cf. Vella, 1998 ; Hanchane et Balsan, 1998 ; Guillotin et Sevestre, 1994). Des méthodes alternatives ont été mises au point et en particulier celle proposée par Nijman et Verbeck (1992). Il s'agit d'estimer les modèles directement sur le panel non cylindré moyennant quelques précautions pour repérer le biais de non cylindrage. Ces méthodes consistent à ajouter au modèle des variables indicatrices qui permettent de caractériser la structure de présence des entreprises.

Ces variables sont au nombre de trois :

- * le nombre d'apparitions de l'entreprise,
- * la présence continue sur toute la période (la variable vaut 1 lorsque l'entreprise est toujours présente et 0 sinon)
- * la présence ou non en t-1.

Nous avons retenu ici cette dernière variable nommée *pprec* dans le modèle. Lorsque cette variable est égale à 1 alors l'entreprise était présente en t-1. La significativité du

coefficient de cette variable est alors un indice de l'existence d'un biais de sélection : les entreprises absentes ou présentes ont bien des comportements différenciés.

L'introduction de cette variable pprec est censée permettre une correction certes imparfaite de ce biais mais de mise en œuvre simple.

- L'auto-corrélation des résidus

On tente également de corriger l'auto-corrélation des résidus d'ordre 1 (AR1) telle que :

$$\varepsilon_{it} = \varphi \varepsilon_{i,t-1} + \psi_{it} \quad [21] \text{ (Balsan et Hanchane, 1999, p 14)}$$

avec ε : résidu ; ψ : résidu aléatoire ; φ : consante ; i : l'individu et t : la période.

On associera donc systématiquement à l'estimation des différents modèles à effet individuel aléatoire, un modèle qui tient compte de la potentielle autocorrélation des résidus d'ordre 1. On se limitera à l'auto-corrélation d'ordre 1, sachant que les auto-corrélations d'ordre supérieur complexifient sévèrement le problème de l'estimation.

Sur cette base nous menons une analyse descriptive puis économétrique afin de saisir les effets du seuil légal (II) et des subventions publiques (III) sur les pratiques de formation des entreprises.

II – LES EFFETS DU SEUIL LEGAL : UNE UNIFORMITE SOURCE DE DISTORSIONS

Cette section a pour objet de cerner les objectifs propres à l'instauration du TPF en France (II.1.) et de déterminer dans quelles mesures ces derniers sont (ou ont été) atteints. Par ailleurs, il s'agit d'identifier les distorsions potentielles de cet outil de développement de la FPC sur la base de données statistiques (II.2.) et de confirmer nos conclusions par une analyse économétrique (II.3.).

II.1. Objectifs poursuivis et évolution du taux de participation

II.1.1. Objectifs

Comme nous l'avons précisé, les forces de marché et les comportements des employeurs peuvent ne pas jouer un rôle suffisamment important pour maintenir le niveau socialement souhaitable d'investissement en formation. L'intervention de l'Etat semble alors pouvoir se justifier. La responsabilité du gouvernement consiste, de ce point de vue, à développer ou maintenir à son niveau l'investissement en formation. Il encourage donc légalement et financièrement les agents économiques à développer leurs initiatives en formation. Quand les marchés n'ont pas envoyé les signaux adéquats (ou si les entreprises ne les ont pas reçus), des mécanismes de financement obligatoire peuvent alors exister (Gasskov, 1998, pp 40- 41). C'est le choix opéré par la France. Toutefois, en dépit de l'obligation légale, l'Etat et les collectivités locales assument l'essentiel de l'effort de formation (Cf. Chapitre III).

Le taux de participation, mesuré par le ratio, $\frac{\text{dépenses déductibles}}{\text{masses salariale}} \times 100$ [22], a donc été introduit par la loi de 1971. Il consiste en une obligation de participation au développement de la FPC (Cf. Chapitre III). L'introduction de cette taxe vise deux objectifs :

- accroître la participation des entreprises en faisant de la FPC un investissement pour ces dernières, tout en réduisant les écarts de participation entre PME et grandes entreprises (extension de la participation aux entreprises de moins de 10 salariés en 1991),
- faciliter l'accès des salariés à la FPC.

La pluralité des objectifs inscrits dans le cadre de la FPC a conduit à une segmentation de l'obligation légale, notamment dans le but d'affirmer le caractère spécifique du congé individuel de formation et de lui conférer une certaine autonomie¹⁰².

¹⁰²La même démarche a été appliquée dans le domaine de la formation des jeunes en créant une fraction de financement spécifique et des organismes mutualisateurs propres.

II.1.2. Evolution du taux de participation

* *L'objectif d'accroissement des dépenses globales de FPC est atteint*

Le taux légal a progressivement été relevé sur la période 1971/1993 (date du dernier relèvement), pour atteindre actuellement 1,5 % de la masse salariale brute (Cf. Tableau 26).

Toutefois, on constate que le centre d'intérêt de la taxe sur la formation s'est déplacé de la formation générale et du développement culturel à la formation continue et pour l'emploi.

Tableau 26 : Evolution du TPF de 1981 à 1994

Temps	1972	1977	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
TPF légal	0,8	1	1,1				1,2				1,4	1,5	1,5			
TPF effectif	1,35	1,83	1,88	1,97	2,14	2,17	2,24	2,33	2,53	2,74	2,89	3,1	3,2	3,26	3,31	3,27

▲ ▲ ▲ ▲ ▲ ▲ ▲ ▲ ▲ ▲ ▲ ▲ ▲ ▲ ▲ ▲
 6,27 0,67 4,78 8,63 1,4 3,22 4,01 8,58 8,3 5,47 7,2 3,2 1,8 1,5 -1,2

Source : Tableau réalisé à partir de :

* Bentabet, 1995, b, pp 1-3.

* Bentabet et Santoni, 1994, a, 179 p.

(▲) Taux de croissance annuel moyen (en %).

Sur cette période, on remarque par ailleurs, que la participation effective des entreprises a toujours été nettement supérieure au taux légal. On est alors en droit de se demander si l'obligation légale a constitué **un réel stimulus** ou si elle reflète **une évolution spontanée de la part des entreprises**. Dans ce dernier cas, on s'interroge sur la pertinence de la mise en place d'une politique publique incitative. A cet égard, le fait que certaines entreprises se situent au dessus du seuil légal, nous amène à suggérer que pour ces entreprises, le TPF ne serait pas incitatif car fixé à un niveau trop faible.

Quatre phases peuvent être dégagées dans l'évolution des dépenses :

- 1972/1978 : l'effort des entreprises consistait à se mettre en conformité avec la loi. Une réduction des paiements au Trésor s'opère au profit des FAF (Fonds d'Assurance Formation) ou ASFO (Association de formation professionnelle). On observe à la fois un effet mécanique, un effet de comptabilisation et de formalisation. Si la participation des entreprises commence à croître dès 1976, il apparaît que sur la période, le taux d'accès des stagiaires est relativement stable,

- 1978/1982 : la phase de croissance des dépenses s'est arrêtée en raison de la récession économique. Les entreprises cherchent alors à réduire les coûts salariaux. Par ailleurs, le recours croissant à l'emploi précaire s'oppose à l'investissement formation qui requiert une certaine stabilité de la main-d'œuvre,

- 1982/1991 : on observe une nouvelle phase de croissance des dépenses notamment pour les grandes entreprises (500 salariés et plus) qui correspond à la phase de modernisation de l'appareil de production. Cette phase se traduit par une croissance du taux d'accès des stagiaires. L'objectif économique prend le pas sur l'objectif civique (Verdier, 1994, pp 305-307).

- à partir de 1991 : un ralentissement (stabilisation) de l'effort des entreprises s'observe.

Au regard du premier objectif que s'était fixé l'Etat, à savoir l'accroissement de la participation des entreprises au développement de la FPC, le Tableau 26 (p 217) et le Tableau 27 accèdent la réalisation de cet objectif. En effet, le taux de participation est passé de 1,35 % à 3,27 % sur la période. On constate donc un accroissement de l'effort des entreprises, qui se stabilise toutefois depuis 1994. Cet accroissement est avéré quelle que soit la classe d'entreprise considérée.

Tableau 27: Evolution du taux de participation par classe de taille d'entreprises

Classe d'effectifs salariés	Classe entreprises	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	TCAM
10 à 19 sal.	1	1,30	1,34	1,31	1,29	1,26	1,51	1,61	1,60	3,05
20 à 49 sal	2	1,36	1,42	1,43	1,46	1,53	1,63	1,80	1,87	4,67
50 à 499 sal.	3	1,72	1,88	2,02	2,17	2,28	2,34	2,50	2,49	5,38
500 à 1999 sal.	4	2,44	2,71	2,92	3,19	3,33	3,45	3,57	3,60	5,72
2000 et plus	5	4,05	4,43	4,67	4,99	5,12	5,12	5,14	5,06	3,21
TOTAL		2,51	2,74	2,89	3,10	3,20	3,28	3,29	3,27	3,86

Source : Tableau réalisé à partir des données du Cereq¹⁰³.

TCAM : Taux de Croissance Annuel Moyen en %.

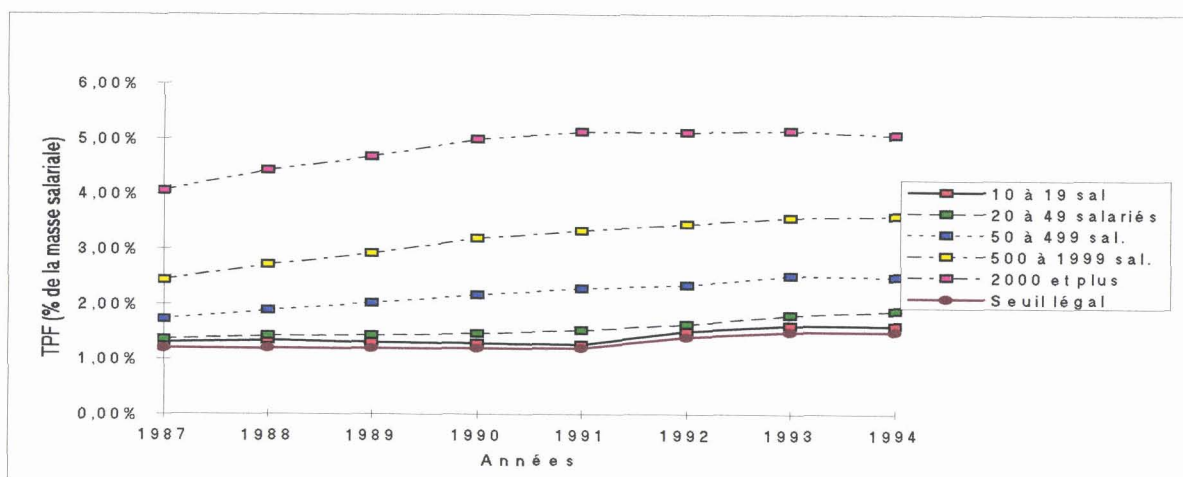
¹⁰³ L'ensemble des données mobilisées dans ce chapitre sont issues de l'exploitation des déclarations fiscales des employeurs (n°2483) réalisée par le Céreq. Ces résultats sont publiés dans la série Documents observatoire. Les données chiffrées présentées, ont été fournies par le Céreq et extraites des fichiers d'exploitation de la déclaration fiscale n° 2483.

* Mais les disparités structurelles se maintiennent

D'autre part, l'Etat visait à réduire l'écart de participation entre les PME et les grandes entreprises.

Or, le Graphique 5 montre que l'effort des PME, mesuré par le taux de participation reste nettement inférieur à celui des grandes entreprises. De plus, l'écart entre les deux types d'entreprises ne semble pas s'être réduit de manière significative, ce qui témoigne du maintien d'inégalités structurelles¹⁰⁴ en dépit de la politique développée. En effet, le Tableau 27 montre que de 1987 à 1994, le TPF augmente de 0,3 points pour les entreprises de 10 à 19 salariés comparativement à 1,01 point pour celles de 2000 salariés et plus.

Graphique 5: Evolution du taux de participation par classe de taille



Source : Graphique réalisé à partir des données du Céreq.

Le Tableau 28, mesure les écarts de participation entre classes d'entreprises en prenant pour référence la classe 5 (entreprises de 2000 salariés et plus). La mesure de l'écart est réalisée en points de pourcentage, en faisant la différence entre les taux de participation de chaque classe, par référence à la classe 5. Il confirme les résultats précédents car pour l'ensemble des classes de taille, l'écart de participation par rapport à la classe 5 reste relativement constant sur la période. Ce constat témoigne de l'inefficacité de la politique publique au regard de l'objectif de réduction des inégalités structurelles.

¹⁰⁴ Nous assimilons ici les inégalités structurelles aux inégalités liées à la taille de l'entreprise.

Tableau 28: Ecart de TPF entre classes d'entreprises (en points de pourcentage)

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Classe 1-5	0,03	0,03	0,03	0,04	0,04	0,04	0,04	0,03
Classe 2-5	0,03	0,03	0,03	0,04	0,04	0,03	0,03	0,03
Classe 3-5	0,02	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03
Classe 4-5	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,01

Source : Tableau réalisé à partir des données du Céreq.

Rq : Les écarts sont obtenus en faisant les différences entre les classes présentées dans le tableau précédent.

Dans le même sens, si l'on s'intéresse au pourcentage d'entreprises non formatrices, on note que ce dernier est nettement supérieur pour les PME comparé aux grandes entreprises. A titre d'exemple, en 1992, ce pourcentage s'élève à 38 % pour les entreprises de 20 à 49 salariés alors qu'il est seulement de 1 % pour les entreprises de plus de 1000 salariés (Carriou et Jeger, 1997, p 46).

** Des inégalités structurelles qui renforcent les inégalités catégorielles*

A CSP donnée, on remarque que l'accès à la formation est plus inégalitaire dans les PME (par rapport aux grandes entreprises). En ce sens, un ouvrier non qualifié a deux fois plus de chance d'accéder à la formation dans une grande entreprise qu'un cadre dans une petite entreprise (Péry, 1999, pp 27-28). Les inégalités d'accès à la formation existent donc par rapport à la taille de l'entreprise et en relation à la structure de qualification. Par ailleurs, on constate à la lecture du Tableau 29, que les inégalités entre CSP se réduisent lorsque la taille de l'entreprise augmente. En effet, le rapport (Ingénieurs, Cadres/ONQ) passe de 6,25 pour la taille 1 à 3,18 pour la classe 5 en 1994 (de même en 1992). D'autre part, les inégalités structurelles liées à la taille de l'entreprise se réduisent lorsque la qualification augmente dans la mesure où le ratio (colonne 5/colonne 1) passe de 10,74 pour les ONQ à 5,46 pour les Ingénieurs et Cadres en 1994. Il semble toutefois que les inégalités liées à la taille surdéterminent celles liées à la structure de qualification car les ratios respectifs sont de 7,19 pour 3,87, en 1994. On retrouve ici les conclusions de Berton et Podevin (1991, p 19), de Paul (1989, p174).

Tableau 29: Taux de stagiaires par classe de taille d'entreprise et par structure de qualification

Qualification/Taille entreprises (1992)	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	2000 et plus	Total	Rapport col.5/col.1
ONQ	2,09	3,77	9,63	15,06	22,45	12,69	10,74
OQ	4,65	6,54	15,94	29,16	48,14	24,53	10,35
Employés	7,69	11,32	23,71	37,03	46,19	28,46	6,01
TCAM	13,91	19,25	37,83	55,36	70,43	52,29	5,06
IC	13,07	20,88	41	62,32	71,41	49,11	5,46
Total	7,35	10,72	23,48	38,63	52,81	31,79	7,19
Rapport IC/ONQ	6,25	5,54	4,26	4,14	3,18	3,87	

Qualification/Taille entreprises (1994)	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	2000 et plus	Total	Rapport T5/T1
ONQ	2,6	4,6	13	20,2	29,4	16	11,31
OQ	4,2	6,9	20,5	34,6	51,6	25,9	12,29
Employés	7,2	10,6	26,5	43,6	45,4	29,5	6,31
TCAM	14,7	19,6	40,8	59,6	71,8	53,2	4,88
IC	11,8	20,8	44,9	66,7	68,6	49,7	5,81
Total	7,1	11	27,7	45,6	55,1	33,9	7,76
Rapport IC/ONQ	4,54	4,52	3,45	3,30	2,33	3,11	

Source : Tableau réalisé à partir des données du Céreq

Ainsi, le taux de participation a effectivement permis d'accroître la participation des entreprises. Néanmoins, l'objectif de discrimination positive à l'égard des PME ne semble pas être atteint. Il apparaît donc que l'instauration du seuil légal n'a pas réduit les inégalités structurelles. Il convient alors de cerner les facteurs explicatifs de cette insuffisance de la politique publique.

II.2. Les insuffisances et anomalies potentielles du TPF

Différentes lacunes relatives au TPF peuvent être identifiées. Nous nous proposons de mettre en évidence les caractéristiques ou conséquences du taux de participation qui apparaissent être en contradiction avec les objectifs affichés initialement par les pouvoirs publics.

II.2.1. Un effort de formation en France qui n'est pas supérieur à celui des autres pays européens

Le mode de régulation adopté en France est original par rapport aux SNF des autres

Etats de l'Union (Cf. Chapitre II). Il devrait logiquement se traduire par un pourcentage d'entreprises formatrices supérieur à ceux observés dans les autres Etats. Or les données du Tableau 30 montrent que la France se situe dans une position intermédiaire (même si le nombre de salariés bénéficiant d'une action de formation est plus élevé¹⁰⁵), ce qui questionne le caractère incitatif du système français. On constate en effet, qu'un système fondé sur un mode de gestion marchande, tel que celui développé au Royaume-Uni, affiche un pourcentage d'entreprises formatrices supérieur au pourcentage observé en France. Il en va de même pour les systèmes reposant sur un mode de gestion à caractère professionnel ou moins étatisé. On peut alors s'interroger sur le bien-fondé du développement d'un système prescriptif et contraignant au regard des résultats obtenus.

Tableau 30 : LA FORMATION EN EUROPE EN 1993

Pays	% des entreprises ayant formé	Pays	% des entreprises ayant formé
Belgique	46	Irlande	77
Allemagne	85	Italie	15
Danemark	87	Luxembourg	60
Grèce	16	Pays Bas	56
Espagne	27	Portugal	13
France	48	Royaume-Uni	81

Source : Enquête communautaire sur la formation continue de 1994, in Carriou et Jeger, 1997, p : 58.

II.2.2. Le TPF est encore perçu comme une taxe supplémentaire par certaines entreprises

La FPC a été limitée par le contexte social et organisationnel dans lequel elle se développait (remise en cause du taylorisme, dégradation du marché du travail, crise organisationnelle du travail) mais aussi par son statut d'exigence légale. En effet, dès son origine, le TPF a été perçu comme contraignant¹⁰⁶ puisque issu d'une logique de minimum pour les promoteurs de la loi. Il est donc appréhendé comme une quasi-taxe, et relève d'une logique de contrôle (Brochier et Verdier, 1999, p 130). Cette perception se retrouve

¹⁰⁵ En effet, les entreprises formatrices en France sont de grande taille et recouvrent donc une proportion plus importante de salariés (Carriou et Jeger, 1997, p 58).

¹⁰⁶ Cette perception du TPF a été confirmée au cours de plusieurs entretiens menés en entreprise (particulièrement dans les PME). Toutefois, ces entretiens demeurent indicatifs puisque non représentatifs de la population des entreprises françaises.

principalement dans les PME (Meschi et Metais, 1999, p 113) et s'explique par le fait que ces dernières ont des difficultés à intégrer la formation dans leur stratégie globale. La FPC n'y est pas perçue comme un investissement. En outre, ces entreprises sont davantage soumises à des contraintes de court terme, qui font passer la formation au second plan. De plus, elles n'ont pas forcément besoin de former sur le même contenu plusieurs salariés, elles se caractérisent alors par une insuffisance voire l'inexistence de structure de formation. Compte tenu du nombre moins important de salariés (comparativement à une grande entreprise), tout départ en formation risque d'engendrer des problèmes organisationnels. Elles ont également moins de possibilités de rétention de la main-d'œuvre. Ces différentes raisons entravent donc la perception de la formation en tant qu'investissement.

Toutefois, cette logique d'incitation est maintenue depuis plus de 20 ans par l'Etat *via* :

- les relèvements successifs du taux plancher,
- l'extension du champ d'assujettissement aux entreprises de moins de 10 salariés.

La fixation d'un pourcentage de la masse salariale et son accroissement, peut apparaître difficilement justifiable. Si la FPC s'apparente à un investissement, pourquoi ne pas laisser les entreprises dépenser des sommes variables selon leurs besoins, comme pour les investissements matériels ? Le montant que l'entreprise désire investir est en effet fonction du stade de développement du cycle des produits, de la technologie utilisée, du secteur, du poids de l'entreprise, du degré de concurrence sur le marché, de la nature de la main-d'œuvre... (Shackleton, 1995, pp 12-13). Cela supposerait alors que les individus et/ou l'Etat assument le financement des actions de formation ne relevant pas de l'intérêt de l'entreprise.

Le choix de l'instauration d'une taxe, en France, peut s'expliquer par la volonté de mettre en place un système général de FPC auquel l'ensemble des entreprises contribue.

De plus, l'instauration de la taxe suppose une responsabilisation de l'entreprise et initie une démarche qui s'inscrit dans le temps alors qu'une subvention a davantage un effet ponctuel qui n'implique pas automatiquement que l'entreprise développe une réelle politique de formation. Par ailleurs, il existe une analogie entre ce choix et le système mis en place pour l'apprentissage par la loi Astier (taxe de 0,2 % de la masse salariale) et avec la tradition d'intervention de l'Etat en France (Cf. Chapitre III). Enfin, le choix du TPF correspond à une volonté d'influencer le comportement des entreprises de manière durable, en orientant leur choix vers la formation. Pour les entreprises les plus réticentes, le fait de

devoir allouer un pourcentage de la masse salariale à la formation sans pour autant former correspond à un gaspillage de ressources. Un comportement rationnel supposerait alors d'utiliser effectivement ces fonds en formation. Ainsi, pour certaines, le fait de devoir se mettre en conformité avec la loi incitera à former ; pour d'autres, le choix se portera sur des modalités libératoires ne nécessitant pas de former. Une explication du maintien de comportements de non-formation pourrait trouver sa source dans une inadaptation du seuil légal comparativement aux besoins effectifs des entreprises. En ce sens, pour ce type d'entreprise, le seuil serait trop élevé.

Si l'octroi de subventions peut également permettre d'inciter les entreprises à développer l'effort de formation, ce mode incitatif touche un nombre moins important d'entreprises et ne peut donc pas être au centre des dispositions visant l'instauration d'un système général. Toutefois, la perception du TPF comme contrainte fiscale par certaines entreprises, conduira l'Etat à rechercher des voies d'assouplissement qui se traduiront par le développement d'un système incitatif fondé sur l'octroi de subventions et sur la contractualisation dès 1984 (Brochier et Verdier, 1999, p 131). La contractualisation est alors envisagée comme un moyen de rapprocher les objectifs de l'Etat et des entreprises. Les subventions, quant à elles, doivent créer un effet de levier sur les dépenses de formation des entreprises (Brochier et Verdier, 1999, p 133).

De plus, on est en droit de penser que les logiques qui guident les actions de l'Etat et des entreprises diffèrent, ce qui engendre une divergence d'intérêt et d'objectifs. Ainsi, la logique de promotion sociale développée par l'Etat ne correspond pas aux priorités des entreprises, qui s'attachent davantage à des préoccupations d'accroissement de la compétitivité. De même, l'horizon temporel sur lequel ces deux acteurs raisonnent, peut entraver la logique développée par les pouvoirs publics. En ce sens, les entreprises développent davantage des actions d'adaptation à court terme et moins une gestion à long terme de la main-d'œuvre, compte tenu de la variabilité de l'environnement dans lequel elles évoluent. C'est pourquoi, le TPF peut apparaître comme une contrainte fiscale supplémentaire et moins comme un investissement en ressources humaines.

Par ailleurs, pour certaines entreprises, la nature réglementaire de l'obligation en fait moins un instrument stratégique de développement économique qu'un avantage social, au sens où ces entreprises considèrent le TPF comme un avantage pour le salarié et n'y voient pas d'intérêt économique. A cet égard, si l'instauration du TPF répond également à un objectif de seconde chance accordé à certains salariés, on observe encore un maintien des

inégalités (âge, sexe, CSP). Les inégalités liées aux caractéristiques individuelles sont toutefois surdéterminées par les inégalités structurelles (taille et secteur) [Berton et Podevin, 1991, p 19].

En outre, les salariés risquent de quitter les petites entreprises pour des perspectives de carrières plus intéressantes dans les grandes entreprises. A cet égard, les PME ont davantage de difficultés à lutter contre le braconnage car leurs marchés internes sont moins développés. Elles peuvent donc rencontrer des difficultés à sécuriser les bénéficiaires de la formation, à la différence des grandes entreprises qui ont la possibilité d'offrir des perspectives salariales et de carrières plus intéressantes. Par ailleurs, la formation est du temps perdu pour la production présente, et les salariés partis en formation ne sont pas forcément remplacés¹⁰⁷, ce qui peut réduire l'incitation des entreprises à investir en formation. Enfin, l'offre de formation (rigidité des horaires et des formes de stages, éloignement des lieux de formation... [Fournet et Bedin, 1998, p : 43]) est plus adaptée aux besoins des grandes entreprises, ce qui pénalise les petites entreprises dont l'effort de formation est déjà réduit.

La conception du financement de la FPC rend également difficile une intégration à la politique industrielle et d'emploi car les entreprises sont considérées "une à une, sans perspective de regroupement" (sectoriel ou territorial) [Brochier et Verdier, 1999, p 131].

Ces entreprises qui perçoivent le TPF comme une contrainte investissent peu en formation voire effectuent un niveau de dépense inférieur au seuil légal. On peut alors suggérer que ce dernier n'intègre pas, ou mal, les caractéristiques de ces entreprises.

En ce sens, l'uniformité du TPF ne permettrait pas de saisir les spécificités des entreprises et de leurs besoins. **Cela ne signifie pas que le seuil légal n'est pas incitatif mais suggère l'existence de distorsions dues à son uniformité.**

¹⁰⁷ Particulièrement dans les PME où le manque d'effectif voire de flexibilité de la main-d'œuvre renforce la difficulté organisationnelle à remplacer un salarié parti en formation. Et ce, en dépit de l'instauration du dispositif d'aide au remplacement des salariés partis en formation dans les PME.

II.2.3. Une absence d'obligation de former et des modalités libératoires non incitatives

** L'absence d'obligation de former*

L'insuffisance majeure a trait au fait que le TPF correspond à une obligation de dépenser et non de former. Ainsi, le taux de participation se révèle être un indicateur imparfait de l'effort de formation des entreprises. A ce titre, une entreprise peut présenter un TPF satisfaisant au minimum légal sans pour autant que ses salariés ne bénéficient d'actions de formation. Dans le même ordre d'idée, certaines entreprises peuvent choisir des formations sans rapport établi avec les besoins réels des salariés et surévaluer le coût des formations afin de se libérer de l'obligation de participation. En ce sens, les modalités libératoires ne permettent pas de réduire les disparités d'accès à la FPC, que celles-ci soient structurelles, liées au sexe, à l'âge ou à la CSP (Ueberschlag, 1994, p 62).

Cette incohérence s'explique par les modalités libératoires restrictives prévues dans le cadre légal. Les entreprises peuvent en effet verser les sommes à des organismes collecteurs qui mutualisent les fonds, ou financer la formation des demandeurs d'emploi¹⁰⁸ ou encore verser les sommes au Trésor public.

** L'existence de versements au Trésor public : une anomalie*

On notera que les versements au Trésor s'assimilent à de la non formation et au paiement d'une redevance nette pour les employeurs. Si le montant des versements au Trésor demeure marginal, il n'en demeure pas moins anormal (Cf. Tableau 31).

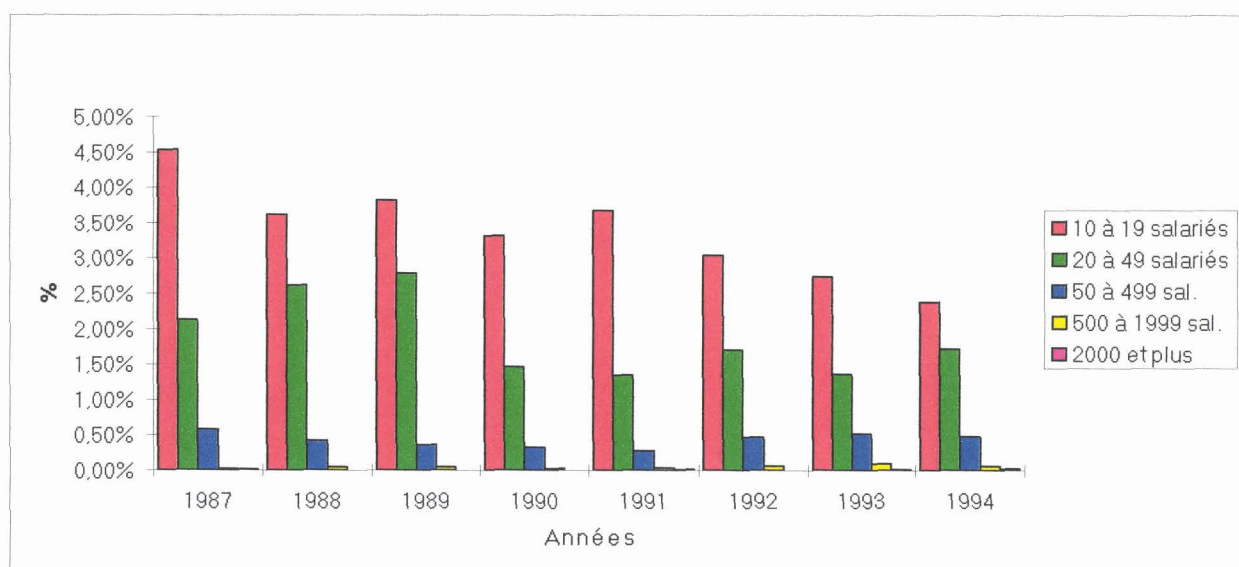
¹⁰⁸ On remarquera toutefois que le financement privé des actions de formation des demandeurs d'emploi demeure marginal (1,85% en 1996) comparativement au financement public (98,15 % en 1996) [Michelet, 1998, p 52].

Tableau 31: Montant moyen des Versements au Trésor par entreprise (francs)

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
10 à 19 sal.	908,04	782,68	837,44	743,25	849,59	847,95	758,28	652,86
20 à 49 sal.	962,93	1308,19	1447,71	803,32	1498,16	1089,90	994,33	1312,85
50 à 499 sal.	1410,00	1163,30	1104,09	1120,48	1036,23	1772,61	2202,31	2070,60
500 à 1999 sal.	562,75	1417,86	1436,83	827,62	1272,73	2829,86	4581,38	2802,68
2000 et plus	2551,02	1643,56	183,21	961,04	6422,78	2493,64	5585,94	14852,94
TOTAL	1038,35	1111,24	1172,29	858,60	897,58	1193,06	1269,70	1347,62

Source : Tableau réalisé à partir des données du Céreq.

On constate toutefois que cette modalité libératoire est davantage mobilisée par les PME (Cf. Graphique 6). Elle leur permet en effet d'externaliser la gestion de l'obligation de formation sans supporter les contraintes inhérentes à l'organisation de formation pour les entreprises. Si ce choix peut s'avérer rationnel pour l'entreprise, ce constat suggère encore la persistance de disparités entre grandes et petites entreprises ainsi que l'inadaptation du système aux particularités des petites entreprises. Le Tableau 31 qui rapporte le montant des versements au Trésor au nombre d'entreprises par classe de taille, montre qu'en moyenne lorsqu'on compare les deux classes extrêmes, on s'aperçoit qu'une PME verse moins qu'une grande entreprise au Trésor. Ce tableau ne remet pas pour autant en cause les conclusions précédentes. Il atteste simplement que les PME ont une masse salariale plus faible que les grandes entreprises, le montant de leur versement au Trésor s'avère donc proportionnellement plus faible.

Graphique 6: Part des versements au Trésor (en % des dépenses déductibles)

Source : Graphique réalisé à partir du tableau précédent.

** Les versements aux OPCA : une modalité potentielle d'externalisation des fonds de formation*

Les versements effectués par les entreprises aux organismes paritaires collecteurs agréés au titre du plan de formation ou du CIF, peuvent bénéficier à d'autres entreprises grâce au principe de mutualisation. Si cette seconde modalité libératoire est préférable en termes d'actions de formation dispensées, il s'agit toujours de non-formation pour les salariés des entreprises n'utilisant pas les fonds versés aux organismes collecteurs. A cet égard, une étude¹⁰⁹ réalisée par Verdier en 1987 montre que les entreprises de 10 à 49 salariés ne récupéreraient que 52,9 % des fonds versés aux FAF, pour la formation de leurs salariés ; le différentiel profitant aux grandes entreprises (Verdier, 1990, b, p 235). Ce mode d'externalisation de la gestion des fonds de formation est particulièrement mobilisé par les entreprises de 10 à 500 salariés. Ce constat apparaît d'autant plus clairement que les versements aux FAF sont rapportés aux dépenses déductibles des entreprises, ce qui permet de prendre en considération l'effet taille des entreprises (Cf. Tableau 32 et Graphique 7).

On s'aperçoit alors que les entreprises de 10 à 19 salariés versent près de 30 % de leurs fonds à un FAF alors que ce chiffre atteint seulement 2 % pour les entreprises de 2000 salariés et plus. Or, le principe de mutualisation qui est à la base de la gestion des fonds des FAF peut laisser craindre une non mobilisation des fonds ainsi collectés par les PME au profit des grandes entreprises. Les entreprises de petite taille auraient alors la possibilité de se libérer de leur obligation de formation sans pour autant former leurs salariés (Carriou et Jeger, 1997, pp : 46-47).

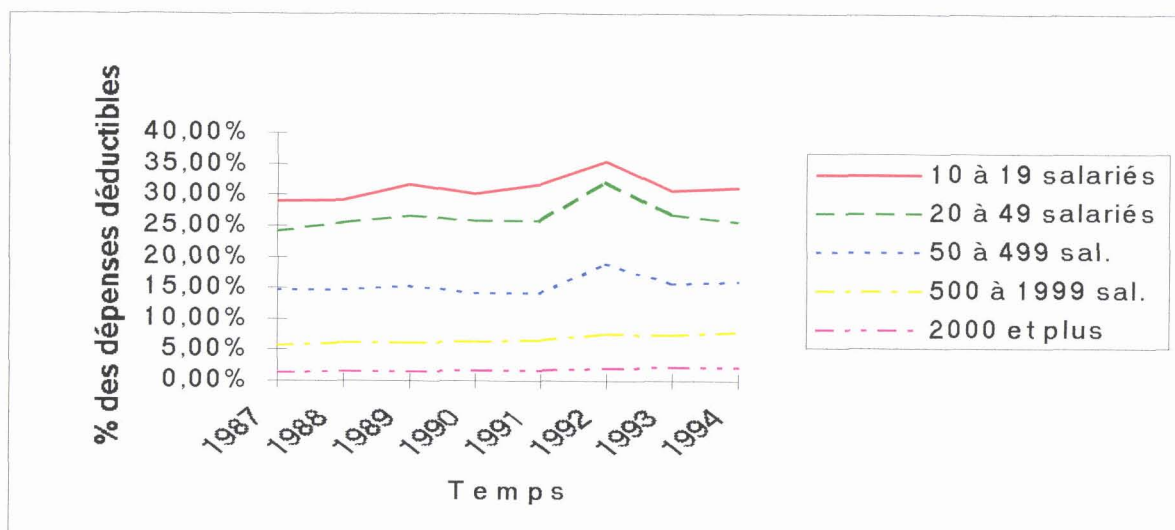
¹⁰⁹ La méthode adoptée, consiste à prendre les heures stagiaires comme un indicateur de la formation effective des entreprises. L'auteur applique un coût horaire identique pour estimer les dépenses de formation. Il soustrait les dépenses de formation interne pour ne garder que les dépenses de conventions (ASFO) qu'il on compare à celles déclarées dans la déclaration n°2483. Pour les FAF, il s'agit d'évaluer un coût théorique du stagiaire FAF en fonction des financements versés. Ce chiffre, appliqué aux flux annuels de stagiaires permet d'estimer un remboursement théorique. Ce dernier est alors comparé aux versements effectifs. Les calculs sont réalisés par classe de taille (Verdier, 1987, p 40).

Tableau 32 : Part des versements aux FAF (en % des dépenses déductibles)

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
10 à 19 salariés	29,08	29,24	31,81	30,24	31,76	35,40	30,74	31,26
20 à 49 salariés	24,07	25,42	26,65	25,74	25,85	32,23	26,89	25,67
50 à 499 sal.	14,67	14,72	15,34	14,15	14,26	18,97	15,71	16,00
500 à 1999 sal.	5,76	6,26	6,31	6,37	6,54	7,59	7,50	7,87
2000 et plus	1,41	1,60	1,58	1,61	1,71	2,00	2,25	2,15
TOTAL	7,52	7,64	7,92	7,44	7,66	9,67	9,44	9,60

Source : Tableau réalisé à partir des données du Céreq.

Graphique 7: Part des versements aux FAF (en % des dépenses déductibles)



Source : Graphique réalisé à partir du tableau précédent.

Enfin, les versements en faveur de la formation des chômeurs sont une modalité peu mobilisée par les entreprises (0,07 % des dépenses déductibles en 1994).

Alors que l'objectif initial était de créer des ressources actives pour le développement de la FPC, la loi offre la possibilité aux entreprises de se libérer de leur obligation en constituant des dépenses passives, ce qui peut apparaître paradoxal.

** La définition légale des actions de formation : une contrainte supplémentaire*

D'autre part, l'obligation est associée à une définition stricte des actions de formation imputables sur le TPF. Par des conditions strictes d'accès, ou de contenu, le

gouvernement peut prétendre réconcilier les performances individuelles et collectives des employeurs et les besoins futurs de la société. Si cette disposition correspond à la logique instaurée par les pouvoirs publics, elle constitue une contrainte supplémentaire pour les entreprises (particulièrement pour les PME), dans la mesure où leurs besoins en formation, ne s'apparentent pas systématiquement aux types d'actions définies par la loi. Ce décalage peut alors provoquer deux types d'effets : décourager les entreprises à investir en formation, et sous-estimer l'effort de ces dernières puisque certaines dépenses qu'elles engageront, ne correspondant pas à la définition légale, ne seront pas comptabilisées comme telles. D'où l'introduction de la conception d'action de formation en situation de travail dès 1985. Il apparaît donc que l'éloignement de la formation du lieu de travail, la parcellisation des programmes de formation (Lorriaux, Seite, 1990, p 5) constituent un travers des actions légalement imputables.

II.2.4. L'uniformité du taux de participation : une source d'inégalités pour les entreprises qui ont des difficultés à atteindre le seuil légal

Le TPF est par ailleurs uniforme : s'il existe une distinction selon la taille de l'entreprise, celle-ci se limite au seuil de 10 salariés. Ainsi, le système taxe toutes les entreprises de plus de 10 salariés de manière uniforme alors qu'elles présentent, *a priori*, des caractéristiques différentes (ne serait ce que du point de vue du critère de taille). Partant de l'hypothèse selon laquelle les entreprises de taille différente ont des comportements différenciés de formation, on est alors amené à suggérer que le seuil légal produira des effets distincts selon la taille de l'entreprise (Cf. II.3.).

De même, les distinctions sectorielles ne sont pas intégrées. En effet, si les pouvoirs publics ont institué une distinction de participation en fonction de la taille de l'entreprise, en revanche, la structure de qualification, le secteur d'appartenance, les performances économiques n'interviennent pas dans la fixation du seuil que l'entreprise doit atteindre. Or, il nous est permis de penser que ces variables influent sur le comportement de l'entreprise vis à vis de la formation et *a fortiori* sur les besoins en formation. Le coût de la formation varie selon la branche d'activité de même que le niveau de compétences. Il apparaît contre-productif que les taux de prélèvement ne reflètent pas ces différences.

Enfin, on est en droit de s'interroger sur l'utilité de l'obligation de participation pour les grandes entreprises dans la mesure où leurs budgets de formation étaient à l'origine

supérieurs à l'obligation légale. En ce sens, le comportement de formation d'une entreprise qui dépasse nettement le seuil légal, ne serait pas influencé par le seuil légal. En d'autres termes, le niveau de seuil légal serait trop faible pour avoir un effet incitatif sur ces entreprises. A l'inverse, on peut suggérer que pour une entreprise ayant des difficultés à atteindre le seuil légal, ce dernier serait fixé à un niveau trop élevé comparativement aux besoins effectifs de l'entreprise. En ce sens, l'uniformité du seuil légal entraverait son adéquation aux besoins effectifs des entreprises.

Nous nous proposons alors de vérifier nos arguments relatifs à l'inefficacité du seuil légal à partir des résultats économétriques issus du panel présenté précédemment.

II.3. Résultats des estimations : l'uniformité du TPF conduit à une réduction partielle des inégalités structurelles et catégorielles

II.3.1. Fondements de la démarche et hypothèses

L'instauration d'un taux de participation uniforme pour les entreprises de plus de 10 salariés induit *qu'a priori*, on suppose les comportements de formation de ces entreprises identiques. Sur la base d'un même facteur incitatif, le système est alors censé :

- accroître la participation des entreprises,
- réduire les inégalités structurelles et catégorielles.

On teste ici l'hypothèse selon laquelle les déterminants de l'effort de formation sont les mêmes que l'entreprise se situe au dessus ou en dessous du seuil légal.

Si cette hypothèse s'avère vérifiée alors il est légitime d'inciter de manière uniforme. Dans le cas contraire, l'uniformité du seuil légal pourrait être remise en cause. En effet, si les déterminants de l'effort de formation des entreprises qui dépensent plus que le seuil légal sont différents alors un seuil uniforme ne peut ni cerner les spécificités des entreprises, ni corriger les différentiels de comportement.

Nous utilisons ici un modèle à effet individuel aléatoire (Cf. Annexe au chapitre IV – 4.4) dans lequel on inclut les variables explicatives de l'effort de formation ainsi que des variables croisées. Soit pour le secteur 2¹¹⁰ :

$$\begin{aligned}
 EF_{i,t} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Seuil}_{i,t} + \beta_2 \text{PONQ}_{i,t} + \beta_3 \text{PEMP}_{i,t} + \beta_4 \text{PTAM}_{i,t} + \beta_5 \text{PIC}_{i,t} + \beta_6 \text{SPONQ}_{i,t} \\
 & + \beta_7 \text{SPEMP}_{i,t} + \beta_8 \text{SPTAM}_{i,t} + \beta_9 \text{SPIC}_{i,t} + \beta_{10} T_{1i,t} + \beta_{11} T_{3i,t} + \beta_{12} T_{4i,t} + \beta_{13} T_{5i,t} \\
 & + \beta_{14} \text{ST}_{1i,t} + \beta_{15} \text{ST}_{3i,t} + \beta_{16} \text{ST}_{4i,t} + \beta_{17} \text{ST}_{5i,t} + \beta_{18} \text{IBCS}_{i,t} + \beta_{19} \text{RNET}_{i,t} + \beta_{20} \text{TINV}_{i,t} \\
 & + \beta_{21} A_{03i,t} + \beta_{22} \text{TP}_{3i,t} + \beta_{23} \text{TP}_{4i,t} + \beta_{24} \text{TP}_{5i,t} + \beta_{25} \text{TP}_{6i,t} + \beta_{26} \text{TP}_{7i,t} + \beta_{27} \text{TP}_{8i,t} \\
 & + \beta_{28} \text{PPREC}_{i,t} + \mu_i + v_{i,t}
 \end{aligned}$$

[23]

avec μ_i : effet individuel,

$v_{i,t}$: résidu.

Nous distinguons deux types de variables croisées : (seuil * qualification) et (seuil * taille).

En effet, on suppose que la variable seuil a pour effet d'accroître les dépenses de formation des entreprises (Cf. Tableau 39, p 239). Si ce constat apparaît *a priori* positif, il convient de déterminer si le seuil réduit les inégalités. Les variables croisées cernent alors le comportement des entreprises qui réalisent un effort supérieur au seuil légal. Notre objectif est donc de déterminer si ces entreprises ont réellement un comportement différencié par rapport à l'ensemble des entreprises qui forment. L'analyse de ce comportement questionne également l'efficacité de l'incitation publique relativement à la réduction des écarts de participation selon les critères de qualification et de taille. En d'autres termes, les entreprises qui dépassent le seuil légal présentent-elles des inégalités catégorielles plus faibles ? Parmi ces entreprises, l'impact des entreprises de grande taille est-il réduit ?

Le premier croisement a pour objet de déterminer si la politique publique de réduction des inégalités catégorielles est efficace. Il s'agit d'apprécier si le rôle de la proportion de chacune des catégories est le même dans les entreprises qui dépensent plus que le seuil (comparativement à l'ensemble des entreprises). Mais également de déterminer quel est l'effet prépondérant (structure de qualification ou structure croisée au seuil).

Les catégories qui influent le plus sur l'effort de formation des entreprises sont celles qui bénéficient le plus de l'investissement en formation. Or si le seuil légal joue son rôle, on

¹¹⁰ Pour les autres secteurs, seules les variables sectorielles changent.

Les catégories qui influent le plus sur l'effort de formation des entreprises sont celles qui bénéficient le plus de l'investissement en formation. Or si le seuil légal joue son rôle, on devrait alors observer une inversion du rôle des variables liées à la qualification ou du moins une réduction du rôle des catégories d'encadrement, en accord avec l'objectif public de réduction des écarts entre CSP.

On applique un questionnement symétrique avec la taille de l'entreprise : l'objet est de déterminer si le seuil légal est incitatif pour chacune des classes d'entreprises distinguées.

Nous posons ici pour hypothèse que la politique publique a pour objet de réduire les écarts de participation entre petites et grandes entreprises et entre CSP. Notre analyse vise donc à déterminer si les entreprises qui dépassent le seuil légal ont un comportement différencié par rapport aux autres entreprises.

II.3.2. Un seuil légal globalement non réducteur des inégalités catégorielles

L'impact de la politique publique apparaît variable selon les secteurs considérés (Cf. Tableau 39, p 239 et Tableau 37, p 238). En effet dans le secteur des Industries Agricoles et Alimentaires (secteur 2), pour les entreprises qui dépassent le seuil légal, le rôle des catégories d'encadrement est plus marqué par rapport aux autres catégories. A cet égard, si l'on compare les coefficients relatifs aux Techniciens et Agents de Maîtrise et aux Ingénieurs et Cadres obtenus pour l'ensemble des entreprises puis pour les entreprises réalisant un effort supérieur au seuil légal, on constate qu'ils passent respectivement de 3,384 à 5,108 et de 5,743 à 6,937 (Cf. Tableau 33).

Tableau 33 : Caractérisation des effets Seuil et Qualification, des effets Croisé et Global sur les catégories de salariés dans le secteur 2 (résultats du modèle à effet aléatoire)

Effet Seuil	Effet Qualification	Effet Croisé	Effet Global
> Seuil : 2,556	ONQ= 0	Seuil*PONQ= 0	0
	OQ= -0,690	Seuil*POQ= 0,513	-0,177
	PEMP= -0,315	Seuil*PEMP= -2,632	-2,947
	PTAM= 3,384	Seuil*PTAM= 5,108	8,492
	PIC=5,743	Seuil*PIC= 6,937	12,68

Rq : Les résultats présentés dans ce tableau sont issus du Tableau 39, p239.

On en conclut donc, que pour les entreprises qui dépassent le seuil légal, les

catégories d'encadrement apparaissent encore plus déterminantes de l'effort de formation, ce qui apparaît contradictoire avec les objectifs visés par les pouvoirs publics. Si l'on tient compte de l'effet global, l'écart s'aggrave encore. De même, dans le secteur des biens intermédiaires (secteur 4), on constate à nouveau que l'influence de la proportion de Techniciens et Agents de Maîtrise s'accroît dans les entreprises qui dépassent le seuil légal. Là encore, l'effet obtenu est l'inverse de celui poursuivi. En effet, une politique publique efficace aurait supposé que dans les entreprises incitées (c'est-à-dire celles qui dépensent plus que le seuil légal), l'influence de cette proportion se réduise au profit d'une catégorie moins qualifiée.

On observe en revanche, dans les secteurs des Industries de Biens d'Équipement et des Industries de Biens de Consommation Courante, un rattrapage des inégalités. En effet, la proportion des catégories d'encadrement joue moins sur l'effort de formation des entreprises qui dépassent le seuil légal. Les coefficients passent en effet, respectivement de 7,718 à 2,326 pour les Techniciens et Agents de Maîtrise et de 10,367 à -1,281 pour les Ingénieurs et Cadres (Cf. Tableau 39, p 239). On a donc ici l'illustration d'un comportement différencié des entreprises qui dépassent le seuil légal. Ce phénomène se reproduit pour le secteur des industries de biens de consommation courante. Ces résultats sont en accord avec les objectifs de la politique publique. On pourrait alors s'attendre à un effet de réduction des inégalités catégorielles dans ces deux secteurs.

Le secteur du Bâtiment, Génie Civil et Agricole (secteur 7) se caractérise par le fait que l'impact de la structure de qualification est faible quel que soit le cas considéré (les valeurs des coefficients sont proches de 0).

Globalement, sur l'ensemble des secteurs, on remarque que **la politique publique visant à réduire les inégalités catégorielles n'a pas d'impact significatif.** On constate davantage **un renforcement de l'impact des catégories d'encadrement sur l'effort de formation des entreprises, lorsque ces dernières dépassent le seuil légal.** En effet, dans l'ensemble des secteurs, **l'effet global du seuil modifie peu ou pas la hiérarchie de l'influence des autres CSP, ce qui peut s'interpréter par le fait que la politique publique ne produit donc pas d'effet sur les inégalités catégorielles.** Seuls le secteur des industries agricoles et alimentaires et le secteur des industries de biens de consommation courante se distinguent, puisque l'effet global du seuil vient amoindrir le rôle de la proportion d'employés au profit de celle des Ouvriers Qualifiés (Cf. Tableau 34).

Tableau 34 : Effet global de la politique publique de réduction des inégalités catégorielles dans les secteurs (résultats du modèle à effet aléatoire) ¹¹¹

Secteur	Effet Qualification	Effet Global
Secteur 2 (IAA)	PONQ= 0 POQ= -0,690 PEMP= -0,315 PTAM= 3,384 PIC= 5,743	PONQ= 0 POQ= -0,177 PEMP= -2,947 PTAM= 8,492 PIC= 12,68
Hiérarchie	PIC>PTAM>PONQ≥PEMP≥POQ	PIC>PTAM>PONQ≥POQ≥PEMP
Secteur 4 (IBI)	PONQ= 0 POQ= -0,670 PEMP= 0,923 PTAM= 10,089 PIC= 2,961	PONQ= 0 POQ= 1,018 PEMP= -0,026 PTAM=24,254 PIC=5,845
Hiérarchie	PTAM>PIC>PEMP>POQ>PONQ	PTAM>PIC>PONQ>POQ>PEMP
Secteur 5 (IBE)	PONQ= 0 POQ= 0,579 PEMP= 0,868 PTAM= 7,718 PIC= 10,367	PONQ= 0 POQ= 1,105 PEMP= 0,334 PTAM= 10,044 PIC= 9,086
Hiérarchie	PIC>PTAM>PEMP≥POQ≥PONQ	PTAM>PIC>POQ>PEMP>PONQ
Secteur 6 (IBCC)	PONQ= 0 POQ= -0,295 PEMP= -0,151 PTAM= 7,628 PIC= 6,278	PONQ= 0 POQ= 0,617 PEMP= -4,041 PTAM= 12,733 PIC= 9,844
Hiérarchie	PTAM>PIC>PONQ>PEMP>POQ	PTAM>PIC>POQ>PONQ>PEMP
Secteur 7 (BGCA)	PONQ= 0 POQ= -0,014 PEMP= 0,018 PTAM=0,148 PIC=0,495	PONQ= 0 POQ= -0,014 PEMP= 0,023 PTAM= 0,143 PIC= 0,456
Hiérarchie	PIC>PTAM>PEMP>PONQ>POQ	Pas de Modification

Rq : Les résultats présentés dans ce tableau sont issus du Tableau 39, p239.

II.3.3. Un seuil légal partiellement réducteur des inégalités liées à la taille des entreprises

Là encore, l'impact de la politique publique est variable selon les secteurs considérés (Cf. Tableau 38, p 238 et Tableau 39, p 239).

On constate en effet, que dans le secteur des Industries Agro-Alimentaires (secteur 2), les entreprises qui pratiquent une politique de formation dépassant le seuil légal, rattrapent mieux leur retard comparativement aux entreprises de grande taille. Viennent ensuite les entreprises de taille 4, 1 et 3 (Cf. Tableau 35).

¹¹¹ L'effet global est obtenu en sommant l'effet qualification et l'effet croisé.

Tableau 35 : Caractérisation des effets seuil et taille, des effets croisé et global dans le secteur des industries agro-alimentaires (résultats du modèle à effet aléatoire)

Effet Seuil	Effet Taille	Effet Croisé	Effet total
> Seuil : 2,55	T ₁ = -0,002	Seuil* T ₁ = -1,909	-1,911
	T ₂ = 0	Seuil* T ₂ = 0	0
	T ₃ = 2,395	Seuil* T ₃ = -2,485	-0,09
	T ₄ = 2,549	Seuil* T ₄ = -1,465	1,084
	T ₅ = 4,519	Seuil* T ₅ = 0	4,519

Rq : Les résultats présentés dans ce tableau sont issus du Tableau 39, p 239.

On en déduit donc que pour les entreprises de taille 3 et 4, le seuil légal a un impact positif puisqu'il réduit l'écart entre les grandes et les petites entreprises. En revanche, pour les entreprises de taille 1, on aurait dû observer un signe positif. La politique publique ne permet donc pas de réduire les inégalités structurelles pour les petites entreprises. Ce constat limite la portée de la politique publique dans la mesure où l'objectif affiché est plus ambitieux.

Le même constat peut être effectué dans les secteurs des biens intermédiaires et des biens d'équipement (secteurs 4 et 5) puisque les entreprises de 10 à 19 salariés souffrent également de leur retard. En effet, si l'on compare les coefficients relatifs aux entreprises de taille 1 obtenus pour l'ensemble des entreprises puis pour les entreprises réalisant un effort supérieur au seuil légal, on observe qu'ils passent respectivement de -0,024 à -2,010 (secteur 4) et de -0,157 à -2,818 (secteur 5).

Le secteur des biens de consommation courante (secteur 6) démontre en revanche, l'existence d'un comportement différencié des entreprises qui dépensent plus que le seuil légal. Les coefficients relatifs aux entreprises de taille 4 et 5 passent en effet, respectivement de 1,481 à 1,323 et de 4,340 à 0,153, ce qui démontre que l'impact des entreprises de grande taille sur l'effort de formation est amoindri lorsque celles ci dépassent le seuil légal. Ce secteur est donc celui qui s'approche le plus des objectifs de la politique publique.

Dans les secteurs 4, 6 et 7, si l'on s'intéresse à l'effet global du seuil légal, on constate alors que la hiérarchie n'est pas modifiée. Or, une politique publique efficace supposerait une modification de la hiérarchie au profit des entreprises de petite taille. Seul le secteur des industries agricoles et alimentaires (secteur 2) montre une modification de la hiérarchie allant dans le sens de la politique publique, puisque l'effet du seuil légal

bénéficie aux entreprises de taille 2 (Cf. Tableau 36, p 237).

Tableau 36 : Effet global de la politique publique de réduction des inégalités liées à la taille dans les secteurs (résultats du modèle à effet aléatoire)

Secteur	Effet Taille	Effet Global
Secteur 2	T ₁ = -0,002 T ₂ = 0 T ₃ = 2,395 T ₄ = 2,549 T ₅ = 4,519	T ₁ = -1,911 T ₂ = 0 T ₃ = -0,09 T ₄ = 1,084 T ₅ = 4,519
Hiérarchie	T5>T4>T3>T2>T1	T5>T4>T2>T3>T1
Secteur 4	T ₁ = -0,024 T ₂ = 0 T ₃ = 1,617 T ₄ = 4,063 T ₅ = 6,472	T ₁ = -2,034 T ₂ = 0 T ₃ = 1,183 T ₄ = 4,623 T ₅ = 6,309
Hiérarchie	T5>T4>T3>T2>T1	Pas de Modification
Secteur 5	T ₁ = -0,157 T ₂ = 0 T ₃ = -0,393 T ₄ = 1,065 T ₅ = 5,219	T ₁ = -2,975 T ₂ = 0 T ₃ = -0,269 T ₄ = 1,31 T ₅ = 4,917
Hiérarchie	T5>T4>T2>T1>T3	T5>T4>T2>T3>T1
Secteur 6	T ₁ = -0,982 T ₂ = 0 T ₃ = 0,709 T ₄ = 1,481 T ₅ = 4,340	T ₁ = -1,152 T ₂ = 0 T ₃ = 1,697 T ₄ = 2,804 T ₅ = 4,493
Hiérarchie	T5>T4>T3>T2>T1	Pas de modification
Secteur 7	T ₁ = 0 T ₂ = 0 T ₃ = 0 T ₄ = -0,081 T ₅ = -0,207	T ₁ = 0 T ₂ = 0 T ₃ = 0 T ₄ = -0,115 T ₅ = -0,237
Hiérarchie	T1=T2=T3>T4>T5	Pas de modification

Rq : Les résultats présentés dans ce tableau sont issus du Tableau 39, p239.

Ces constats nous amènent donc à conclure à une efficacité partielle de la politique publique dans la mesure où le seuil légal n'améliore pas le positionnement des petites entreprises par rapport aux grandes. Seul le poids des entreprises de 50 à 1999 salariés semble se réduire. Or l'objectif affiché était plus large : la volonté de réduire les écarts de participation entre entreprises aurait dû conduire à l'observation d'une réduction du poids des entreprises de taille 4 et 5 au profit des entreprises de classe 1 et 2.

Tableau 37 : L'effet du seuil légal sur les disparités catégorielles (résultats du modèle à effet aléatoire)

	Disparités catégorielles dans toutes les entreprises	Disparités catégorielles dans les entreprises réalisant un effort supérieur ou égal au seuil légal	Effet global du seuil légal sur les disparités catégorielles
Secteur 2	Pic>Ptam>Pemp=Poq=Ponq	Spic>Sptam>Soq=Sonq>Spemp	Gpic>Gptam>Gpoq=Gponq>Gpemp
Secteur 4	Ptam>Pic>Pemp=Poq=Ponq	Sptam>Spic>Semp=Soq=Sonq	Gptam>Gpic>Gpemp=Gpoq=Gponq
Secteur 5	Pic>Ptam>Pemp=Poq=Ponq	Sptam>Semp=Soq=Sonq>Spic	Gptam>Gpic>Gponq=Gpoq=Gpemp
Secteur 6	Ptam>Pic>Ponq>Pemp>Poq	Sptam>Spic>Soq>Sonq>Semp	Gptam>Gpic>Gpoq>Gponq>Gpemp
Secteur 7	Pic>Ptam>Pemp>Ponq>Poq	Spic=Sptam=Semp=Soq=Sonq	Gpic>Gptam>Gpemp=Gpoq=Gponq

Rq : Ce tableau est obtenu à partir des coefficients des variables et de leurs t calculés.

Lecture : Dans le secteur 2, parmi l'ensemble des entreprises, on constate que les catégories d'encadrement sont déterminantes de l'effort de formation (Pic>Ptam>Pemp=Poq=Ponq). Si l'on s'intéresse uniquement aux entreprises qui dépassent le seuil légal, ces catégories demeurent toujours aussi déterminantes (Spic>Sptam>Soq=Sonq>Spemp). Les deux effets conjugués conduisent donc à une stabilité de l'influence des différentes CSP, et ce en dépit de l'existence du seuil légal (Gpic>Gptam>Gpoq=Gponq>Gpemp).

Tableau 38 : L'effet du seuil légal sur les inégalités structurelles (résultats du modèle à effet aléatoire)

	Disparités structurelles dans toutes les entreprises	Disparités structurelles dans les entreprises réalisant un effort supérieur ou égal au seuil légal	Effet global du seuil légal sur les disparités structurelles
Secteur 2	T5>T4>T3>T2=T1	ST2=ST5>ST4>ST1>ST3	GT5>GT4>GT2>GT3>GT1
Secteur 4	T5>T4>T3>T2=T1	ST4>ST5=ST3=ST2>ST1	GT5>GT4>GT3>GT2>GT1
Secteur 5	T5>T4>T2=T1>T3	ST5=ST4=ST3=ST2>ST1	GT5>GT4>GT3=GT2>GT1
Secteur 6	T5>T4>T3>T2>T1	ST4>ST3>ST5=ST2=ST1	GT5>GT4>GT3>GT2>GT1
Secteur 7	T3=T2=T1>T4>T5	ST5=ST4=ST3=ST2=ST1	GT4=GT3=GT2=GT1>GT5

Rq : Ce tableau est obtenu à partir des coefficients des variables et de leurs t calculés.

Lecture : Dans le secteur 2, on constate sur l'ensemble des entreprises que les entreprises de grande taille forment davantage que les petites (T5>T4>T3>T2=T1). Lorsque l'on croise la taille et le seuil légal, on s'intéresse alors aux entreprises qui développent un effort de formation supérieur au seuil légal. Dans ce dernier cas, on remarque une réduction des inégalités structurelles au profit des entreprises de taille 2 (ST2=ST5>ST4>ST1>ST3). Quand on fait la somme de ces deux effets, on s'aperçoit alors que la hiérarchie selon la taille des entreprises ne s'est pas modifiée ; les entreprises de grande taille forment toujours davantage que les petites (GT5>GT4>GT2>GT3>GT1).

Tableau 39 : L'impact du seuil légal sur les inégalités catégorielles et structurelles

Variables/Secteurs		2	4	5	6	7
Seuil :		2,556 3,876	2,175 4,065	4,333 5,963	2,465 4,973	0,037 15,439
Qualification :	Proportion d'ONQ	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
	Proportion OQ	-0,690 -1,005	0,670 1,334	0,579 0,869	-0,295 -0,659	-0,014 -1,123
	Proportion Employés	-0,315 -0,306	0,923 0,912	0,868 0,839	-0,151 -0,205	0,018 0,883
	Proportion TAM	3,384 1,845	10,089 6,483	7,718 5,301	7,628 5,775	0,148 3,876
	Proportion IC	5,743 2,288	2,961 1,315	10,367 5,763	6,278 4,256	0,495 8,112
	Variables croisées :	Seuil*PONQ Seuil*POQ	Ref 0,513 0,747	Ref 0,348 0,533	Ref 0,526 0,526	Ref 0,912 1,496
	Seuil*PEMP	-2,632 -2,093	-0,949 -0,713	-0,534 -0,642	-3,890 -4,768	0,005 1,124
	Seuil*PTAM	5,108 2,246	14,435 7,803	2,326 1,595	5,105 3,173	-0,005 -1,263
	Seuil*PIC	6,937 2,031	2,884 1,007	-1,281 -1,012	3,566 2,057	-0,039 -7,293
Taille :	10 à 19 salariés	-0,002 -0,588	-0,024 -1,223	-0,157 -0,398	-0,982 -2,909	0,000 5,757
	20 à 49 salariés	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
	50 à 499 salariés	2,395 5,004	1,617 4,846	-0,393 -0,919	0,709 2,098	0,000 0,972
	500 à 1999 salariés	2,549 4,108	4,063 9,478	1,065 2,063	1,481 3,453	-0,081 -11,115
	2000 salariés ou plus	4,519 5,392	6,472 10,868	5,219 9,755	4,340 7,706	-0,207 -16,991
	Variables croisées :	Seuil*Taille 1	-1,909 -3,625	-2,010 -5,276	-2,818 -7,652	-0,170 -0,376
	Seuil*Taille 2	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
	Seuil* Taille 3	-2,485 -4,474	-0,434 -1,043	0,124 0,260	0,988 2,353	-0,036 -36,331
	Seuil* Taille 4	-1,465 -2,162	0,560 1,155	0,245 0,557	1,323 2,692	-0,034 -32,146
	Seuil* Taille 5	-0,060 -0,071	-0,163 -0,269	-0,302 -0,893	0,153 0,289	-0,030 -20,968
Performance :	Résultat net	-0,002 -0,238	-0,006 -0,085	-0,055 -1,078	0,004 0,267	0,000 2,056
	Intensité capitalistique	0,003 7,083	0,000 2,525	0,012 11,702	0,007 7,707	-0,000 -2,817
	Taux d'investissement	-0,011 -0,747	0,011 0,533	-0,018 -1,881	-0,208 -1,759	0,000 0,158

Variables/Secteurs	2	4	5	6	7
Branche :					
- Ind. Viande et lait	Ref				
- Autres ind. Agri. et ali.	-0,000				
	-0,777				
- Production minerais, métaux ferreux, distribution gaz et eau		-0,001			
		-1,619			
- Production minerais, métaux ferreux, demi-produits non ferreux		-0,005			
		-1,068			
- Production matériaux construction et minéraux divers		1,073			
		1,736			
- Industrie du verre		-0,896			
		-2,504			
- Chimie de base, production fils et fibres artificiels et synthétiques		0,827			
		1,397			
- Fonderie et travail des métaux		1,403			
		2,893			
- Ind. papier et carton		Ref			
- Ind. caoutchouc, transformation matières plastiques		-0,846			
		-2,268			
- Construction mécanique			-0,002		
			-2,914		
- Construction matériels électrique et électronique professionnels, fabrication équipement ménager			-0,000		
			-0,102		
- Construction de véhicules auto. et autres mat. de transport terrestre			Ref		
			-0,591		
- Construction navale et aéronautique, armement			-1,635		
- Parachimie et industrie pharmaceutique				-0,002	
				-2,918	
- Ind. Textile et habillement				-0,000	
				-0,302	
- Ind. du cuir et de la chaussure				-0,001	
				-0,107	
- Ind. du bois et ameublement, ind. diverses,				Ref	
- Imprimerie, presse, édition				-0,012	
				-1,579	
- Bâtiment, génie civil et agricole					Ref
Variables temporelles :					
1984-1985	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
1986	-0,167	0,722	0,436	0,116	0,013
	-0,415	2,597	1,275	0,414	2,119
1987	1,720	3,132	2,650	2,121	0,000
	4,150	10,792	7,449	7,485	0,150
1988	0,584	1,593	1,355	0,795	-0,002
	1,477	5,693	3,942	2,933	-0,502
1989	0,811	2,486	2,350	1,052	-0,000
	2,021	8,757	6,731	3,822	-0,087
1990	1,144	2,586	2,785	1,644	-0,001
	2,679	8,717	7,690	5,374	0,333
1991	1,623	3,076	3,276	2,079	-0,003
	3,610	9,809	8,449	6,891	-0,656
Constante	1,251	-0,052	0,491	0,933	0,073
	1,989	-0,113	0,762	2,210	5,866
Terme de correction du biais de non cylindrage	-0,000	0,011	0,176	0,001	0,000
	-0,183	0,060	0,803	0,437	0,863

Le T critique des échantillons de grande taille est de 1,64485 à 10 % et de 1,95996 à 5 %.

Si le TPF et le cadre légal qui l'encadre constituent un outil majeur du système français, celui-ci s'appuie également sur un système d'aides au développement de la FPC (Cf. Annexe au chapitre III – III.2.). Ce système d'aides s'est construit progressivement depuis 1971 et se voulait incitatif. L'examen des différentes mesures qui le constituent amène à deux conclusions :

- ce système s'appuie majoritairement sur l'octroi de subventions aux entreprises,
- les entreprises ciblées sont les PME ; ce qui correspond à l'objectif de discrimination positive envers les PME affiché par l'Etat.

Qu'en est-il de l'efficacité de ce dispositif ?

III – LE SYSTEME D'AIDES AU DEVELOPPEMENT DE LA FPC PROFITE AUX GRANDES ENTREPRISES

Après avoir retracé l'évolution du système d'aides au développement de la FPC (III.1.), notre objet est de cerner ses insuffisances ou plus précisément, de montrer que le système d'aides au développement de la FPC n'atteint pas sa cible en mettant en évidence les effets pervers potentiels de l'octroi des aides (III.2.). Nous concluons cette section par une analyse économétrique, moyennant l'estimation d'un probit à effet aléatoire, visant à vérifier l'hypothèse d'efficacité partielle de l'octroi des subventions (III.3.)

III.1. L'évolution du système d'aides au développement de la FPC

Suite à la loi de 1971, l'Etat a progressivement mis en place un système d'aides au développement de la FPC (Cf. Annexe au chapitre III – III.2.). L'objectif était d'accroître l'effort de participation des entreprises, de réduire l'écart de participation entre PME et grandes entreprises et de donner une seconde chance aux personnes ayant échoué en Formation Initiale. Face à l'accroissement du chômage, la politique publique s'est orientée vers des dispositifs particuliers de formation visant les salariés menacés. L'accent est particulièrement mis sur les dispositifs de conversion et de reconversion (Cf. Chapitre III).

On observe donc un recentrage de la politique d'aides au développement de la FPC

autour de la problématique de l'emploi. Ce dernier se réalise au détriment des objectifs civiques initialement présents dans la loi. Parallèlement, différentes dispositions ont été développées pour favoriser l'exercice du droit à la formation des salariés et mener des actions préventives face au risque de licenciement. L'Etat développe donc les aides à l'action et plus particulièrement les mesures favorisant la conversion des salariés, ce qui peut s'expliquer par le contexte d'incertitude, l'accroissement des risques de licenciement. Face à la dégradation du marché du travail, l'Etat cherche à inciter les entreprises à maintenir la main-d'œuvre en place. A la fin des années 80, il crée donc des mesures visant à inciter les entreprises à éviter les licenciements, et à les impliquer dans le reclassement externe des salariés lorsque le licenciement ne peut pas être évité (Cf. Encadré 18). Ces dispositifs portent une attention particulière aux salariés "vulnérables" et cherchent à réduire le risque d'exclusion de la main-d'œuvre.

Encadré 18 : Les mesures visant à réduire le recours aux licenciements

On distingue deux types de mesures :

1. Mesures accompagnant les restructurations :

- les conventions de conversion : proposées obligatoirement par tout employeur, aux salariés licenciés pour motif économique. L'objectif est de faciliter leur reclassement,
- les conventions de cellule de reclassement en vue d'aider à la prospection des offres d'emploi. Elles concernent les entreprises de plus de 2000 salariés,
- les conventions d'aide au passage du temps plein au temps partiel,
- les conventions d'allocation temporaire dégressive : aide visant à compenser l'écart de salaire des salariés licenciés pour motif économique ayant retrouvé un emploi à durée indéterminée,
- les conventions d'aide à la mobilité : aide pour tout salarié licencié ayant trouvé un emploi l'obligeant à déménager à plus de 50 km de son domicile,
- les congés de conversion : ils concernent les entreprises de 50 salariés et plus. Ils aident les entreprises à mettre en œuvre des reclassements externes, et se distinguent des conventions de conversion par la taille des entreprises concernées, le public visé, les taux de prise en charge...

2. Mesures de préretraites :

- allocations spéciales du FNE : pour les salariés d'au moins 57 ans,
- conventions de préretraite progressive : aide au passage à temps partiel des salariés volontaires de 55 ans et plus.

Source : Baktavatsalou, 1996.

La FPC était autrefois reçue par une minorité fortement motivée par le désir de promotion sociale ; si l'objectif a été de toucher un public plus large afin de "démocratiser" la formation, force est de reconnaître que certaines inégalités persistent. L'étude des différentes mesures proposées nous amène à penser que l'intervention publique vise à pallier les inégalités socioprofessionnelles relevées dans l'accès à la formation en

entreprise. Ainsi, les bas niveaux de qualification semblent être la cible privilégiée des aides publiques, ce qui apparaît complémentaire à la démarche suivie par les entreprises. En effet, les entreprises ont tendance à privilégier la formation des salariés jugés stratégiques relativement à l'avenir de l'entreprise, à savoir les salariés les plus diplômés qui sont favorisés dans l'accès à la formation. Il convient cependant de nuancer nos propos. En effet, la mesure NFI, mise en place par les pouvoirs publics, vise la catégorie des techniciens et agents de maîtrise (et non les bas niveaux de qualification). Or, cette catégorie est aussi privilégiée dans les entreprises en termes de satisfaction des besoins de formation (cette mesure est néanmoins la seule bénéficiant spécifiquement à ce public). D'autre part, on notera également un certain nombre d'aides visant le développement de la formation des catégories "discriminées" en entreprise : aides cherchant à réduire la discrimination à l'égard des femmes (aide au conseil en matière d'égalité professionnelle, contrat pour l'égalité professionnelle, contrat pour la mixité des emplois), aides relatives aux travailleurs immigrés menacés dans leur emploi, aides visant à privilégier les salariés de plus de 45 ans.

III.2. Les carences du système d'aides publiques

Plusieurs types d'insuffisance peuvent être identifiés. On abordera ici l'efficacité relative de la politique de lutte contre les licenciements (III.2.1.), le fait que les PME ne bénéficient pas prioritairement des aides publiques bien qu'elles en soient la cible (III.2.2.), ainsi que les insuffisances du système d'aides (III.2.3. à III.2.5.).

III.2.1. Une efficacité relative de la lutte contre les licenciements

L'objectif des pouvoirs publics est d'agir sur le nombre de licenciements. On aurait donc dû observer un ralentissement de la croissance des licenciements dès le début des années 90. Or les licenciements pour motif économique s'accroissent de 43 % entre 1990 et 1993 et sur cette période, le recours aux dispositifs de reclassement augmente.

Ce constat peut signifier que :

- les mesures développées présentent un caractère curatif plutôt que préventif. En ce sens, il s'agirait davantage de mesures d'accompagnement de la perte d'emploi. C'est par ailleurs, ce qui transparait dans le dispositif créé à la fin des années 80 : les mesures

développées prennent effet une fois le licenciement prononcé et n'interviennent pas *ex-ante*,

- les entreprises ne parviennent pas à procéder au reclassement interne. Cela peut s'expliquer par le fait que les mesures développées prennent principalement la forme d'indemnités versées aux salariés concernés. En ce sens, elles n'aident pas les entreprises à trouver des solutions alternatives aux licenciements.

Par ailleurs, sur la période 90-93, on constate un accroissement du recours aux mesures visant à faciliter le reclassement des salariés. On constate néanmoins une dégradation des taux de reclassement pour les deux dispositifs les plus utilisés : le taux de reclassement pour les conventions de conversion passe de 45 à 35 %, et celui pour les cellules de reclassement de 46 à 38 % (Cf. Tableau 40).

Ces évolutions conduisent à s'interroger sur l'efficacité de ces dispositifs :

- l'entrée dans la plupart des dispositifs de reconversion externe suppose une rupture du contrat de travail ; cette modalité ne coïncide donc pas avec un objectif de prévention ;

- tous les dispositifs de conversion n'incluent pas de mesures de formation, ce qui réduit la possibilité d'un traitement actif de la reconversion ;

- à l'image des discriminations qui existent dans l'accès à la FPC¹¹² en entreprise, les mesures développées dans le cadre de la conversion laissent entrevoir une différenciation selon les catégories de salariés (Villeval, 1993).

¹¹² A titre d'illustration on peut citer les discriminations par CSP où le taux d'accès à la FPC est respectivement de 9,2 % pour les ouvriers ; 18,4 % pour les employés ; 31,3 % pour les professions intermédiaires et 31,8 % pour les cadres (Péry, 1999, p 65).

Tableau 40 : Recours aux mesures d'accompagnement des restructurations et de préretraites

Dispositifs	Flux d'entrée			
	1990	1991	1992	1993
Mesures d'accompagnement des restructurations:	47252	78689	130115	209415
- conventions de conversion (1)	42966	68125	115146	405557
- congés de conversion (2)	1078	1319	3916	13911
- cellules de reclassement (3)	1818	6316	7145	28050
- aides au passage à mi-temps (2)	407	605	722	7459
- allocations temporaires dégressives (2)	918	2086	2933	9561
- Aides à la mobilité (2)	65	238	253	933
Préretraites	34122	43076	49157	192410
Total	81374	121765	179272	275470
Evolution annuelle (%)	9,8	49,6	47,2	53,7

Source : Extrait de Baktavatsalou, 1996, p : 155.

(1) Nombre de prises en charge

(2) Nombre d'adhésions individuelles

(3) Nombre d'individus sortis de cellule de reclassement.

Ces distorsions sont d'autant plus regrettables que la transformation qualifiante pourrait être une solution au braconnage. Entre un salaire supérieur à court terme dans une entreprise et une reconversion continue dans l'entreprise initiale, un travailleur sera enclin à choisir la seconde solution (Brown, in Mc Nabb et Whitfield, 1994, pp 107-124). En outre, il serait souhaitable d'anticiper la mobilité des travailleurs en les dotant de compétences transférables afin d'accroître leur adaptabilité.

III.2.2. Les PME ne bénéficient pas prioritairement des aides publiques

Le système étatique cherche à aider en priorité les PME/PMI, nous pourrions voir dans ce choix la volonté d'atténuer les inégalités structurelles qui caractérisent la formation en entreprise¹¹³. Aucune aide n'est exclusivement réservée aux grandes entreprises : les aides proposées sont soit ouvertes à toutes les entreprises sans restriction ou concernent les petites entreprises avec une possibilité d'ouverture aux grandes entreprises sous certaines conditions. Or les bilans établis prouvent que les grandes entreprises ont davantage recours aux aides étatiques.

¹¹³ Dans ce cadre, on notera l'intervention particulière du FSE (Fonds Social Européen) qui intègre également l'influence du secteur d'appartenance de l'entreprise en privilégiant les secteurs d'activité en difficulté.

Ainsi la mise en place du système d'aides visait à réduire l'écart de participation entre PME et grandes entreprises, d'où une priorité accordée aux PME pour l'octroi des aides publiques. Or, en dépit des fonds investis à cet effet, l'écart de participation subsiste. Les PME ne bénéficient pas prioritairement de ces aides (Cf. Tableau 41, Graphique 8). Par ailleurs, on constate que l'octroi des subventions demeure marginal par rapport aux dépenses déductibles des entreprises et ce quelle que soit la classe de taille considérée.

Tableau 41: Rapport du montant des subventions à l'effectif total par classe d'entreprises

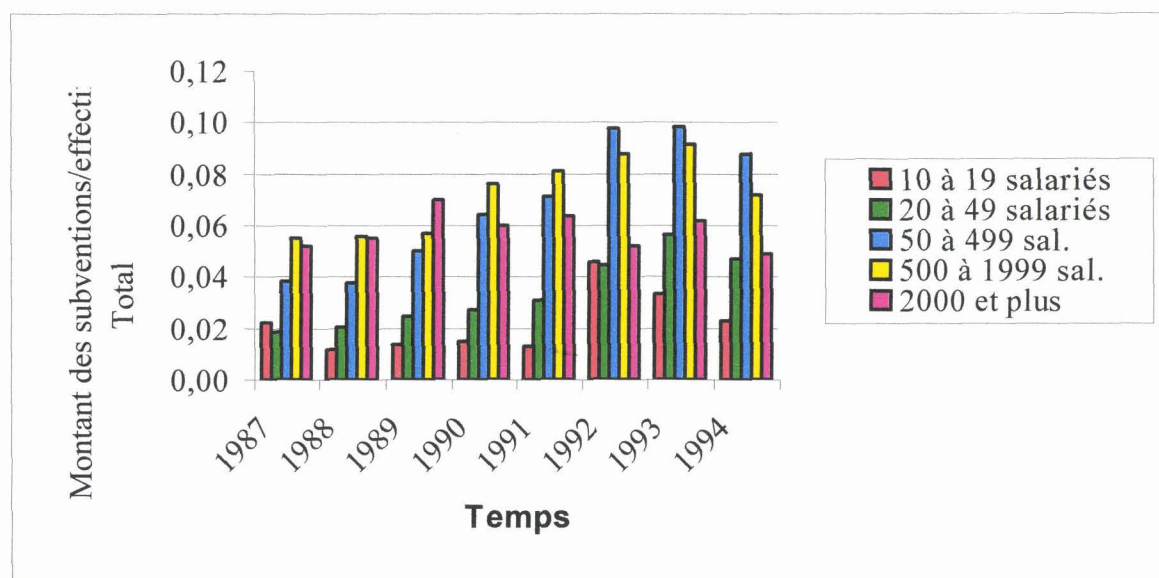
	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
10 à 19 salariés	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,05	0,03	0,02
20 à 49 salariés	0,02	0,02	0,02	0,03	0,03	0,04	0,06	0,05
50 à 499 sal.	0,04	0,04	0,05	0,06	0,07	0,10	0,10	0,09
500 à 1999 sal.	0,05	0,06	0,06	0,08	0,08	0,09	0,09	0,07
2000 et plus	0,05	0,05	0,07	0,06	0,06	0,05	0,06	0,05
TOTAL	0,04	0,04	0,05	0,06	0,06	0,07	0,08	0,06

Source : Tableau réalisé à partir des données du Céreq.

Unité : Subvention par salarié

Rq : Ce tableau est obtenu à partir des données de la déclaration fiscale 2483 (Ligne B22). Nous disposons ainsi du montant global des subventions perçues par les entreprises. En revanche, la déclaration fiscale 2483 ne prévoit malheureusement pas de ventilation en fonction du type d'aide reçu.

Graphique 8: Montant des subventions rapporté à l'effectif total par classe d'entreprise



Source : Graphique réalisé à partir du tableau précédent.

Ce *gap* entre les objectifs affichés, à savoir privilégier les petites entreprises et la réalité du terrain, pourrait s'expliquer par le fait que les grandes entreprises disposent de services logistiques plus à même d'intégrer les exigences requises par les critères de sélection des aides. En d'autres termes, elles seraient en meilleure position pour produire des dossiers répondant aux normes de sélection car mieux informées des orientations de l'Etat.

III.2.3. Estimation de la probabilité de recevoir une subvention

Nous estimons un modèle probit à effet aléatoire (Cf. Balsan et Hanchane, 1999 et Annexe au chapitre 4) qui nous autorise à calculer la probabilité qu'a une entreprise, sur la période, de recevoir une subvention en fonction de ses caractéristiques¹¹⁴. Lorsque l'hétérogénéité individuelle est rejetée, nous retenons le modèle A, sinon nous choisissons le modèle B (Cf. Tableau 42).

En outre, à partir de la typologie des structures et des ajustements en matière d'emploi et de formation dans les secteurs industriels, proposée par Podevin et Verdier (1989, pp 30-44), on a également l'intuition que certains secteurs recherchent plus que d'autres, les aides de l'Etat, que les usages des subventions sont différenciés selon les secteurs. Les estimations permettront de confirmer ou d'infirmer cette intuition.

Tableau 42 : Modèles déterminant l'octroi de subventions

		χ^2	Rho
SECTEUR 2	Modèle A	4640,136	
	Modèle B	403,9589	20,417
SECTEUR 4	Modèle A	9943,873	
	Modèle B	1085,766	31,222
SECTEUR 5	Modèle A	2126,75	
	Modèle B	490,6041	19,417
SECTEUR 6	Modèle A	9893,803	
	Modèle B	836,2350	27,84
SECTEUR 7	Modèle A	1543,969	
	Modèle B	71,34261	9,135

Le F critique pour les échantillons de grande taille est de 2,07 à 5% et de 2,87 à 1%.

Le T critique pour les échantillons de grande taille est de 1,64485 à 10 % et de 1,95996 à 5 %.

Rho : Paramètre d'hétérogénéité non observée.

¹¹⁴ Pour les variables explicatives : Cf. Tableau 43, p 252.

** Les petites entreprises ne sont pas prioritaires dans l'octroi des aides publiques*

L'hypothèse selon laquelle les petites entreprises ne sont pas prioritairement aidées est confirmée par les résultats du Tableau 43, p 252. En effet, les entreprises de petite taille (T1) ont une probabilité de recevoir une subvention plus faible que les entreprises de 20 à 49 salariés. Cette probabilité s'accroît avec la taille de l'entreprise. Le secteur du Bâtiment Génie Civil et Agricole est dans une position particulière, les petites entreprises ne sont pas défavorisées par rapport aux grandes. Mais plus globalement, **les subventions bénéficient davantage aux grandes entreprises et l'Etat n'atteint pas la cible initialement visée. Un effort de formation élevé appelle donc l'octroi de subventions.**

** En dehors du BGCA, le fait de dépenser plus que le seuil légal accroît la probabilité de recevoir une aide*

Ces conclusions sont confirmées par les coefficients relatifs au seuil légal. En effet, dans les secteurs des industries agricoles et alimentaires (secteur 2), des biens intermédiaires (secteur 4) et des biens de consommations courantes (secteur 6), les entreprises qui dépensent davantage que le seuil légal (seuil) ont plus de chance de percevoir une subvention. En effet, certains dispositifs prévoient de conditionner l'octroi de subventions à un accroissement des dépenses de formation des entreprises.

Par contre, dans le secteur du Bâtiment Génie Civil et Agricole, la subvention a une probabilité plus importante d'être obtenue lorsque l'entreprise dépense moins que le minimum légal. Cela peut s'expliquer par le fait que ce secteur est traditionnellement peu formateur et à forte composante de main-d'œuvre. L'étude de Bollenot et Paul (1993, p 12) montrait déjà que le secteur du bâtiment offrait peu de chances d'accès à la formation alors qu'il couvrait 7,4 % des salariés relevant de la loi de 1971. Dans ce secteur, les aides sont donc versées aux entreprises en difficulté (c'est-à-dire celles situées en dessous du seuil légal). Cela correspond également à la logique des entreprises de ce secteur, qui consiste à "former plutôt que licencier" dans les périodes difficiles. Au sein du secteur de l'industrie des biens d'équipement, ce sont aussi les entreprises dont l'effort de formation est faible qui ont une probabilité supérieure de recevoir des subventions. On satisfait donc ici l'objectif visant à cibler les entreprises en difficultés de manière à accroître leur effort de formation.

La significativité de cette variable seuil confirme donc l'idée que l'octroi de subventions dépend du niveau d'effort de formation de l'entreprise, d'où l'intérêt d'apprécier séparément les déterminants de la subvention.

** Les variables de performance et la structure de qualification influent peu sur la probabilité de recevoir une subvention*

Dans certains secteurs, l'obtention d'une subvention peut dépendre de la combinaison productive et des résultats économiques de l'entreprise. Nous ne pouvons toutefois tirer de conclusion généralisable. C'est le cas notamment du secteur des biens d'équipement (secteur 5) où l'intensité capitalistique et le taux d'investissement jouent sur la probabilité d'obtenir une subvention. Dans le secteur des biens intermédiaires (secteur 4), le taux d'investissement est aussi significatif ainsi que l'intensité capitalistique dans le secteur des biens de consommation courante. Par contre, dans le secteur des industries agricoles et alimentaires et dans le secteur du bâtiment, génie civil et agricole, ces variables ne sont pas significatives.

On n'observe pas de hiérarchie claire selon les niveaux de qualification. Dès lors, la structure de qualification n'intervient pas de manière probante dans la probabilité d'obtenir une subvention. Cela apparaît contraire aux objectifs publics puisque l'un d'eux est justement de réduire les disparités catégorielles. Seule la proportion de Techniciens et Agents de Maîtrise est significative dans tous les secteurs (en dehors du bâtiment, génie civil et agricole).

** Un comportement permanent de recours aux aides sur la période étudiée*

Les coefficients des variables temporelles sont positifs et significatifs. Ils révèlent donc une **corrélation positive entre le temps et la probabilité de recevoir une subvention** (sauf pour les secteurs 5 et 7¹¹⁵). **Ce constat est alarmant dans la mesure où le système d'aides devait être de courte durée.** Or, notre analyse démontre davantage l'existence d'un recours continu et croissant aux aides.

¹¹⁵ Pour les secteurs 5 et 7, la période de référence a été allongée, les années de fin de période se révèlent très significatives et se caractérisent par un effet négatif sur l'octroi des subventions. Ceci implique une faible mobilisation des aides pour ces secteurs d'activité en fin de période.

Par ailleurs, la probabilité de percevoir une subvention s'est sensiblement accrue au cours de l'année 1987. Le pic de 1987 correspond au développement quantitatif de la politique incitative. La politique contractuelle menée de 1983 à 1988 arrive en quelque sorte à "maturation". Elle s'appuie, en effet, sur des dispositifs qui s'inscrivent dans le temps (au niveau de la durée des contrats et donc de la perception des aides).

Par ailleurs, on peut supposer qu'un temps d'apprentissage est nécessaire pour que les entreprises aient connaissance des différentes dispositions et recourent à celles-ci.

** Globalement, on ne relève pas d'écarts intra-sectoriels significatifs.*

Néanmoins, une différence intra-sectorielle existe dans le secteur de l'industrie des biens intermédiaires. Enfin, dans le secteur des biens de consommation courante, la branche parachimie a une probabilité moindre de percevoir une subvention que l'industrie du bois, c'est l'inverse pour le secteur du textile et de l'habillement.

L'hétérogénéité individuelle non observée est significative dans tous les secteurs (Cf. Coefficient de Rho), en particulier dans le secteur des industries des biens intermédiaires.

Nous concluons à une inefficacité relative de la politique incitative publique en matière de FPC dans la mesure où :

- les entreprises ciblées ne sont pas atteintes : ce sont les entreprises de grande taille qui bénéficient davantage des aides,

- l'octroi de subventions renforce d'une part les inégalités liées à la taille mais également celles liées aux CSP à travers la proportion de TAM,

- les coefficients positifs de la variable seuil montrent que l'entreprise doit faire un effort de formation important pour bénéficier d'une aide. Si cela confirme le caractère complémentaire de l'intervention étatique par rapport au rôle de l'entreprise, cela implique également que les entreprises qui ont le plus besoin de subventions (celles qui ne parviennent pas à accroître leur effort), n'en bénéficient pas,

- enfin, le caractère ponctuel des aides est infirmé par leur maintien et leur croissance dans le temps pour certains secteurs d'activité.

La taille et le niveau d'effort de formation sont donc des variables déterminantes au regard de la probabilité de recevoir des subventions. Ces résultats confirment le fait que l'octroi des subventions est conditionné à l'effort de formation réalisé par l'entreprise.

En revanche, contrairement aux objectifs affichés par l'Etat, **les petites entreprises n'ont pas une probabilité plus importante d'être aidées par rapport aux grandes**

entreprises. Finalement, être de grande taille et/ou faire un effort de formation supérieur au seuil légal accroît les chances de décrocher une aide.

Tableau 43 : PROBABILITE DE BENEFICIER DES SUBVENTIONS

Variables/Secteurs	Modèle Subvention				
	2	4	5	6	7
Qualification :					
Proportion d'ONQ	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
proportion OQ	0,420	-0,047	0,142	0,083	-0,083
	2,037	-0,341	1,489	0,688	-0,429
proportion Employés	-0,106	-0,630	0,056	-0,224	-0,169
	-0,254	-1,999	0,356	-0,822	-0,528
proportion TAM	1,368	1,811	0,766	1,199	0,374
	1,818	4,415	4,075	2,973	1,049
proportion IC	1,272	-0,639	0,247	-0,098	1,292
	1,339	-1,047	0,969	-0,195	2,677
Taille :					
10 à 19 salariés	-0,535	-0,458	0,027	-0,221	0,389
	-2,937	-3,928	0,406	-1,817	1,353
20 à 49 salariés	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
50 à 499 salariés	0,509	0,174	0,089	0,354	-0,011
	3,712	1,851	1,568	3,568	-0,168
500 à 1999 salariés	0,812	1,038	0,261	0,730	0,115
	5,121	9,985	3,969	6,933	1,387
2000 salariés ou plus	1,387	1,360	0,726	1,372	0,207
	8,301	11,532	10,995	11,677	2,789
Performance :					
Résultat net	-0,038	-0,013	0,055	-0,000	0,030
	-0,440	-0,446	1,654	-0,003	0,593
Intensité Capitalistique	0,000	-0,000	0,001	0,000	-0,000
	0,717	-0,336	10,010	2,363	-0,301
Taux d'investissement	0,203	0,100	0,201	-0,028	0,008
	1,552	2,275	3,313	-0,572	0,075
Branche :					
- Ind. Viande et lait	Ref				
- Autres ind. Agricoles et alimentaires	-0,192				
	-1,574				
- Production de minerais, métaux ferreux, distribution de gaz et eau		0,472			
		2,611			
- Production de minerais, métaux ferreux, demi-produits non ferreux		0,272			
		1,244			
- Production de matériaux de construction et minéraux divers		-0,338			
		-2,178			
- Industrie du verre		0,217			
		1,092			
- Chimie de base, production de fils et fibres artificiels et synthétiques		0,047			
		0,272			
- Fonderie et travail des métaux		0,297			
		2,293			
- Ind. du papier et du carton		Ref			
- Ind. Du caoutchouc, transformation des matières plastiques		0,051			
		0,357			
- Construction mécanique			-0,005		
			-0,095		
- Construction de matériels électrique et électronique professionnels, fabrication d'équipement ménager			0,091		
			1,469		
- Construction de véhicules automobiles et autres matériaux de transport terrestre			Ref		

Variables/Secteurs	Modèle Subvention				
	2	4	5	6	7
- Construction navale et aéronautique, armement			0,054 0,578		
- Parachimie et industrie pharmaceutique				-0,355 -2,338	
- Ind. Textile et habillement				0,304 2,759	
- Ind. du cuir et de la chaussure				0,075 0,499	
- Ind. Du bois et ameublement, ind. Diverses				Ref	
- Imprimerie, presse, édition				0,026 0,191	
- Bâtiment, génie civil et agricole					Ref
Variables temporelles :					
1984-1985	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
1986	0,010 0,080	0,295 3,501	Ref	0,314 3,572	Ref
1987	8,728 13,628	8,600 19,605	Ref	8,659 17,086	Ref
1988	0,132 0,978	0,469 5,794	-1,181 -21,757	0,294 3,348	-1,695 -15,829
1989	0,432 3,245	0,463 5,512	-1,293 -21,598	0,330 3,590	-1,622 -14,733
1990	0,551 3,887	0,530 5,940	-1,192 -19,454	0,438 4,577	-1,638 -14,799
1991	0,882 6,321	0,578 6,476	-1,166 -19,026	0,508 4,932	-1,623 -14,158
Constante	-3,663 -15,293	-3,494 -18,684	-0,790 -8,327	-3,452 -21,848	-0,826 -4,688
Seuil	0,468 5,188	0,496 8,520	-0,744 -17,693	0,450 7,985	-0,786 -10,995
Rho	0,634 20,417	0,627 31,222	0,307 19,417	0,615 27,840	0,192 9,135

III.2.4. L'absence d'obligation de résultats peut conduire à l'adoption de comportements opportunistes

Il apparaît que la volonté de l'entreprise et la pertinence des projets sont des conditions suffisantes au regard de l'attribution des aides car l'Etat impose rarement une obligation de résultat. En ce sens, le système peut favoriser l'adoption de comportements opportunistes, clientélistes *via* la création d'effets d'aubaine (l'entreprise bénéficie d'une subvention pour un public qu'elle aurait de toute façon formé) [Brochier et Verdier, 1999, p 133], *via* la chasse aux subventions de la part des entreprises voire la discrimination entre les publics en fonction de leur probabilité de réussite (effet d'écrémage, de

déplacement catégoriel). Parallèlement, l'entreprise n'est pas tenue d'atteindre des objectifs fixés par l'Etat (la "seule" condition étant de dispenser une formation correspondant au cadre de l'aide attribuée). Une fois la subvention obtenue, elle peut donc minimiser le coût de l'action de formation (augmentation du nombre de participants, qualité relative de la formation, formation non ciblée sur les besoins réels..) de manière à tirer un profit du financement public, particulièrement lorsqu'il s'agit d'une aide forfaitaire par salarié. Dans cette perspective, l'entreprise n'a pas pour objet de rentabiliser un investissement en formation mais davantage de profiter des avantages que peut offrir le système public. Ce type d'effet peut alors s'expliquer par la situation d'information imparfaite qui caractérise les relations entre l'Etat et l'entreprise, la firme n'étant par ailleurs pas incitée à révéler sa position réelle à l'Etat. De plus, si l'Etat affiche ses objectifs *ex-ante* alors l'entreprise bénéficie d'un avantage informationnel qui peut l'amener à présenter sa situation, ses objectifs de manière à entrer dans les orientations de l'Etat.

Par ailleurs, si les pouvoirs publics allouent des subventions aux agents désirant investir en capital humain, ils peuvent permettre d'accroître l'investissement en formation des agents contraints sur le marché du capital, mais parallèlement ils risquent de placer les agents non contraints en situation de sur-investissement (Acemoglu, 1996, pp 58-59). Ces derniers compte tenu de leur position pourront davantage mobiliser les aides. On trouve une illustration de ce risque en observant la mobilisation des subventions publiques par les PME et les grandes entreprises. Il apparaît que ces dernières, par une connaissance plus large du système, profiteraient davantage des aides. De même, les actions de formation peuvent se focaliser sur les publics non prioritaires (en termes de besoin) car susceptibles d'assimiler et d'appliquer plus facilement la formation.

Ces résultats sont confirmés par nos investigations empiriques qui démontrent que les grandes entreprises ont une probabilité plus importante de recevoir une subvention comparativement aux petites (Cf. III.3.3.), et que les inégalités catégorielles ne se réduisent pas (Cf. III.2.2.). En ce sens, le système n'atteindrait donc pas les cibles visées et conduirait à investir dans la formation de publics déjà formés.

De même, la difficile observation de la répartition des bénéfices d'un dispositif de formation permet à certaines entreprises de bénéficier des aides sans garantir au salarié l'emploi ou la possibilité de reconversion. L'efficacité du contrat passé peut donc être remise en cause car les comportements sont en partie non observables d'où l'intérêt de

différer le versement des aides (mais se pose alors le problème du financement de la formation pour les entreprises).

III.2.5. Le versement différé du montant de remboursement : un facteur limitatif du recours aux aides

Les fonds publics sont accordés aux entreprises sous forme de subvention dont la nature, l'assiette et le taux (ou le montant) sont fixés par l'Etat en vue de produire un effet incitatif. La plupart des aides recensées se caractérisent par leur nature financière¹¹⁶ (Cf. Annexe au chapitre III – III.2.). Elles prennent généralement la forme d'un remboursement pour partie des frais afférents aux actions développées. Dans certains cas (Nouvelles Filières d'Ingénieur, convention d'adaptation du FNE...) l'entreprise peut percevoir un acompte avant d'engager les sommes relatives à l'action considérée. Mais dans la plupart des cas, l'aide de l'Etat intervient au cours de l'action voire lorsque celle-ci a été réalisée, ce qui suppose que l'entreprise ait une situation financière suffisamment saine pour être en mesure d'engager ces dépenses au préalable.

Cette intervention sous forme de remboursement implique donc des délais dont l'entreprise doit avoir connaissance avant de s'engager dans la démarche¹¹⁷. Enfin, l'allocation des sommes s'effectue en différents versements (trois en général) ce qui allonge encore le processus avant l'obtention de l'intégralité de l'aide. Le facteur temps a donc une importance non négligeable dans la procédure d'attribution des aides et peut s'avérer dissuasif pour certaines entreprises, notamment les PME/PMI ou les entreprises en difficulté bien qu'elles soient paradoxalement la cible de cette intervention. Cette modalité de fonctionnement suppose par voie de conséquence que l'entreprise soit déjà engagée ou manifeste une volonté explicite de s'engager dans un processus de développement de la FPC de ses salariés.

¹¹⁶ Sauf diagnostic court de l'ANACT [Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail] (intervention directe et gratuite) et crédit d'impôt (mesure fiscale).

¹¹⁷ Nous pensons plus particulièrement ici aux aides du FNE qui peuvent s'articuler avec une intervention de Fonds Social Européen (FSE), or il faut comprendre que : d'une part, un certain délai est nécessaire avant que le FNE ne débloque les fonds attribués et d'autre part, le FSE autorisera le déblocage de ses aides après le premier versement du FNE ce qui implique encore un laps de temps.

Cela traduit le caractère incitatif et non substitutif du système d'aides puisque la démarche première doit émaner de l'entreprise et non de l'Etat. En revanche, cette disposition peut poser des difficultés de financement pour certaines entreprises voire les amener à renoncer au projet.

Cette contrainte temporelle peut toutefois permettre d'effectuer une sélection "naturelle" entre les entreprises réellement motivées et les autres. Cependant, si un délai apparaît nécessaire à l'étude des demandes d'aides, à la décision d'attribution, il nous est en revanche permis de penser que la réduction du nombre d'intervenants dans le traitement des dossiers pourrait influencer de manière positive sur la durée des délais imposés. En effet, les entreprises dénoncent la lourdeur des procédures administratives et les coûts qu'elles engendrent en terme de temps comme un facteur limitatif de recours aux aides.

III.2.6. Une logique curative insuffisante mais nécessaire et une complexification du système

Certaines aides (diagnostic court, aide au conseil en matière d'égalité professionnelle) ont pour objet de diagnostiquer les dysfonctionnements existant dans l'entreprise et d'appréhender les améliorations possibles. Par conséquent, elles s'intègrent dans une démarche curative. Si cette dernière ne semble pas optimale au sens où il est préférable d'appréhender les difficultés par anticipation, elle s'avère néanmoins nécessaire puisqu'il apparaît impossible compte tenu de l'incertitude qui caractérise le monde économique de cerner avec précision l'ensemble des dysfonctionnements potentiels. A cet égard l'entreprise doit pouvoir disposer d'instruments lui permettant de mettre en œuvre des stratégies palliatives à défaut d'être prévisionnelles. Ces deux composantes apparaissent complémentaires car même si les entreprises développent à l'avenir des démarches prévisionnelles elles auront toujours recours aux démarches curatives pour résoudre les problèmes ponctuels.

D'autre part, le système d'aides publiques visant à inciter les entreprises à développer la FPC s'est progressivement étoffé par l'intégration de nouveaux dispositifs. Il semble toutefois que la démarche adoptée conduise à un système complexe et parfois incohérent. En effet, la juxtaposition des dispositifs a abouti à des redondances dans les objectifs et les responsabilités (EDDF et FNE-prévention par exemple). Cela engendre à

terme la suppression de certains dispositifs, certes dans un souci de rationalisation des dépenses et de simplification du système, mais de manière inefficace. L'allocation des fonds publics pourrait donc être améliorée par une évaluation systématique des formations ainsi dispensées, une collaboration plus étroite avec l'entreprise dans le processus de création des dispositifs.

Il importe toutefois de maintenir une certaine diversification au niveau des mesures constitutives du système d'aides au développement de la FPC, tout en privilégiant l'homogénéité du système en terme de politique globale. En revanche, le système pourrait être simplifié afin de permettre une accélération au niveau de l'obtention des subventions et en vue de clarifier la procédure d'information des entreprises en ce qui concerne le recours potentiel aux aides.

* *
*

L'analyse du taux de participation obligatoire et du système d'aides, souligne que le système français ne semble pas produire les effets attendus. Si l'on constate que la participation des entreprises s'est accrue sur la période, celle-ci demeure inégale au regard du critère de taille des entreprises. D'une part, les tests économétriques montrent que le seuil légal ne produit pas d'effet dans les grandes entreprises et que l'impact sur l'effort de formation dans les entreprises de taille moyenne ou petite est mitigé. Il n'y a pas d'effet de rattrapage qui se dégage pour les entreprises de 10 à 19 salariés. D'autre part, le seuil ne semble pas permettre de réduire les inégalités d'accès entre CSP. En effet, dans les entreprises qui dépensent plus que le seuil légal, on n'observe pas de renversement du rôle des variables liées à la qualification (alors que l'objectif de la politique publique est de réduire les écarts catégoriels). Par ailleurs, l'analyse du système d'aides au développement de la FPC montre que les PME n'ont pas une probabilité plus grande d'obtenir des subventions (contrairement aux objectifs affichés). Au contraire, être de grande taille et réaliser un effort de formation supérieur au seuil légal, accroît les chances d'être aidée.

Il apparaît donc que les comportements de formation des entreprises de plus de 10 salariés ne sont pas uniformes. Le seuil légal ne permet alors globalement pas de réduire les inégalités catégorielles et structurelles voire les renforce dans certains cas. A cet égard, nous avons démontré que pour les entreprises qui se situent au-dessus du seuil légal, le fait

d'être de grande taille et d'avoir une structure de qualification tirée vers le haut influe d'autant plus sur l'effort de formation. Si les objectifs affichés ne sont pas atteints avec la fixation d'un seuil uniforme, une différenciation de ce dernier pourrait être opportune. Il s'agit alors d'identifier les critères sur lesquels cette différenciation pourrait s'appuyer.

Annexe IV. 1 : Présentation des champs des enquêtes 2483 et EAE

I - Les déclarations 2483 : traitement des déclarations par le CEREQ

1.1. Modalités de l'enquête

Les données traitées sont issues de la déclaration fiscale n°2483 remplie chaque année par les entreprises françaises et traitées par le CEREQ. Les entreprises de 10 salariés et plus sont tenues de déposer chaque année une déclaration de leur participation au financement de la Formation Professionnelle Continue auprès des services fiscaux départementaux. Ces derniers transmettent les déclarations aux régions qui en contrôlent les données, les entrent sur ordinateur et en corrigent les anomalies. Les entreprises sont triées en fonction du nombre total de leurs salariés au 31 Décembre de l'année étudiée et réparties en 5 classes :

- classe 1 : 10-19 salariés,
- classe 2 : 20-49 salariés,
- classe 3 : 50-499 salariés,
- classe 4 : 500-1999 salariés,
- classe 5 : 2000 salariés et plus.

Ces données sont ensuite transmises au CEREQ.

L'unité d'analyse est donc l'entreprise de 10 salariés et plus. Toutes les entreprises remplissant ce critère de taille, quelque soit leur forme juridique et leur activité sont donc soumises à l'obligation de participer au développement de la FPC et donc astreintes à remplir la déclaration 2483¹¹⁸.

1.2. Méthodologie et échantillonnage

Par souci d'efficacité et de fiabilité, la méthodologie de traitement adoptée est celle du **sondage**. L'enquête se déroule alors en deux phases :

- phase 1 : de Mai (T+1) à Septembre (T+1) : élaboration de statistiques nationales et régionales, globales et provisoires ;
- phase 2 : Septembre (T+1) à Avril (T+2) : élaboration de statistiques nationales et régionales par secteur d'activité (statistiques définitives). Cette phase complète la première.

A chacune de ces deux phases correspond une procédure d'échantillonnage :

- *Echantillon de la phase 1 :*

- ☒ pour les classes 4 et 5, les entreprises sont tirées de manière exhaustive ;
- ☒ pour les classes 1 et 2, on observe une règle de tirage spécifique. Pour la classe 1, le taux de sondage est de 1/10 (tirage des numéros de compostage se terminant par 1). Pour la classe 2, le taux de sondage est de 1/5 (tirage des numéros de compostage se terminant par 1 ou 6) ;
- ☒ pour la classe 3, en règle générale, toutes les déclarations sont tirées à l'exception de certaines régions (Ile de France, Nord, Pays de la Loire, Rhône Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur) dont le taux de sondage est de 1/2 (on tire les dossiers impairs).

- *Echantillon de la phase 2 :*

Au fur et à mesure de l'archivage des déclarations, les régions tiennent à jour des listes d'identification d'entreprises (numéro de compostage, code APE, raison sociale...). Ces listes sont adressées au CEREQ. La base de sondage est alors constituée de ces données et des déclarations préalablement échantillonnées. La méthodologie consiste alors à tirer de manière aléatoire des déclarations supplémentaires correspondant à $(n_s - E_s)$, avec

N_s : effectif total d'une strate région-secteur,

E_s : effectif échantillonné,

¹¹⁸ Les employeurs dispensés de l'obligation sont : l'Etat, les collectivités territoriales, le secteur public hospitalier, les établissements publics à caractère administratif qui relèvent d'une collectivité publique, la Poste et France Télécom.

n_s : effectif optimal de représentativité (Jansolin, 1991, pp 13-19).

On constate un différentiel entre le nombre d'entreprises théoriquement assujetties au 1,5 % et le nombre d'entreprises présentes dans les fichiers du Céreq et les fichiers des services fiscaux. Ces derniers annoncent un effectif théorique de 154100 entreprises en 1992 alors que le Céreq en comptabilise 104300 pour la même année. On en conclut à une sous-estimation de l'effort absolu des entreprises françaises en matière de FPC¹¹⁹.

1.3. Les variables

A partir des déclarations 2483, trois types d'indicateurs sont construits :

- l'intensité de l'effort de formation continue,
- les modalités de formation,
- l'accès à la formation par catégorie socioprofessionnelle.

L'intensité de l'effort de formation est mesurée par le taux de participation financière que traduit le ratio suivant :

$$\frac{\text{Total des dépenses de formation}}{\text{Total de la masse salariale}} \times 100. \text{ [1]}$$

L'intensité peut également être mesurée par le ratio :

$$\frac{\text{Total des dépenses de formation}}{\text{effectif salarié}} \text{ [2]}$$

ce qui permet d'enlever l'effet du salaire moyen présent dans l'indicateur précédent.

L'intensité peut également être traduite par des indicateurs physiques tels que :

* l'espérance de formation : $\frac{\text{nombre d'heures de stage}}{\text{effectif salarié}}$, [3]

* le taux d'accès à la formation : $\frac{\text{nombre total de stagiaires}}{\text{effectif salarié}} \times 100$. [4]

Concernant les modalités de formation, la déclaration 2483 permet d'obtenir des renseignements sur les dépenses de formations internes, externes, les versements au Trésor ...

Les informations obtenues renseignent donc sur l'effort de formation des entreprises en termes financiers, sur la répartition de l'effort entre les différentes catégories socioprofessionnelles, sur les modalités de formation et donc de dépenses de formation.

Toutes les actions de formation ne sont pas recensées dans la 2483. Seules sont recensées les actions imputables au sens de la loi.

¹¹⁹ Pour y pallier, le Céreq utilise le fichier constitué par l'INSEE à partir des Déclaration Annuelles de Données Sociales (DADS), qui constitue une source exhaustive mais dont le champ diverge de celui du Céreq. Il a donc été nécessaire de rapprocher ces deux champs. La convergence obtenue n'étant pas totale, certains arbitrages ont dû être réalisés :

classe 1 : source 2483

classe 2 et 3 : source DADS

classe 4 : source DADS pour chaque secteur sauf pour les secteurs NAF 17, 23, 70 et 85 (Déclaration 2483)

classe 5 : source 2483.

Le nombre d'entreprises estimées est alors de 117414 en 1993, 114220 en 1994 et 112435 en 1995.

Cependant, des différences persistent entre les chiffres des services fiscaux et ceux du Céreq, et ce pour les entreprises de la classe 1. Des redressements sont donc effectués à partir de trois variables : le nombre d'entreprises, le nombre de salariés, la masse salariale. La source DADS de 1994 a été utilisée pour effectuer les redressements de 1994.

II - L'enquête EAE

2.1 Présentation de l'enquête

Jusqu'en 1960, les informations statistiques étaient produites par des enquêtes de branches. On a cherché à compléter ces statistiques de branche par des statistiques de secteurs. Ces dernières informent sur la rentabilité, le financement... des entreprises regroupées par leur activité principale. Dès 1966, des enquêtes de secteurs furent réalisées dans les secteurs de la chimie, de la sidérurgie et de la première transformation de l'acier. Ces enquêtes contenaient des questions communes et une faible partie spécifique ; elles constituaient donc des cas particuliers d'une enquête plus large : l'enquête annuelle des entreprises.

L'EAE fournit donc des informations sur l'activité de l'entreprise (emploi, investissements, achats, ventes, compte d'exploitation et implantation géographique).

La mise en place de l'enquête dans le secteur industriel a été progressive. Mais dès 1971, l'enquête a porté sur l'ensemble des industries relevant du ministère de l'Industrie, la construction aéronautique et navale. L'enquête portait alors sur 43000 entreprises de plus de 5 salariés.

L'EAE a été généralisée aux industries agricoles et alimentaires à partir de 1965, au BTP en 1970, au commerce en 1971, au transport en 1973 puis aux services en 1983. Une harmonisation des différentes enquêtes a été réalisée par un rapprochement sur les questions générales, les questions spécifiques sont quant à elles adaptées à chaque secteur.

Les enquêtes sont réalisées par les ministères compétents à l'exception de l'EAE sur le commerce qui est réalisée par l'INSEE. L'INSEE assure par ailleurs la coordination de l'ensemble des enquêtes (Bucher, Teillet et Volle, 1982). L'EAE est donc réalisée par :

- le ministère de l'agriculture et de la pêche pour les industries agricoles et alimentaires,
- le ministère de l'équipement, des transports et du tourisme pour les industries de bâtiment et de travaux publics, de transports,
- le ministère de l'économie et l'INSEE pour le commerce et les services.

On remarque que le ministère de l'Industrie, des Postes et Télécommunications enquête les entreprises de 20 salariés et plus des autres secteurs.

Les résultats des enquêtes sont donnés au niveau 600 de la Nomenclature officielle d'Activités et de Produits de 1973 (NAP) ou par activité regroupée avec une critère de taille

2.2. Méthodologie de l'enquête

L'unité d'enquête est l'entreprise repérée par son activité principale, l'établissement ou la fraction d'entreprise qui correspond à une activité déterminée. Les entreprises de 100 salariés et plus reçoivent un questionnaire général alors que les entreprises de 20 à 99 salariés reçoivent un questionnaire simplifié et les entreprises de moins de 20 salariés un questionnaire minimum.

Le questionnaire général comprend des informations sur l'entreprise (compte de résultat, liste des établissements avec l'effectif annuel moyen, répartition des ventes par activités, nature des investissements, des cessions, crédit bail, sous-traitance, dépenses de publicité...). Il inclut également des informations sur les établissements (montant des investissements, rémunérations, répartition de l'effectif par activité).

Le questionnaire simplifié donne des informations moins détaillées par établissement.

*** Agriculture et pêche**

L'enquête est réalisée par le Service Central des Enquêtes et des Etudes Statistiques (SCEES) du ministère de l'agriculture et de la pêche. Le SCEES se charge également de l'enquête auprès des exploitations forestières et scieries depuis 1976. L'enquête couvre les entreprises privées de 10 salariés et plus ayant une activité principale classée en Industrie agro-alimentaire, entrepôt frigorifique ou commerce de gros, ainsi que les exploitations forestières de 6 salariés et plus.

Les entreprises de la charcuterie artisanale, de la cuisson de produits de la boulangerie, de la boulangerie et pâtisserie artisanale sont exclues de cette enquête (mais interrogées par l'INSEE).

Les entreprises de 10 salariés et plus répondent au questionnaire général ; les autres sont soumises à l'enquête par sondage réalisée par l'INSEE auprès des petites entreprises industrielles et de l'artisanat de production (*Données chiffrées IAA*, 1999).

*** Equipement, transports et tourisme**

Les entreprises de 20 salariés et plus sont enquêtées de manière exhaustive. Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent être interrogées de trois manières :

- de manière exhaustive,
- par sondage :
 - ☐ au 1/20 pour les transports routiers de marchandises de moins de 5 salariés,
 - ☐ au 1/3 pour les transports routiers de marchandises de 6 à 19 salariés,
 - ☐ au 1/3 pour les transports urbains et routiers de voyageurs et les déménageurs de moins de 5 salariés,
 - ☐ au 1/10 pour les loueurs occupants de moins de 5 salariés.
- non interrogées pour les transports fluviaux et la navigation côtière et d'estuaire de moins de 5 salariés.

Les entreprises de moins de 6 salariés remplissent un questionnaire simplifié ; celles de 6 salariés et plus, un questionnaire général (OEST, 1994, pp 5-22).

*** Industrie**

L'enquête est réalisée par le Service d'Etude des Stratégies Industrielles (SESSI). Elle porte sur les entreprises qui exercent une activité principale à titre principal hors BTP et IAA. Seules les entreprises de 10 salariés et plus sont interrogées.

Les entreprises de 100 salariés et plus reçoivent un questionnaire général, les entreprises de 20 à 99 salariés reçoivent un questionnaire simplifié, celles de 10 à 19 salariés un questionnaire minimum (il ne porte que sur la répartition par activité des ventes et de l'effectif) [SESSI, 1986, pp10-24].

*** Services et commerce**

L'enquête sur les services est exhaustive pour les entreprises de 20 salariés et plus. Pour les entreprises de moins de 20 salariés, l'enquête est effectuée par sondage. Le taux varie de 1 à 1/1000 selon la taille et le secteur d'activité des entreprises (*Insee résultat*, 1992, pp 228-229).

Elle porte sur l'ensemble des services marchands hors santé et certains services culturels.

L'enquête sur le commerce est effectuée par l'Insee. Elle est exhaustive pour les entreprises de 20 salariés et plus. Les entreprises de moins de 20 salariés sont interrogées par sondage. Le taux de sondage est d'autant plus élevé que la population de la base de l'échantillon est faible. Les entreprises de moins de 10 salariés reçoivent un questionnaire simplifié, les autres un questionnaire général.

L'enquête couvre le commerce de gros et de détail, les boulangeries et pâtisseries, la réparation et le commerce de l'automobile. On notera que de 1988 à 1992, le commerce et la réparation automobile avaient été exclus du champ de l'enquête pour être intégrés à l'enquête services (*Insee Résultat*, 1996, pp 336-337).

2.3 Les principales variables

L'enquête EAE permet d'obtenir des informations sur :

- l'effectif salarié en fin de période ou l'effectif moyen employé,
- le chiffre d'affaires hors taxes (montant global des ventes de marchandises et des productions vendues mesurées à leur prix de cession),
- la production propre (somme des productions vendues, de la production stockée et immobilisée),
- les charges de personnel (salaires, traitements et charges sociales)
- les rémunérations (salaires, congés payés, indemnités ... hors charges sociales patronales)
- les exportations (ventes totales à l'exportation déclarées par les entreprises)

- les investissements (dépenses pour la création de moyens de production : bâtiment, terrains, constructions neuves... hors immobilisations incorporelles, titres de participation et équipement financé par crédit-bail)
- montant des contrats de crédit-bail (biens d'investissements corporels qui ont fait l'objet d'un contrat de crédit-bail),
- montant des charges de sous-traitance,
- montant des dépenses en logiciels,
- marge commerciale qui donne le solde des activités de négoce (= vente de marchandises - achat de marchandises - variation de stocks),
- valeur ajoutée hors taxes qui donne le solde des opérations de production de l'entreprise (= marge commerciale + production vendue de biens + production vendue de services + production stockée + production immobilisée - achats de matières premières - variation de stocks - autres achats et charges externes),
- valeur ajoutée brute au coût des facteurs qui correspond à la rémunération des facteurs de production (= valeur ajoutée hors taxe + subvention d'exploitation - impôts, taxes et versements assimilés)
- excédent brut d'exploitation qui mesure le flux engendré par l'activité (de production ou commerciale) de l'entreprise (= valeur ajoutée brute au coût des facteurs - frais de personnel)
- la capacité d'autofinancement (= excédent brute d'exploitation + autres produits de l'exploitation + produits financiers - charges financières + produits exceptionnels - charges exceptionnelles - impôts sur les bénéfices - participation des salariés),
- le résultat net comptable qui mesure la rentabilité de l'entreprise avant impôt (= capacité d'autofinancement + impôt sur les bénéfices - dotations aux amortissements),
- le résultat courant avant impôt (= résultat d'exploitation + produits financiers - charges financières),
- le taux d'exportation (= exportations/chiffre d'affaires),
- le taux de valeur ajoutée qui traduit l'importance de la part de la transformation des produits dans la filière fabrication (= valeur ajoutée hors taxes/chiffres d'affaires),
- l'excédent brut rapporté à la valeur ajoutée hors taxes qui traduit la valeur ajoutée disponible pour la rémunération des capitaux internes et externes,
- le résultat d'exploitation rapporté au chiffre d'affaires et à la valeur ajoutée dont la valeur traduit la rentabilité économique du cycle d'exploitation,
- le résultat net comptable rapporté à la valeur ajoutée qui reflète la rentabilité nette après impôt et les flux exceptionnels,
- les charges financières rapportées à la valeur ajoutée ou au chiffre d'affaires qui expriment le poids des charges liées à l'endettement,
- la capacité d'autofinancement rapportée à la valeur ajoutée qui indique la rentabilité après impôt ou la profitabilité,
- la capacité d'autofinancement rapportée aux investissements qui propose une mesure des possibilités de financement interne des investissements,
- les investissements corporels rapportés à la valeur ajoutée,
- le montant des contrats de crédit bail rapporté au montant des contrats et investissements corporels qui traduit la part du recours au crédit bail dans l'effort d'équipement des entreprises,
- le montant des redevances de crédit bail rapporté au montant des redevances et dotations aux amortissements qui mesure le poids des charges de crédit bail dans les charges d'amortissement,
- le montant des dépenses de publicité rapporté au montant des investissements corporels et des contrats de crédit bail qui exprime l'importance de ce type d'investissement incorporel de publicité par rapport aux investissements corporels,
- le montant des dépenses de logiciels rapporté au montant des investissements corporels et des contrats de crédit bail qui exprime la part de ce type d'investissement incorporel par rapport aux investissements corporels (SESSI, 1996, pp III- XV)

III – Présentation des variables mobilisées

Les variables retenues sont les suivantes :

- AE40 : code d'activité en Nap 40,
- AE15 : code d'activité en Nap 15,
- Année : année considérée,
- DEPED : les dépenses déductibles
- EF : effort moyen de formation de l'entreprise mesuré par le ratio

$$\frac{\text{Nombretotald'heuresdestage}}{\text{effectifsalarié}} = \frac{HT}{TOT} \quad [5]$$

- HT : heures totales de stages
- IBCS : immobilisations brutes corporelles par salarié
- NUM : identifiant de l'entreprise
- NUMTOT : nombre total de présences de l'entreprise sur toute la période

$$2 \leq \text{NUMTOT} \leq 8 \quad [6]$$

- PEMP : proportion d'employés
- PIC : proportion d'ingénieurs et cadres
- PONQ : proportion d'ouvriers non qualifiés
- POQ : proportion d'ouvriers qualifiés
- PPREC : variable permettant de savoir si l'entreprise était présente en t-1 ; il s'agit

donc d'une variable qualitative qui capte le biais de sélection

PPREC=0 si l'entreprise n'était pas présente

PPREC=1 sinon

- PSUBCHA : probabilité estimée de recevoir ou non une subvention
- PSUBV : probabilité qu'a une entreprise de recevoir une subvention
- PTAM : proportion de techniciens agents de maîtrise
- PTAIL et PQUAL : variables prédites permettant de réintégrer l'effet taille et l'effet qualification, respectivement dans des modèles à effet qualification et à effet taille
- RHO : variable qui permet de prendre en compte l'hétérogénéité

varianceindividuelle/variancetotale

- RNET : résultat net rapporté à la valeur ajoutée
- SALV : salaires versés
- SEUIL : classe permettant de déterminer si l'entreprise se situe en-deçà ou au-

dessus du seuil légal :

si $\text{annee} < 1987$ alors si $\text{TDEP} > 1,1$ alors $\text{SEUIL} = 1$ sinon $\text{SEUIL} = 0$ [7]

si $\text{annee} \geq 1987$ alors si $\text{TDEP} > 1,2$ alors $\text{SEUIL} = 1$ sinon $\text{SEUIL} = 0$ [8]

- SIRENE : le numéro SIRENE de l'entreprise
- SUBV : subventions perçues par les entreprises
- TDEP : taux de participation au développement de la FPC

$$\text{TDEP} = \frac{\text{Dépensesdéductibles}}{\text{Massesalariale}} \times 100 = \frac{\text{DEPED}}{\text{SALV}} \times 100 \quad [9]$$

- TINV : taux d'investissement mesuré par le ratio

$$\frac{\text{Investissementscorporelstotaux}}{\text{valeurajoutéebruteaucoûtdesfacteurs}} \quad [10]$$

- TOT : effectif total de l'entreprise
- TP1 : recodage de l'année 1984
- TP2 : recodage de l'année 1985
- TP3 : recodage de l'année 1986
- TP4 : recodage de l'année 1987
- TP5 : recodage de l'année 1988
- TP6 : recodage de l'année 1989
- TP7 : recodage de l'année 1990

- TP8 : recodage de l'année 1991
- TSUBV : taux de subventions perçues par les entreprises mesuré par le ratio :

$$\frac{SUBV}{TOT} \quad [11]$$

- TTP : variable indiquant si l'entreprise a été présente ou non sur toute la période
TTP=0 si l'entreprise n'a pas été présente sur toute la période
TTP=1 sinon
- TVTRES : taux de versements au Trésor mesuré par le ratio :

$$\frac{VTRES}{TOT} \quad [12]$$

- VTRES : versements au Trésor

Certaines variables ont amené à la construction de classes :

- CIBCS : classe d'immobilisations brutes par salarié
CIBCS=1 si $IBCS \leq 5$
CIBCS=2 si $5 < IBCS \leq 25$
CIBCS=3 si $25 < IBCS \leq 200$
CIBCS=4 si $IBCS > 200$
- CPEMP : classe pour la proportion d'employés :
CPEMP=1 si $0 \leq PEMP \leq 0,1$
CPEMP=2 si $0,1 < PEMP \leq 0,5$
CPEMP=3 si $PEMP > 0,5$
- CPIC : classe pour la proportion d'ingénieurs et cadres :
CPIC=1 si $0 \leq PIC \leq 0,1$
CPIC=2 si $0,1 < PIC \leq 0,5$
CPIC=3 si $PIC > 0,5$
- CPONQ : classe pour la proportion d'ouvriers non qualifiés
CPONQ=1 si $0 \leq PONQ \leq 0,1$
CPONQ=2 si $0,1 < PONQ \leq 0,5$
CPONQ=3 si $PONQ > 0,5$
- CPOQ : classe pour la proportion d'ouvriers qualifiés :
CPOQ=1 si $0 \leq POQ \leq 0,1$
CPOQ=2 si $0,1 < POQ \leq 0,5$
CPOQ=3 si $POQ > 0,5$
- CPTAM : classe pour la proportion de techniciens agents de maîtrise :
CPTAM=1 si $0 \leq PTAM \leq 0,1$
CPTAM=2 si $0,1 < PTAM \leq 0,5$
CPTAM=3 si $PTAM > 0,5$
- CRNET : classe de revenu net
CRNET=1 si $RNET \leq 0$
CRNET=2 si $0 < RNET \leq 5$
CRNET=3 si $RNET > 5$
- CSUBV : classe de subventions :
CSUBV=1 si $SUBV=0$
CSUBV=2 si $0 < SUBV \leq 1000000$
CSUBV=3 si $SUBV > 1000000$
- CTINV : classe de taux d'investissement

CTINV=1 si $TINV \leq 0,25$
CTINV=2 si $0,25 < TINV \leq 0,5$
CTINV=3 si $TINV > 0,5$

Les classes de taille d'entreprises mobilisées dans les traitements ont été modifiées par rapport au panel initial : soit CTOT : classe de taille d'entreprises :

CTOT=1 si $10 \leq TOT < 50$
CTOT=2 si $50 \leq TOT < 100$
CTOT=3 si $100 \leq TOT < 200$
CTOT=4 si $200 \leq TOT < 500$
CTOT=5 si $TOT \geq 500$

- CTSUBV : classe de taux de subventions

CTSUBV=1 si $TSUBV \leq 0$
CTSUBV=2 si $0 < TSUBV \leq 1100$
CTSUBV=3 si $TSUBV > 1100$

CTVTRES : classe de taux de versements au trésor

CTVTRES=1 si $TVTRES \leq 0$
CTVTRES=2 si $0 < TVTRES \leq 90$
CTVTRES=3 si $TVTRES > 90$

- CVTRES : classe des versements au Trésor

VTRES=1 si $VTRES \leq 25$
VTRES=2 si $25 < VTRES \leq 50$
VTRES=3 si $VTRES > 50$

Nous avons également créé des variables croisées pour capter l'effet du seuil légal :

- ST1 : proportion d'entreprises de taille 1 qui dépassent le seuil légal
- ST3 : proportion d'entreprises de taille 3 qui dépassent le seuil légal
- ST4 : proportion d'entreprises de taille 4 qui dépassent le seuil légal
- ST5 : proportion d'entreprises de taille 5 qui dépassent le seuil légal
- SPOQ : proportion d'OQ dans les entreprises qui dépassent le seuil légal
- SPEMP : proportion d'employés dans les entreprises qui dépassent le seuil légal
- SPTAM : proportion de TAM dans les entreprises qui dépassent le seuil légal
- SPIC : proportion de PIC dans les entreprises qui dépassent le seuil légal

Annexe IV. 2: Les études économétriques relatives à la FPC

Encadré A 2: Les entreprises, les salariés et la formation continue (Modèle de GOUX & MAURIN)

Objet : Déterminer si le dispositif français améliore la productivité et les salaires des salariés ainsi que la durée de vie des emplois. Les salariés formés sont-ils mieux payés que leurs collègues dans d'autres entreprises. En d'autres termes, dans quelle mesure les différentiels salariaux reflètent-ils l'impact réel de la FC ou signifient-ils que seuls ceux qui avaient déjà été jugés plus efficaces dans leur travail, ont eu accès à la formation ?

Test : - impact de la FC sur les salaires
- impact de la FC sur les salaires en tenant compte de l'hétérogénéité des pratiques salariales
- impact des caractéristiques individuelles sur les chances d'être formé. Le test s'effectue en deux étapes :

* modèle décrivant la sélection dans le dispositif de FC, ce qui permet d'évaluer les qualités non mesurées dans l'enquête qui favorisent ou non la sélection. La variable expliquée est alors le fait d'avoir suivi une FC en entreprise entre 1988 et 1993. Les variables explicatives sont la taille de l'entreprise, la catégorie socioprofessionnelle, l'expérience en 1988, l'ancienneté en 1988, le diplôme,

* la deuxième phase consiste à restreindre les comparaisons de salaires à des individus ayant des caractéristiques observées identiques et des caractéristiques non mesurées estimées proches.

Approche et Variables :

- les modèles de salaire estimés sont du type :

$$\text{Log } w_{i,1993} = Y_i \delta + X_{i,1988} \beta + F_i \alpha + \varepsilon_i$$

Avec Y_i qui représente les caractéristiques permanentes d'un individu i qui peuvent expliquer son salaire (diplôme, sexe, nationalité, génération...); X_i représente les variables caractéristiques de la situation professionnelle de i en 1988 qui peuvent expliquer le salaire ultérieur (expérience professionnelle, secteur, taille...); F_i représente une variable indicatrice qui vaut 1 si le salarié a reçu une formation entre 1988 et 1993, 0 le cas échéant.

- la sélection des employeurs peut s'effectuer de la manière suivante :

$$F_i = 1 \text{ si } \gamma Z_i + u_i > 0 \text{ et } F_i = 0 \text{ dans le cas contraire}$$

Avec u_i qui est un déterminant inobservé normalement et identiquement distribué, Z_i correspond aux variables observées qui peuvent expliquer que le salarié i a été sélectionné pour suivre une formation.

- lorsque l'entreprise sélectionne dans chaque catégorie de salariés, ceux qu'elle juge le plus efficace, le modèle suivi par les rémunérations est le suivant :

$$\text{Log } w_{i,1993} = Y_i \delta + X_{i,1988} \beta + F_i \alpha + \rho u_i + \eta_i$$

Avec ρ le coefficient de régression de ε_i sur u_i

- concernant l'impact de la FC sur la mobilité entre entreprises : on utilise une variable indicatrice M_i qui vaut 0 pour les individus salariés en 1988, encore salariés en 1993 dans la même entreprise. Un modèle probit est estimé de sorte que :

$$M_i = 1 \text{ si } V_i \delta + F_i \alpha > 0 \text{ et } M_i = 0 \text{ le cas échéant}$$

Avec V_i qui représente la situation professionnelle du salarié i en 1988 et les caractéristiques de son capital humain (âge, sexe, diplôme...).

- pour évaluer l'impact de la FC sur la stabilité de l'emploi, on compare les probabilités de changement d'entreprise des individus formés à celles des individus possédant les mêmes qualités observées mais n'ayant pas été formés.

Données : Enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP) réalisée par l'Insee. Cette enquête donne la situation des salariés en 1993 et 1988, ce qui permet d'appréhender l'impact des actions de formation menées entre 1988 et 1993 sur des populations dont les membres étaient dans des situations similaires avant leur passage dans un dispositif de formation. Elle est réalisée auprès d'un échantillon de 18000 individus représentatifs des 20/64 ans en France métropolitaine. L'enquête fournit les variables telles que le sexe, l'âge, la nationalité, la situation matrimoniale, le nombre d'enfants, le niveau de formation initiale, la date d'entrée sur le marché du travail pour les actifs, ainsi que la situation professionnelle, la profession exercée, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité. Elle permet d'identifier 3500 entreprises pour les personnes n'ayant pas changé d'entreprises entre 1988 et 1993. Parmi ces entreprises plus de 500 emploient au moins deux salariés de l'enquête FQP pour un total supérieur à 1800 observations. Cela permet donc de comparer les rémunérations des salariés formés et non formés appartenant aux mêmes entreprises.

Variable expliquée : logarithme du salaire ; **Variable explicative :** expérience en 1988 et son carré, ancienneté et son carré, lieu de résidence, secteur d'activité en 1988 (NAP 15), taille des entreprises, catégorie socioprofessionnelle, participation à la formation, diplôme

Hypothèses :

- le bonus salarial dont bénéficient certains salariés seraient dû à leurs qualités propres (les employeurs sélectionneraient les futurs bénéficiaires de la formation selon des critères non mesurés dans les enquêtes or ces critères seraient également des déterminants de la rémunérations).
- les meilleurs salariés pour l'entreprise auraient le plus de chance d'être les mieux payés et de bénéficier de la FC.
- la formation favorise la carrière des individus qui quittent l'entreprise après formation.
- la FC renforce la stabilité de l'emploi.

Résultats :

- une personne ayant une formation en 1988 gagne en moyenne 5 % de plus qu'un salarié dans la même situation en 1988 mais qui n'a pas bénéficié de formation (cela équivaut à l'impact d'1/2 année complète de scolarité alors que la durée moyenne d'une formation est d'une semaine).

- le bonus salarial dont semble bénéficier les salariés formés peut également être le reflet de pratiques salariales pour l'ensemble des salariés d'une entreprise ; dans ce cas, l'effet n'est pas propre au dispositif de formation.

- une même analyse menée en ayant l'information sur l'identité de l'employeur fournit des résultats similaires. En revanche, si on neutralise la diversité des politiques salariales des entreprises, le bonus est de l'ordre de 2 % (l'impact salarial de la FC est donc réévalué à la baisse). Cela signifie que dans le premier test la moitié des écarts de rémunération provient des pratiques généreuses des entreprises.

- la qualité non mesurée est un déterminant de la rémunération observée.

- à qualité non mesurée égale, il n'y a pas de différence significative entre les rémunérations des formés et des non formés.

- les différentiels de salaires entre les formés et les non formés sont dus pour moitié au fait que les entreprises qui forment le plus sont également celles offrent les salaires les plus élevés ; l'autre moitié explique la sélection dans le dispositif de FC et le niveau de rémunération individuel. Cela relativise l'impact de la FC sur la formation des salaires.

- les salariés qui ont changé d'entreprise sur la période après avoir suivi une formation ne représentent que 2,4 % de l'ensemble des salariés ayant changé d'entreprise. De plus ils ne bénéficient pas d'avantages salariaux significatifs.

- le fait d'avoir reçu ou non de la formation est plus discriminant que les différences liées à l'âge du salarié. La FC contribue à la stabilité d'emploi et a donc un effet indirect sur le salaire en favorisant l'ancienneté et la progression salariale.

Limites : il faudrait pouvoir tester les rémunérations salariales des individus formés et non formés appartenant au même secteur mais également à la même entreprise. Or il n'existe pas de telle étude bien que la politique salariale de l'entreprise soit déterminante.

Source : Goux et Maurin, 1997, pp : 41-55.

Encadré A 3 : L'influence de la formation professionnelle continue sur les inégalités de salaire (Modèle de PAUL & BOLLENOT)

Objet : Partant du constat de l'existence d'inégalités structurelles sur le marché du travail, les auteurs s'intéressent à la variable formation, en distinguant formation à l'initiative de l'individu et formation à l'initiative de l'entreprise. L'objet est alors notamment de déterminer l'impact de chaque type de formation sur les inégalités de salaires.

L'approche se scinde en 3 temps :

- repérage de l'évolution des inégalités d'accès à la formation depuis 1971,
- repérage des théories pouvant suggérer des corrections des inégalités de salaires par la formation,
- repérage des évolutions entre 1977 et 1985.

L'analyse se base sur les enquêtes FQP de 1977 et 1985 afin d'apprécier l'évolution des inégalités structurelles sur la période.

Test :

- impact des caractéristiques d'entreprises (taille et secteur) sur la probabilité d'accès à la formation,
- impact des caractéristiques d'entreprise et de la FC sur les salaires
- simulation sur la FC à l'initiative de l'entreprise comme vecteur d'accroissement ou de réduction des inégalités de salaires.

Variables :

- Caractéristiques d'entreprises : taille (0 à 50 salariés, 50 à 500, 500 à 2000) et secteur d'activité (38 secteurs),
- Caractéristiques individuelles : Niveau de diplôme (sans diplôme, CEP, BEPC, CAP-BEP, baccalauréat, bac+2), expérience (âge au jour de l'enquête – âge d'entrée dans la vie active) et le carré de l'expérience,
- Formation à l'initiative de l'individu,
- Formation à l'initiative de l'entreprise,
- fce*étab : variable qui combine le fait d'avoir suivi un stage et la taille de l'établissement,
- fce*groupe : variable qui combine la poursuite de la FC et les groupes de secteurs.

Un premier modèle (logistique) teste l'impact des caractéristiques d'entreprises sur l'accès à la FC :
Probabilité d'accès = f(caractéristiques individuelles, taille d'entreprise, secteur d'activité)

Un second modèle (modèle de gains) teste l'impact des caractéristiques d'entreprise et de FC sur le salaire :

$\ln \text{ Salaire} = \text{formation (caractéristiques individuelles, taille d'entreprise, secteur d'activité, FC)}$

Un troisième modèle teste la probabilité d'accès à la formation à l'initiative individuelle.

Données :

Les données mobilisées sont celles de l'enquête FQP de 1977 et de 1985. L'analyse se focalise sur les stages suivis durant les 5 années antérieures au questionnaire.

Seuls les hommes français de 24 à 34 ans, actifs, employés à temps plein en 1984 ont été retenus, afin de retirer le biais de discrimination sexuelle et raciale.

L'échantillon obtenu à partir des données de 1985 est de 2947 individus.

Le secteur du bâtiment est choisi comme référence

Hypothèses :

- les caractéristiques d'entreprises joueraient dans le même sens dans les deux modèles, en d'autres termes les caractéristiques jouant positivement sur l'accès à la FC jouent positivement sur le salaire,
- les caractéristiques des individus sont supposées équivalentes,

- la formation post scolaire serait rémunérée de manière équivalente dans toutes les entreprises (cette hypothèse est levée dans une seconde étape)
- on suppose alors, dans cette seconde étape que les entreprises qui développent davantage la formation, la rémunèrent moins en raison d'une rémunération marginale décroissante de la formation et du fait que seule la formation-investissement puisse être rémunérée,
- il existerait un effet compensatoire entre formation à initiative individuelle et formation relevant de l'entreprise,
- la formation à l'initiative individuelle serait moins valorisée dans les entreprises qui développent la FC.

Résultats :

- la probabilité de suivre un stage de formation augmente avec la taille de l'établissement,
- les entreprises qui offrent davantage de formation, offrent les taux de salaires les plus élevés mais rémunèrent moins la formation,
- la formation relevant de l'initiative de l'entreprise réduit les inégalités de salaire liées à la taille,
- aucune conclusion claire ne se dégage quant au lien entre la durée et la rémunération de la formation,
- la formation à l'initiative de l'individu a un impact faible sur le salaire,
- entre 1977 et 1985, les inégalités de salaires se sont accrues et le pouvoir correcteur de la formation s'est affaibli ; en revanche les inégalités d'accès ont peu évolué.

Limites :

Les estimations ne permettent pas de savoir si les résultats en termes d'inégalités sont imputables au comportement des entreprises ou des salariés. De plus, les auteurs n'effectuent pas de correction de biais de sélection lié à la participation ou non à la formation continue.

Source : Paul et Bollenot, 1993, 83 p.

Encadré A 4: La Formation Professionnelle Continue : de l'accumulation de compétences à la validation de performance (Modèle de BERET & DUPRAY)

Objet : Les auteurs examinent l'hypothèse d'une transformation du rôle assigné à la FPC sur les décennies 1970-1990. Celle-ci repose sur le passage d'une logique d'accumulation du capital humain (élargissement des compétences, promotion) à une logique de sélection et de signalement. La démarche consiste à examiner les conséquences salariales de la formation ainsi que la transformation du statut de la FPC. Globalement, les auteurs analysent donc la transformation des formes de valorisation salariale entre 1977 et 1993.

Données : L'étude repose sur les enquêtes FQP de 1977 et 1993. Les données distinguent les salariés homme et femme occupés en 1977 ou 1993 et occupés en 1972 ou 1988. Les salariés ayant changé d'emploi entre les deux dates sont également inclus. Les auteurs raisonnent sur la FPC initiée par l'employeur la plus importante en 1977 et sur la dernière FPC initiée par l'employeur en 1993.

Test : Il s'agit de saisir les effets de la FPC en termes de valorisation salariale. Ces derniers sont saisis au travers des questions relatives aux conséquences de la FPC en matière d'emploi ou de nouvelles fonctions.

Ils estiment donc une fonction de gains de type :

$$\log(W_{it}) = cste + \sum_k d_k DIP_{ik} + b_1 EXP_i + b_2 EXP_{i2} + c_1 ANC_i + c_2 ANC_{i2} + \sum_j d_j FPC_{ij} + u_i$$

avec : W_i : le salaire annuel ; DIP : le diplôme de formation initiale ; EXP : l'expérience professionnelle entre 1977 ou 1993 et le premier emploi ; ANC : l'ancienneté dans l'entreprise de 1993 ; FPC : la formation professionnelle continue ; d_k : le coefficient de régression pour le diplôme de modalité k (aucun/cep/cap/bep/bac/sup) ; d_j : le coefficient correspondant à la participation ou non à la FPC.

Trois questionnements structurent leur démarche :

- évaluation du rendement salarial de la formation 5,5 ans avant l'enquête, des conséquences de la formation en termes de qualification et de niveau de salaire,
- évaluation de l'impact du nombre de formations suivies,
- évaluation de l'effet salarial d'une promotion ou d'un changement de poste avec ou sans formation entre 1988 et 1993.

Variable expliquée : le salaire ($\log W_i$)

Variable explicative : autres variables mentionnées

Hypothèses :

- si l'on admet la transformation du rôle assigné à la FPC, alors en 1993, on devrait observer une plus faible valorisation salariale de la formation.

Résultats :

- ils constatent une diminution du rendement salarial des diplômés de formation initiale, ainsi qu'une diminution du rendement à l'ancienneté ; ce qui étaye la thèse d'une transformation de la construction des qualifications,
- sur la période 1988-1993, la durée et la certification de la FPC ont un effet quasi non significatif ce qui peut s'interpréter comme une adaptation de la main-d'œuvre (mieux formée initialement) par des formations plus courtes,
- à partir des années 1990, la répétition du passage en formation conditionne la valorisation de cette dernière. Les efforts de formation sont, par ailleurs, concentrés sur les salariés les plus performants,

- en 1993, les changements de poste n'ont pas d'incidence salariale. Le lien entre l'obtention d'une promotion et le suivi d'une formation se renforce. La formation intervient, à cet égard, le plus souvent après une formation ou un changement de poste. La formation récompense les meilleurs salariés.

Limites :

- pour 1977, on tient compte de la formation la plus importante reçue par l'individu, ce qui implique que certaines formations ne soient pas décrites. Le type de formation retenu est par ailleurs différent en 1997 et 1993.

Source : Beret et Dupray, 1998, pp : 61-80.

Encadré A 5: ENTREPRISE ET FC (Modèle de DELAME & KRAMARZ)

Objet : Dégager des relations statistiques entre les variables de la FC et les variables économiques de l'entreprise, à partir d'une analyse longitudinale.

Variables :

- les dépenses de formation qui constituent un indicateur du volume de FC, étroitement lié à la taille de l'entreprise,
- le taux de participation obligatoire mesuré par le rapport des dépenses de formation sur la masse salariale. Il introduit donc un effet de taille mais pose deux difficultés puisqu'il est utilisé comme norme légale et ne mesure que l'effort apparent de formation et non l'effort réel,
- les stagiaires : seuls les stagiaires plan de formation et congé individuels de formation sont pris en considération,
- le taux d'accès mesuré par le rapport du nombre de stagiaires sur l'effectif qui constitue un indicateur du volume de formation,
- la durée moyenne des stages mesurée par le rapport des heures de stages sur le nombre de stagiaires qui permet de mesurer la qualité de la formation,
- les dépenses moyennes par stagiaires ou par heure de formation mesurée par le ratio (dépenses de formation / nombre de stagiaires) ou (dépenses de formation / nombre d'heures de formation).
- les données financières (excédent brut d'exploitation, taux d'exportation, capital ...)

Approche :

- classement des entreprises en 3 groupes selon le taux de participation,
- permanence des décisions des entreprises en intégrant les effets de retard,
- évaluation des effets de la FC sur la productivité des entreprises :

$$\log(VA_{it}) = \sum_{k=1}^3 \sum_{r=1}^3 \alpha_{rk} I(\text{rég}_{it} = r) \log(QUAL_{k,it}) + \sum_{k=1}^3 \beta_{rk} I(\text{rég}_{it} = r) \log K_{it} + \sum_{r=1}^3 \gamma_{rk} I(\text{rég}_{it} = r) + \varepsilon_{it} \quad [2]$$

Avec VA la valeur ajoutée, $I(\text{rég}_{it} = r)$ une indicatrice qui vaut 1 si l'entreprise i est dans le régime r en t , $Qual_k$ correspond aux effectifs de la qualification k , K représente le capital et ε le résidu.

- évaluation du lien entre FC et profit à partir des mêmes équations que celles utilisées pour la productivité.

Données :

- le panel Cereq sur la FC : les données utilisées sont les mesures des dépenses de formation, du nombre de stagiaires, des heures de formation. Le panel comprend 10 % des entreprises de 10 à 19 salariés, 20 % des entreprises de 20 à 49 salariés, 50 % des entreprises de 50 à 500 salariés, 100 % des entreprises de plus de 500 salariés. L'échantillon constitué comprend 8000 entreprises de tous les secteurs de 10 salariés ou plus sur la période 1982, 1987).

- le panel Insee : il est constitué du rapprochement de 5 sources différentes et rassemble 1097 entreprises industrielles de 1978 à 1987. Les sources sont donc :

* le panel BIC / EAE (données de bilan), qui rassemble les statistiques financières, les données sur les impôts et taxes, les effectifs, la structure, la production. Ce panel conduit à la prise en compte de 2500 entreprises de 20 salariés et plus sur la période 1978-1989,

* l'Enquête sur la Structure des Emplois (ESE) qui donne des informations sur la structure par qualification. C'est un recensement annuel de l'effectif des établissements de 10 salariés et plus (réparti par sexe et catégories professionnelles). Ces catégories sont ici regroupées en 3 postes : ingénieurs, cadres et techniciens, ouvriers, employés qualifiés, ouvriers, employés non qualifiés.

* les Déclarations Annuelles de Salaire (DAS) qui permettent d'obtenir le salaire par qualification). Elles indiquent pour chaque salarié, les rémunérations et charges sociales versées.

- création du fichier :

* un échantillon de 1950 entreprises issues du panel Cereq, un appariement de ce fichier avec le panel Insee, qui aboutit à la prise en compte de 495 entreprises du secteur industriel (entreprises suivies sur la période 1982 - 1987)

Variable expliquée : logarithme de la valeur ajoutée

Variables explicatives : autres variables mentionnées

Hypothèses :

- le choix de l'entreprise de former plus que le seuil légal ou non est permanent,
- toutes les variables qui mesurent l'effort de FC sont corrélées dans le temps,
- il existe une corrélation entre les dépenses de FC et la productivité et les profits

Résultats :

- le traitement conduit à distinguer trois régimes :
 - * les entreprises qui dépassent le seuil légal (non censurées) sur lesquelles la loi n'a pas d'influence,
 - * les entreprises censurées qui décident de dépenser moins mais que la loi oblige à dépenser au minimum le seuil légal,
 - * les entreprises taxées qui versent les fonds au trésor ou aux FAF et qui ne forment pas leurs salariés.
- les décisions de formations sont corrélées dans le temps : une entreprise qui forme en t son personnel, l'a formé auparavant et continuera à le former (et inversement)
- seules les entreprises qui dépensent plus que le seuil légal voient leur profit et leur productivité augmentés par la FC mais il n'existe pas d'effet direct des dépenses : l'impact passe par les ingénieurs, cadres et techniciens
- la loi n'a pas d'effet autre que le prélèvement fiscal sur les entreprises dont les dépenses de formation spontanées sont inférieures au seuil. Mais peu d'entreprises versent chaque année leurs fonds à un FAF ou au Trésor.
- la FC produit des effets dès lors qu'elle est librement décidée par l'entreprise.
- les entreprises non censurées sont des entreprises de plus grande taille que les autres (effectif, production, valeur ajoutée...). Les plus qualifiés y sont en proportion plus importante et ont des chances de formation supérieures.
- les entreprises censurées se situent dans une position intermédiaire.
- les effets de la FC sur les profits sont faibles.

Limites : - le taux de participation financière est un indicateur limité puisqu'il ne mesure que l'effort apparent de formation. En effet, les entreprises ont la possibilité de verser des fonds à des organismes sans obligation de les dépenser.

- les employeurs déclarent parfois leurs dépenses de formation à hauteur de la satisfaction de l'obligation légale alors qu'ils dépensent davantage, ce qui conduit à sous-estimer l'effort de formation des entreprises.

- la taille de l'échantillon est très faible dans la mesure où le panel est cylindré

Source : Delame et Kramarz, 1997, pp 63-82.

Encadré A 6 : La Formation Continue dans les entreprises et son retour sur investissement (Modèle de CARRIOU & JEGER)

Objectif : Définir et mesurer l'effort de formation des entreprises et évaluer le rendement de l'investissement en formation des entreprises

Test : Effet de la FC sur la valeur ajoutée des entreprises de 1987 à 1992, à partir de trois modèles de fonction de production (Modèle de base Cobb Douglas, Modèle avec accumulation et obsolescence de la formation, Modèle permettant de mesurer le degré de substituabilité des facteurs (type translog).

Variables : - L'investissement en FPC = dépenses de fonctionnement et d'équipement des centres internes, Montant des achats de formation à des organismes de formation, Rémunération des stagiaires, Frais d'hébergement et de restauration, Coût des formations remboursées par les FAF.

Lorsque les entreprises versent des fonds à un organisme collecteur, il y a investissement si et seulement si ces fonds permettent de financer une formation pour les salariés de l'entreprise. Les indicateurs physiques de formation sont donc un meilleur indicateur que les dépenses de formation déclarées. Le coût des formations remboursées par les FAF est donc évalué de la manière suivante: Heures stagiaires remboursées par le FAF * Coût moyen de l'heure stagiaire financée par les FAF.

- Investissement en FPC / Salaires versés.

Approche : - L'effet de la FC sur l'efficacité de la combinaison capital/travail est mesuré au travers d'une fonction de production : $Q = F(K, L, FC)$ avec FC le stock de capital Humain créé par la FC.

- La mesure de la corrélation entre l'effort de formation des entreprises et leurs performances économiques est évaluée en mesurant l'effet d'un accroissement de la FC sur le rendement des entreprises.

Données :

- 10000 entreprises de 50 salariés et plus

- Rapprochement de deux fichiers :

- Fichier des déclarations fiscales des employeurs (déclarations 2483), qui permet d'obtenir les données relatives à la FC et à la structure des emplois de chaque entreprise. Les entreprises de moins de 50 salariés sont éliminées.

- Fichier des données comptables et financières extrait des fichiers BIC (Bénéfice Industriel et Commercial) et EAE (Enquête Annuelle sur les Entreprises) et du Fichier SUSE de l'INSEE (Valeur Ajoutée, Production...) établi pour les entreprises de 20 salariés et plus et / ou réalisant un chiffre d'affaires de 3 milliards de francs ou plus par an.

Variable expliquée : Valeur Ajoutée de l'entreprise (afin de mesurer l'efficacité de la combinaison Capital / Travail)

Variable explicative : Effectifs salariés (décomposée par niveau de qualification), Stock de capital (immobilisations), taille de l'entreprise, secteurs d'activité, effort de formation.

Hypothèses : - l'effet positif de la FC est ressenti avec un certain retard,
- la FC est cumulative,
- la FC connaît une obsolescence graduelle,
- l'existence d'un phénomène de saturation en FC (à partir d'un certain seuil, la FC n'a plus d'impact voire a un effet négatif)

Résultats : - *Modèle Cobb Douglas à rendement constant :*

On observe un effet négatif du taux de formation en (n-1) sur la valeur ajoutée en (n) ; sachant que le taux de formation en n-1 représente la politique de formation de l'entreprise sur plusieurs années.

$$Q = Ae^{a\mu} (Ke^{b\mu})^\alpha (L * e^{c\mu})^{1-\alpha} \quad [1]$$

Avec - Q : Valeur Ajoutée,

- K : Immobilisations brutes,

- L : Travail efficace mesuré par $\sum_{i=1}^N p_i L_i$

Avec N le nombre de catégories de salariés, L_i l'effectif de la qualification, p_i la productivité marginale de la qualification i par rapport à la catégorie d'emploi dont la productivité marginale est la plus faible, p_i est estimé par le modèle.

- μ : le taux de formation.

Le modèle donne une estimation globale de l'effet de la formation sur la valeur ajoutée et montre un lien significatif entre la FC et l'accroissement de la valeur ajoutée.

- Le modèle avec effets de retard, accumulation et obsolescence

Le modèle démontre l'existence d'un effet d'obsolescence de la FC en évaluant un coefficient d'obsolescence de la formation qui traduit la perte d'efficacité des formations anciennes. Les résultats montrent que plus le taux de croissance de l'investissement augmente (c'est-à-dire plus l'effort augmente) de l'année (n-k-1) à (n-1), plus le taux de l'année (n-1) surestime l'intensité de formation de toutes les années dans le premier modèle. Les résultats obtenus sont significatifs sauf pour 1988 et 1991. Les deux modèles présentent cependant des insuffisances : le gain relatif de valeur ajoutée issu d'une augmentation de formation est indépendant du niveau initial des taux de formation, des caractéristiques de l'entreprise et des complémentarités entre facteurs de production.

- Le modèle avec effets de substitution des facteurs et saturation en FC (première et quatrième hypothèse)

Avec les deux premiers modèles, les entreprises pourraient accroître indéfiniment leur effort de formation et en retirer toujours le même gain relatif indépendamment de leur structure capitaliste. Or il faut tenir compte du phénomène de saturation, d'où le recours à une spécification translog. Le modèle reprend l'hypothèse simplificatrice selon laquelle le taux de formation en n est plus représentatif de la politique globale de l'entreprise en matière de formation. Il démontre également un effet positif de la FC sur la productivité des autres facteurs, ainsi que la décroissance des rendements de la formation, la complémentarité du capital et de la FC et la substituabilité de la FC et du Travail. D'autre part, la mise en évidence du phénomène de saturation permet d'établir un taux optimal de formation entre 3 et 6 % de la masse salariale.

Limites : - on dénote une forte corrélation entre la formation et les gains, mais cela ne permet pas d'établir un lien de causalité directe entre les deux,

- on exclut le progrès technique de l'analyse, or il pourrait constituer une explication de l'accroissement du profit de l'entreprise. Les résultats infirment cependant cette hypothèse puisqu'ils établissent une faible relation entre FC et progrès technique.

- il pourrait être porteur d'incorporer la hiérarchie professionnelle puisque la formation peut déformer la structure des qualifications (politique de promotion), la mobilité inter entreprises qui pourrait modifier les estimations, les phénomènes dynamiques.

Source : Carriou et Jeger, 1997, pp : 45-58.

Encadré A 7 : Inégalités d'accès et pratiques de formation continue dans les entreprises françaises (Modèle de AVENTUR & HANCHANE)

Objectif :

- mesurer les inégalités d'accès à la FC dans les entreprises,
- analyser les pratiques des entreprises par rapport au principe d'égalité des chances,
- mesurer le poids des déterminants économiques et des préoccupations d'égalité des chances d'accès à la FC dans les trajectoires de formation des entreprises

Test :

Les tests économétriques sont effectués sur le secteur des activités industrielles et le BTP. Ils ne tiennent compte que des entreprises apparaissant au moins deux fois consécutives sur la période étudiée dans le panel.

Deux modèles ont pu être estimés. L'un porte sur l'effort de formation (modèle linéaire à effet aléatoire), l'autre porte sur la variation de l'effort de formation d'une année à l'autre (Probit à effet aléatoire dynamique).

Approche et variables:

La mesure de la répartition des formations par CSP repose sur un indice d'inégalité (indice de Theil). La référence étant l'égalité parfaite de traitement des salariés. Les tests sont réalisés sur données de panel qui présentent l'avantage de cerner les inégalités dans l'entreprise mais également d'aborder le comportement des entreprises de manière longitudinale.

Les tests sont effectués sur les secteurs de l'agro-alimentaire, des biens intermédiaires, des biens d'équipement, des biens de consommation et du BTP.

L'observation de 4 sites industriels et du BTP vient compléter l'analyse.

Variable expliquée :

- effort de formation des entreprises.

Variables explicatives :

- intensité capitalistique,
- taux d'investissement,
- résultat net,
- structure de qualification répartie en 5 catégories,
- années (variables dummies),
- inégalités d'accès à la formation (indice de Theil seul ou croisé avec le seuil légal de formation, la branche d'activité et la taille de l'entreprise).

Données : Les traitements reposent sur un panel non cylindré constitué par appariement des déclarations 2483 et de l'enquête annuelle d'entreprise. Ce panel est constitué d'environ 20000 entreprises. Il couvre la période 1984-1992.

Hypothèses :

- l'inégalité d'accès à la FC s'explique essentiellement par les caractéristiques d'entreprises (taille, secteur d'activités) et par les caractéristiques de l'emploi du salarié,
- les caractéristiques de la formation influent sur la conciliation des objectifs des entreprises et des salariés.

Résultats :

- il existe une relation négative entre l'inégalité et l'effort de formation ("plus l'inégalité est forte, plus l'effort moyen se réduit et, inversement, plus les pratiques d'entreprises témoignent d'une faible inégalité, plus l'effort moyen est élevé),

- il existe un effet de diffusion mécanique de l'effort de formation croissant des entreprises (diffusion vers l'ensemble des CSP). De plus quand l'entreprise accroît les chances d'accès à la formation (avec une durée moyenne constante), elle est amenée à réduire les inégalités. Cet effet se limite toutefois à un petit nombre d'entreprises (principalement de grande taille) ce qui semble refléter un choix délibéré de ces dernières,

- si la réduction des inégalités s'accompagne d'un accroissement des effectifs en formation; cette relation est variable selon les entreprises selon leur position par rapport au seuil légal,

- 5 types de dynamiques de formation sont identifiés (exemplaire, saturé, dynamique, standard, problématique). On distingue alors les entreprises inégalitaires des entreprises égalitaires, ce qui traduit les effets de la réduction des inégalités sur les pratiques de formation des entreprises (réduire les inégalités, être de grande taille, dépasser le seuil légal contribue à accroître l'effort de formation). Toutefois les facteurs d'efficacité productive demeurent prédominants dans la détermination de l'effort de formation des entreprises. Une part importante des trajectoires de formation s'explique par les structures industrielles et par la recherche d'efficacité productive ; la hiérarchie des trajectoires de formation entre les branches résiste aux réductions des inégalités.

- le principe d'égalité des chances s'applique principalement dans le cadre de la progression professionnelle dans l'entreprise. En revanche, la recherche d'égalité des résultats (en termes d'accès) prédomine lorsque l'objet de la FC n'est que d'adapter les salariés à l'emploi.

Limites :

- la référence de l'analyse repose sur l'égalité parfaite de traitement des salariés or ce principe est difficilement applicable à l'analyse des inégalités en matière de formation professionnelle continue.

Source : Aventur. et Hanchane, 1999, pp 5-20.

Annexe IV. 3 : Présentation du panel

Tableau A4 : Répartition des entreprises selon la taille dans le panel

Année		10 à 19 salariés		20 à 49 salariés		50 à 499 salariés		500 à 1999 salariés		2000 salariés ou plus		Total
		Entreprises	%	Entreprises	%	Entreprises	%	Entreprises	%	Entreprises	%	Entreprises
1984	2483	44948	38,75	46635	40,2	22125	19,08	1845	1,6	430	0,37	115983
	Panel	274	3,53	910	11,74	5375	69,34	925	11,93	268	3,46	7752
1985	2483	44544	38,64	46428	40,27	22083	19,15	1805	1,56	423	0,37	115283
	Panel	277	3,53	942	11,99	5448	69,37	916	11,66	270	3,44	7853
1986	2483	40355	36,23	46515	41,75	22341	20,05	1781	1,6	405	3,63	111397
	Panel	706	5,23	2523	18,68	8794	65,1	1188	8,79	295	2,18	13506
1987	2483	36342	34	45694	42,74	22695	21,23	1777	1,66	392	0,37	106900
	Panel	897	5,79	3173	20,49	9898	63,93	1211	7,82	301	1,94	15480
1988	2483	32031	31,9	43541	43,36	22615	22,52	1814	1,8	404	0,4	100405
	Panel	868	5,53	3056	19,48	10201	65,04	1242	7,92	317	2,02	15684
1989	2483	32309	31,45	44703	43,5	23450	22,8	1868	1,82	393	0,38	102723
	Panel	847	5,37	2891	18,33	10443	66,22	1285	8,15	305	1,93	15771
1990	2483	29016	30,83	40986	43,55	21922	23,3	1808	1,92	384	0,41	94116
	Panel	732	5,41	2478	18,3	8979	66,3	1113	8,22	240	1,77	13542
1991	2483	32857	32,22	44010	43,15	22798	22,36	1914	1,88	395	0,39	101974
	Panel	709	5,61	2332	18,44	8278	65,45	1089	8,61	240	1,9	12648
1992	2483	35113	33,66	44316	42,48	22630	21,69	1864	1,79	393	0,38	104316
	Panel	110	1,12	1831	18,7	6274	68,65	907	9,26	222	2,27	9794
Total Panel		5420	4,8	20136	18	74140	66,2	9876	8,8	2458	2,2	112030 (100%)

Annexe IV.4 : Les modèles linéaires à effet individuel aléatoire ou à erreur composée

* Le modèle de base

La méthode d'estimation OLS (*Ordinary Least Square*) ne tient compte que d'une seule dimension, la dimension temporelle en négligeant la dimension individuelle ou inversement telle que :

$$Y_i = X_i b + \varepsilon_i \quad [1]$$

Elle suppose que certaines hypothèses soient vérifiées :

H1 : $E(\varepsilon_i) = 0$, autrement dit tout ce qui a été omis de l'explication de Y est d'espérance nulle ;

H2 : les variables explicatives X sont exogènes au modèle, c'est à dire indépendantes de la perturbation ε ;

H3 : $\underset{(T,k)}{X}$ est de rang k, le modèle ne comporte pas de redondance dans la liste des variables

explicatives pouvant conduire à des colinéarités entre elles ;

H4 :

- soit la matrice de variance covariance est scalaire : $E(\varepsilon\varepsilon') = \sigma_\varepsilon^2 I_T$ (où I_T désigne la matrice identité de format T), l'estimateur OLS est alors sans biais et de variance minimale.

- soit elle n'est pas scalaire : $E(\varepsilon\varepsilon') = \underset{(T,T)}{\Omega}$ et l'estimateur GLS (*General Least Square*) est sans

biais et de variance minimale.

Cette méthode OLS est donc inadaptée aux données de panel puisqu'elle ne tient compte que d'une seule dimension.

Or, toute la richesse des données de panel se situe dans la prise en compte de cette double dimension temporelle et individuelle. Par exemple, un panel de n entreprises suivies sur T années. Les données sont alors doublement indicées selon un premier indice relatif à l'individu i, et selon un deuxième indice relatif à l'année t. Comment tirer parti de cette double dimension temporelle et individuelle ? Il existe deux grandes manières de spécifier cette hétérogénéité individuelle : il s'agit des modèles à effet individuel fixe ou aléatoire (Balsan, Hanchane, 1999).

* Le modèle à effet individuel fixe

Dans ces modèles, on affecte un effet constant à chaque individu (α_i) qui s'associe aux autres variables explicatives tel que :

$$Y_{it} = \alpha_i + X_{it} \beta + \varepsilon_{it} \quad [2]$$

soit pour l'ensemble des individus et sous forme matricielle :

$$Y = D\alpha + X\beta + \varepsilon \quad [3]$$

avec $D = [d_1 \dots d_N]$, une matrice de dimension (NT,N),

d_i une variable muette indiquant le i-ème individu

et $\dim[X] = (NT, k)$, $\dim[\beta] = (k, 1)$, $\dim[\varepsilon] = (NT, 1)$ (Balsan et Hanchane, 1999, p 8).

Lorsque l'on raisonne sur un panel cylindré, les hypothèses suivantes sont formulées dans le cadre de ce modèle.

H1 : les variables explicatives sont indépendantes des résidus;

H2 : la matrice $[DX]$, de dimension $NT \times (N + k)$, est de rang plein;

H3 : les résidus ε_{it} sont indépendants, de variance homoscédastiques σ^2 et d'espérance nulle.

Ce modèle ne nécessite pas d'hypothèses très restrictives mais il a l'inconvénient de ne pas pouvoir identifier les paramètres des variables qui sont constantes dans le temps. "On remarque que $NT > N+k$ lorsque N est grand et dès que $T > 1$. L'hypothèse H2 implique que les colonnes de X sont linéairement indépendantes de celles de la matrice D . La matrice X ne doit donc contenir ni de terme constant, ni de colonne qui lui soit proportionnelle. Par conséquent, toute variable constante dans le temps ne peut être introduite dans le modèle" (Balsan et Hanchane, 1999, p 9)..

Dans notre cas, le modèle à effet fixe ne semble pas adapté puisque dans les déterminants de l'effort, un certain nombre de variables ne varient pas au cours du temps. C'est le cas de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité... Opter pour ce modèle reviendrait alors à négliger l'effet de ces variables alors qu'on connaît *a priori* leur rôle dans la détermination de l'effort de formation. On se tourne donc vers le second modèle, le modèle à effet individuel aléatoire qui capte les paramètres de toutes les variables du modèle y compris celles qui sont constantes dans le temps.

* Le modèle à effet individuel aléatoire

L'hypothèse de ces modèles consiste à intégrer l'hétérogénéité individuelle dans le terme d'erreur. On décompose ainsi le terme d'erreur et on étudie de manière plus approfondie la structure de la variance des modèles estimés. On parlera aussi à propos de ces modèles de modèles à erreur composée au sens où une partie du résidu relève de l'effet individuel (u_i) et l'autre de l'effet aléatoire classique (ε_{it}) :

$$Y_{it} = \alpha + X_{it}\beta + u_i + \varepsilon_{it} \quad [4] \text{ (Balsan et Hanchane, 1999, p 10)}$$

Si le panel est cylindré, l'estimation du modèle conduit à poser les hypothèses suivantes :

$$E(\varepsilon_{it}) = E(u_i) = 0; E(\varepsilon_{it}^2) = \sigma_\varepsilon^2; E(u_i^2) = \sigma_u^2;$$

$$E(\varepsilon_{it}\varepsilon_{js}) = 0 \text{ si } t \neq s \text{ ou } j \neq i;$$

$$E(u_i u_j) = 0 \text{ si } i \neq j;$$

$$E(\varepsilon_{it} u_i) = 0, \forall i, t, j;$$

$$\varepsilon_{it} \approx N(0, \sigma_\varepsilon), u_i \approx N(0, \sigma_u).$$

Une hypothèse essentielle est que les u_i doivent être indépendants des x_{it} .

Ce modèle souffre néanmoins d'un inconvénient. Les estimations issues de ce modèle sont convergentes et efficaces à condition que l'hypothèse d'indépendance entre effet individuel et variables explicatives soit vérifiée. Autrement dit l'ensemble des régresseurs doit être exogène au modèle : les u_i doivent être indépendants des X_{it} . Cela revient à considérer que les variables non mesurées dans le modèle mais contenues dans le résidu individuel ne soient pas corrélées avec les variables explicatives, ce qui paraît peu probable.

La difficulté d'utilisation de ces modèles s'accroît du fait qu'on a choisi de mener les estimations sur un panel non cylindré. On retrouve ici la difficulté évoquée de l'hétéroscédasticité¹²⁰.

Supposons que nous disposions d'un panel cylindré.

Soit $w_{it} = \varepsilon_{it} + u_i$ [5], l'erreur composée du modèle avec

$$w_i = [w_{i1}, w_{i2}, \dots, w_{iT}]$$

$$E[w_{it}^2] = \sigma_\varepsilon^2 + \sigma_u^2$$

et

$$E[w_{it} w_{is}] = \sigma_u^2, t \neq s$$

Dans le cas d'un panel cylindré, la matrice des variances covariances des perturbations, pour un individu donné s'écrit :

¹²⁰ Cf. Chapitre IV I.4.2.

$$\Omega = E[w_i w_i']$$

$$\Omega = \begin{bmatrix} \sigma_\varepsilon^2 + \sigma_u^2 & \sigma_u^2 & \sigma_u^2 \\ \sigma_u^2 & \cdot & \cdot \\ \sigma_u^2 & \cdot & \sigma_\varepsilon^2 + \sigma_u^2 \end{bmatrix} \quad [6]$$

Soit pour les NT observations, on a : $\text{var}(w) = I_N \otimes \Omega$. Quand la matrice des variances covariances est connue, on peut appliquer directement l'estimateur GLS :

$$\hat{\beta}_{GLS} = (X' \Omega^{-1} X)^{-1} X' \Omega^{-1} y \quad [7]$$

Lorsque la matrice de variance-covariance est inconnue, on estime d'abord cette dernière et on utilise ensuite les GLS. Ceci permet d'aboutir à ce qu'on appelle les moindres carrés quasi-généralisés (Cf. Greene, 1997). Dans le cas d'un panel non cylindré, la matrice des variances covariances de l'erreur composée ne peut plus s'écrire aussi simplement puisque la variance du terme d'erreur ne peut plus être supposée constante. Elle dépend en effet du nombre d'apparitions de l'entreprise au cours de la période ; la fréquence d'apparitions varie selon les individus. Les blocs diagonales de la matrice sont donc de taille différente. On est confronté à un problème d'hétéroscédasticité. En effet, on peut montrer dans le cadre d'un modèle Between :

$$y_i = x_i \beta_B + w_i \quad [8] \text{ avec } E(w_i) = 0,$$

que pour un individu particulier $\text{var}(w_i) = \sigma_\mu^2 + \frac{\sigma_\varepsilon^2}{T_i}$ (Extrait de Balsan, Hanchane, 1999, p 48).

La transformation du modèle pour rendre les résidus homoscédastiques n'est pas possible. Par contre, les estimateurs de l'équation [8] sont convergents ; les résidus d'estimation obtenus, le sont donc également. On régresse alors la moyenne des carrés des résidus estimés dans ce modèle sur une constante et un vecteur composé de l'inverse du nombre d'apparitions des individus pour obtenir σ_μ^2 et σ_ε^2 . Les individus sont en fait regroupés selon leur nombre d'apparitions. On a

alors T groupes (G_1 à G_T) avec NG_1 à NG_T nombre d'individus dans chaque groupe. On calcule alors les estimateurs empiriques de la variance de chaque groupe :

$$\hat{v}(w_i^{G_j}) = \frac{1}{NG_j - k} \sum_{n=1}^{NG_j} (w_i^{G_j})^2$$

On régresse ensuite $\hat{v}(w_i^{G_j})$ sur une constante et un vecteur composé de $\frac{1}{TG_j}$ avec $j = 1 \dots T$

(Extrait de Balsan et Hanchane, 1999, p 48).

(Pour plus de détails : Cf. Balsan et Hanchane, 1999, p 48 . Guillotin et Sevestre, 1994).

* Le modèle probit à effet aléatoire

La variable subvention a été transformée en une variable dichotomique (Cf. Tableau 24 du Chapitre IV). La variable prend donc la valeur 0 lorsque l'entreprise ne reçoit pas de subvention et la valeur 1 sinon. Dans ce cas, la méthode traditionnelle d'estimation linéaire est inadéquate : la variable expliquée ne prenant que deux valeurs, la perturbation suivrait une loi discrète incompatible avec les hypothèses habituelles de continuité et de normalité des résidus. On peut alors recourir à un modèle probit binomial à effet aléatoire pour estimer la probabilité que l'entreprise i soit dans l'état $Y_i=1$, soit ici la probabilité qu'a l'entreprise de toucher une subvention compte tenu de ses caractéristiques.

L'effet individuel (μ_i) est aléatoire et

$$y_{it} = 1 \text{ si } y_{it}^* > 0 \text{ et } y_{it} = 0 \text{ si } y_{it}^* \leq 0 \quad [9]$$

avec $y_{it}^* = x_{it}\beta + \mu_i + \varepsilon_{it}$ une variable latente non observée. On suppose que le terme aléatoire

$\omega_{it} = \mu_i + \varepsilon_{it}$ suit une loi normale d'espérance nulle.

On a alors :

$$\begin{aligned} \text{prob}(y_{it}=1) &= \text{prob}(\varepsilon_{it} > -\alpha - x_{it}\beta - \mu_i) \\ &= \text{prob}(\tilde{\varepsilon}_{it} > -\tilde{\alpha} - x_{it}\tilde{\beta} - \left(\frac{\rho}{1-\rho}\right)^{1/2} \tilde{\mu}_i) \quad [10] \end{aligned}$$

avec $\tilde{\varepsilon}_{it} = \frac{\varepsilon_{it}}{\sigma_i}$, $\tilde{\alpha}_{it} = \frac{\alpha_{it}}{\sigma_i}$, $\tilde{\beta}_{it} = \frac{\beta_{it}}{\sigma_i}$, $\tilde{\mu}_{it} = \frac{\mu_{it}}{\sigma_i}$.

La part de la variance due à l'effet individuel dans la variance totale du terme d'erreur est mesurée

$$\text{par } \rho = \frac{\sigma_{\mu}^2}{\sigma_{\mu}^2 + \sigma_{\varepsilon}^2}$$

On a alors : $\text{prob}(y_{it}=1) = \Phi\left(\tilde{\alpha} + x_{it}\tilde{\beta} + \left(\frac{\rho}{1-\rho}\right)^{1/2} \tilde{\mu}_i\right)$ [11]

Dans le cas général, avec $d_{it} = 0$ ou 1 :

On a alors : $\text{prob}(y_{it}=1) = \Phi\left(\tilde{\alpha} + x_{it}\tilde{\beta} + \left(\frac{\rho}{1-\rho}\right)^{1/2} \tilde{\mu}_i\right)^{2d_{it}-1}$ [12]

Conditionnellement à $\tilde{\mu}_i$, le terme d'erreur $\left(\frac{\rho}{1-\rho}\right)^{1/2} \tilde{\mu}_i + \tilde{\varepsilon}_{it}$ suit une loi normale de moyenne $\left(\frac{\rho}{1-\rho}\right)^{1/2} \tilde{\mu}_i$ et de variance unitaire. En conditionnant par rapport à $\tilde{\mu}_i$, on obtient :

$$\text{prob}(y_i=d) = \int_{-\infty}^{\infty} \prod_{t=1}^T \Phi\left(\tilde{\alpha} + X_{it}\tilde{\beta}\right)^{2d_{it}-1} \phi(\tilde{\mu}_i)^d \tilde{\mu}_i \quad [13]$$

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

Pour évaluer les fonctions de répartition des lois normales, il existe des approximations performantes. Par contre, l'intégration par rapport à $\tilde{\mu}_i$ nécessite l'utilisation de méthodes particulières. Balsan et Hanchane proposent l'utilisation de l'algorithme de Butler et Moffit (1992) pour résoudre ce problème d'intégration (Extrait de Balsan et Hanchane, 1999, pp 32-33).

Par ailleurs, l'estimation de la probabilité de recevoir une subvention par un modèle probit à effet aléatoire, nous permet de contrôler le biais de son endogénéité (le niveau de la subvention n'est pas indépendant du niveau de l'effort et inversement) quand il s'agit d'expliquer l'effort de formation des entreprises.

CHAPITRE V – LA TAILLE ET LA STRUCTURE DE QUALIFICATION COMME FACTEURS DE DIFFERENCIATION DU SEUIL LEGAL

Le chapitre précédent met en évidence un certain nombre de distorsions relatives au système de développement de la participation des entreprises. Le système français apparaît fondé sur le critère de taille des entreprises tant au niveau du taux de participation que du système d'aides. Si la logique de la politique publique est d'accroître la participation des entreprises, elle vise aussi à réduire l'écart de participation entre PME et grandes entreprises. Plus précisément, si l'on se réfère à l'article de Gehin et Verdier (1987, p 6) : "*(...) l'intention du législateur, explicitement affichée dans l'exposé des motifs de la loi, était de combattre les inégalités d'accès à la formation continue qu'on observait alors selon la catégorie socioprofessionnelle des salariés, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise*". Toutefois, la loi de 1971 n'intègre explicitement que le critère de taille et l'analyse précédente montre que certaines insuffisances entravent la réalisation des objectifs affichés. Nous nous référons également aux conclusions de Bollenot et Paul (1993) dont l'analyse montre que l'écart de taux d'accès à la formation entre petites et grandes entreprises s'accroît¹²¹, ainsi qu'aux conclusions de Verdier (1990, b). Néanmoins, même si la loi apparaît davantage fondée sur le critère de taille, nous ne supposons pas pour autant qu'elle ignore la structure de qualification. En effet, les variables taille et qualification ne sont pas indépendantes. A l'extrême, on peut même admettre que l'effort de formation peut être autant sensible à la taille qu'à la qualification. A titre d'exemple, les données de l'INSEE montrent nettement que la proportion de cadres, de techniciens et agents de maîtrise s'accroît quand la taille augmente : les proportions passent respectivement de 12 % dans les entreprises de 20 à 49 salariés à 15 % dans les entreprises de plus de 2000 salariés pour les cadres (et de 20 à près de 30 % pour les techniciens et agents de maîtrise) (Cf. Tableau 44, p 286).

¹²¹ L'écart (en termes de proportion de salariés suivant un stage) passe de 26,2 % à 32,8 % entre 1977 et 1985. Cet écart se retrouve, bien qu'à un degré inférieur au niveau du taux de participation financière. Les disparités entre entreprises sont donc avérées même si l'on sait que les petites entreprises couvrent moins de salariés concernés par la loi, comparativement aux grandes entreprises (4,8 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés contre 30 % pour les entreprises de 2000 salariés et plus selon l'étude de Bollenot et Paul [1993, p 12]).

Reste à définir laquelle des deux variables prédirait le mieux l'effort de formation. Cette question structurera une bonne partie des analyses empiriques de ce chapitre.

On peut, en effet, s'interroger sur le fait de savoir lequel des deux modèles (taille ou structure de qualification) est le plus représentatif des comportements de formation des entreprises. Il suffirait de mettre en place une stratégie de tests de modèles non-emboîtés pour répondre de façon satisfaisante à cette question. Cette démarche devrait permettre de sélectionner le modèle sur lequel le décideur public doit s'appuyer pour infléchir les pratiques de formation des entreprises dans un sens ou dans l'autre. En effet, si l'on admet que l'uniformité du seuil légal est une source de distorsion (Cf. Chapitre IV), alors sur quelle base différencier ce taux : Taille et/ou Structure de qualification ? Si le seuil se veut incitatif, il doit *a fortiori* se baser sur les comportements effectifs de formation des entreprises. Cela implique pour nous d'identifier le modèle qui ajuste le mieux le comportement de formation des entreprises.

Il semble nécessaire, pour apporter des éléments de réponse à ces interrogations, de se livrer à des traitements économétriques adéquats.

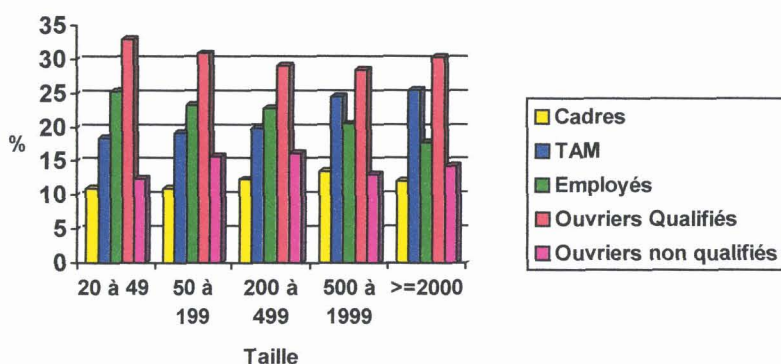
Dans une première section, nous construisons un modèle général des déterminants de l'effort de formation des entreprises afin d'une part d'en saisir les principales variables et d'autre part de mettre en évidence leurs comportements de formation par le biais de la construction de profils relatifs à l'effort de formation des entreprises. Nous mobilisons dans cette section, un modèle à effet aléatoire sur un panel non cylindré. Dans une seconde section, nous testons une première hypothèse qui s'appuie sur la conception actuelle de l'intervention de l'Etat. Il s'agit de l'hypothèse selon laquelle l'effort de formation est fonction de la taille de l'entreprise. Nous la confrontons à la seconde hypothèse, qui insiste sur le rôle de la structure de qualification dans les déterminants de l'effort de formation. Pour mener à bien ces estimations, nous utilisons les tests de modèles non emboîtés selon la philosophie introduite par Davidson et Mac Kinnon (1981). Les résultats de ce test devraient apporter une aide à la décision entre d'une part la poursuite d'un développement de la formation continue appuyé sur le critère de la taille des entreprises et l'adaptation de cette politique incitative selon la structure de qualification.

Tableau 44: Répartition des salariés selon la catégorie Socioprofessionnelle et par taille d'établissement (%) (*)

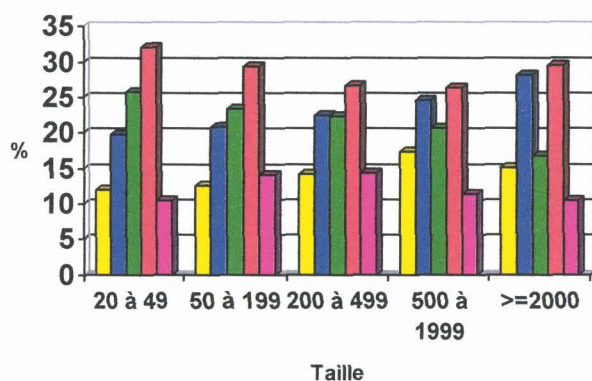
Année	Taille des entreprises (Nombre salariés)	Cadres et professions inter. Supérieures	TAM	Employés	Ouvriers Qualifiés	Ouvriers non qualifiés
1987	10 à 19	11,6	17,5	28,2	32,3	10,5
	20 à 49	10,6	18,2	25,4	32,9	12,9
	50 à 199	10,6	19,0	23,2	30,5	16,6
	200 à 499	11,6	19,7	22,9	29,0	16,9
	500 à 1999	13,1	24,8	20,4	27,8	13,9
	≥ 2000	12,1	26,5	19,2	30,2	11,9
	Toutes	11,4	20,4	23,2	30,4	14,6
1988	20 à 49	11,0	18,4	25,3	33,0	12,4
	50 à 199	11,0	19,2	23,2	30,9	15,7
	200 à 499	12,3	19,8	22,8	29,1	16,1
	500 à 1999	13,5	24,5	20,5	28,5	13,0
	≥ 2000	12,1	25,5	17,7	30,3	14,3
	Toutes	11,8	20,5	22,7	30,6	14,3
1989	20 à 49	11,1	18,6	25,4	33,1	11,8
	50 à 199	11,3	19,8	22,8	30,6	15,6
	200 à 499	12,8	20,7	22,3	28,1	16,1
	500 à 1999	13,9	23,5	19,5	28,9	14,3
	≥ 2000	12,6	25,8	16,0	31,4	14,2
	Toutes	12,14	20,7	22,2	30,4	14,5
1990	20 à 49	11,2	18,8	25,3	33,0	11,7
	50 à 199	11,5	19,8	23,0	30,4	15,3
	200 à 499	13,0	20,9	22,5	27,9	15,6
	500 à 1999	14,8	23,4	19,9	28,2	13,7
	≥ 2000	13,1	27,1	16,2	31,9	11,6
	Toutes	12,4	20,9	22,4	30,2	14,0
1991	20 à 49	11,5	19,0	25,2	32,9	11,4
	50 à 199	12,0	20,1	23,1	30,1	14,8
	200 à 499	13,5	21,3	22,3	27,9	15,0
	500 à 1999	15,3	23,9	19,9	28,1	12,8
	≥ 2000	13,8	27,4	14,8	32,1	11,9
	Toutes	12,8	21,2	22,4	30,0	13,6
1992	20 à 49	11,8	19,3	25,3	32,5	11,1
	50 à 199	12,0	20,5	23,1	29,7	14,6
	200 à 499	13,9	22,0	22,2	27,3	14,6
	500 à 1999	15,6	24,2	19,8	27,8	12,6
	≥ 2000	15,3	27,5	15,9	30,5	10,8
	Toutes	13,1	21,6	22,4	29,6	13,3
1993	20 à 49	11,9	19,6	25,6	32,1	10,8
	50 à 199	12,6	20,6	23,2	29,3	14,5
	200 à 499	13,9	22,3	22,2	27,1	14,5
	500 à 1999	16,4	24,6	19,8	27,2	12,1
	≥ 2000	15,0	28,0	16,3	30,6	10,1
	Toutes	13,4	21,8	22,6	29,2	13,0
1994	20 à 49	12,0	19,7	25,8	32,0	10,5
	50 à 199	12,5	20,8	23,4	29,3	14,1
	200 à 499	14,2	22,5	22,3	26,7	14,3
	500 à 1999	17,3	24,5	20,6	26,4	11,3
	≥ 2000	15,1	28,2	16,8	29,5	10,4
	Toutes	13,6	21,9	22,9	28,9	12,7

Graphique 9 : Répartition des salariés par CSP et taille d'établissement en 1988 et en 1994

ANNEE 1988



ANNEE 1994



(*) : Etablissements de 20 salariés et plus, hors télécommunications et administration générale (hors 1987).

Source : Extraits de :

- *Insee Résultats*, 1990, p 56 ; 1991, p 58 ; 1991, p 57; 1992, p 52 ; 1993, p 57 ; 1995, p 64 ; 1996, p 58.

- Brasseur J., 1997, p 52. Et Brasseur J., 1999, p 58.

I – LES PRINCIPAUX DETERMINANTS DE L'EFFORT DE FORMATION DES ENTREPRISES

Nous estimons un modèle à effet aléatoire sur un panel non cylindré afin de repérer les principaux déterminants de l'effort de formation des entreprises et de hiérarchiser ces derniers. Ce modèle a également pour objet de nous permettre de raisonner "toutes choses égales par ailleurs" sur la sensibilité de l'effort de formation des entreprises à des

variations supposées des déterminants de l'effort (Cf. Annexe au chapitre IV- IV-4). Ce modèle est général au sens où nous y incluons l'ensemble des variables déterminantes de l'effort de formation repérées dans le chapitre précédent¹²². Nous présentons ici les résultats des tests économétriques (I.1.) avant de procéder à des simulations sur les déterminants de l'effort de formation (I.2.).

I.1. La taille et la qualification sont les principaux déterminants de l'effort de formation des entreprises

** Des comportements de formation différenciés selon la taille de l'entreprise...*

La taille est un déterminant important de l'effort de formation des entreprises (Cf. Tableau 45, p 291). On constate à cet égard, en dehors du secteur du Bâtiment Génie Civile Agricole¹²³, un contraste très net entre les petites entreprises et les grandes :

- être de petite taille (10 à 19 salariés) réduit l'effort de formation par rapport aux entreprises de 20 à 49 salariés (référence),

- les entreprises de grande taille (2000 salariés et plus) réalisent un effort de formation plus important. A titre d'exemple, dans le secteur des industries de biens intermédiaires (secteur 4), les entreprises de 2000 salariés et plus, réalisent un effort de formation de près de 7 fois supérieur à celui des entreprises de 20 à 49 salariés.

Enfin, plus la taille de l'entreprise augmente, plus l'effort de formation des entreprises est important.

**... Mais également selon la structure de qualification de l'entreprise*

La structure de qualification est aussi déterminante de l'effort de formation. Ce constat se justifie particulièrement pour les catégories d'encadrement (TAM et PIC). A titre d'exemple, l'influence de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise, sur l'effort de formation, est dix huit fois supérieure à celle des ouvriers non qualifiés (référence) dans le secteur des biens intermédiaires (secteur 4). Ces deux catégories influent donc

¹²² Variables relatives à la formation, variables temporelles, structurelles, de performance ainsi que les indicatrices de correction des biais de non cylindrage (Cf. Encadré 17, p 209).

¹²³ Cette particularité du Bâtiment Génie Civil et Agricole peut s'expliquer par la structure de ce secteur au sein de laquelle prédominent les PME.

positivement l'effort de formation des entreprises. On notera toutefois une influence moins nette dans le secteur du Bâtiment Génie Civil et Agricole (secteur 7), qui s'explique par les caractéristiques propres à ce dernier (secteur traditionnellement considéré comme peu formateur).

En revanche les catégories d'ouvriers qualifiés et d'employés sont faiblement voire non significativement différentes de la référence (OO). Elles ont, par ailleurs, une influence moins importante sur l'effort de formation par rapport à la catégorie des ouvriers non qualifiés dans le secteur des Industries Agro-Alimentaires.

On est donc amené à penser que les entreprises ayant une structure de qualification élevée forment davantage.

** La position de l'entreprise par rapport au seuil légal affecte son effort de formation*

Le seuil est fortement significatif quel que soit le secteur considéré. Il apparaît donc que le fait d'être au-dessus ou en-dessous du seuil légal, influence l'effort de formation des entreprises, ce qui pourrait conforter l'instauration et le maintien du seuil légal en France. L'objet de ce dernier est notamment d'accroître l'effort de formation des entreprises. Toutefois, l'étude réalisée précédemment sur l'effet du seuil légal (Cf. Chapitre IV) relativise son efficacité par rapport à d'autres objectifs tels que la réduction des inégalités et suggère l'intérêt d'une modulation du seuil afin de mieux prendre en considération les caractéristiques des entreprises qui influencent leur comportement effectif de formation (Cf. Tableau 39, p 239).

** Homogénéité des effets de branche et faible impact des variables de performance et de combinaison productive*

Les résultats quant à l'impact des variables de performance et de combinaison productive des entreprises sont plus mitigés. Seule l'intensité capitaliste est significative dans l'ensemble des secteurs.

Concernant le taux d'investissement, son influence est significative uniquement pour les secteurs des biens d'équipement et des biens de consommation courante ; néanmoins elle demeure faible et négative. De même, le résultat net n'apparaît pas significatif.

On en conclut donc que les variables de performance et de combinaison productive ne sont pas déterminantes de l'effort de formation des entreprises. D'une certaine manière, on

retrouve ici les conclusions de Meschi et Métais (1999, p 107) relatives à l'indépendance entre formation et performance. Leur étude a été menée sur 102 entreprises françaises en 1994 et porte sur la relation entre performance sociale et économique en se focalisant sur la relation entre les variables de formation et la performance économique. La méthode adoptée repose sur une analyse en composantes principales et sur une analyse hiérarchique descendante. Leur réflexion les amène à rejeter l'hypothèse de liaison entre performance économique et orientation de la politique de formation. La formation est saisie par le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation en 1993 et par l'opinion des directeurs des ressources humaines sur la politique de formation de l'entreprise. La performance est représentée par le niveau de retour sur investissement en 1993 et par l'opinion des directeurs des ressources humaines sur la situation économique de l'entreprise (Meschi et Métais, 1999, p 112-114).

Cette conclusion s'applique également aux variables sectorielles : seules quelques branches sont significativement différentes de la référence, mais leurs coefficients sont proches de 0, ce qui implique une certaine homogénéité des secteurs. Seules les branches de la production de matériaux et de la fonderie révèlent un comportement hétérogène (positivement par rapport à la référence).

** L'effort de formation des entreprises s'accroît sur la période*

Les variables temporelles sont globalement (en dehors du secteur 7) significatives et ont un impact positif sur l'effort de formation des entreprises et ce particulièrement depuis 1987. Les coefficients augmentent par ailleurs au cours du temps, ce qui peut s'interpréter comme un effet d'apprentissage des entreprises voire comme une prise de conscience de l'importance de la formation du capital humain.

Quatre variables apparaissent donc prédominantes dans l'explication de l'effort de formation des entreprises : la structure de qualification, la taille, le seuil, les variables temporelles.

Tableau 45: Les Equations de l'effort de formation

Variables/Secteurs	2	4	5	6	7
Qualification :					
Proportion d'ONQ	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
Proportion OQ	-0,204	0,821	0,886	0,094	-0,014
	-3,197	1,988	1,533	0,251	-1,024
Proportion Employés	-0,969	0,624	0,610	-1,970	0,008
	-1,138	0,743	0,639	-3,041	0,397
Proportion TAM	6,170	18,003	9,614	10,430	0,074
	3,865	14,667	7,913	9,906	1,993
Proportion IC	8,191	4,298	9,905	8,248	0,134
	3,669	2,328	6,093	7,034	2,107
Taille :					
10 à 19 salariés	-0,001	-1,017	-1,330	-1,052	0,000
	-0,414	-0,895	-3,644	-3,585	4,283
20 à 49 salariés	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
50 à 499 salariés	1,487	1,709	-0,134	1,143	0,000
	3,638	6,329	-0,380	3,965	1,813
500 à 1999 salariés	2,226	4,859	1,627	2,142	-0,088
	4,332	14,635	3,743	6,005	-11,066
2000 salariés ou plus	5,276	6,956	5,724	4,328	-0,266
	8,434	16,732	12,510	9,421	-21,116
Performance :					
Résultat net	-0,002	-0,009	-0,067	0,002	0,000
	-0,258	-0,124	-1,280	0,136	2,201
Intensité capitalistique	0,003	0,000	0,013	0,008	-0,000
	7,235	2,521	12,093	8,342	-2,511
Taux d'investissement	-0,017	0,009	-0,048	-0,549	-0,000
	-1,185	0,430	-5,384	-5,234	0,402
Branche :					
- Ind. Viande et lait	Ref				
- Autres ind. Agri. et ali.	-0,001				
	-0,889				
- Production minerais, métaux ferreux, distribution gaz et eau		-0,001			
		-1,384			
- Production minerais, métaux ferreux, demi-produits non ferreux		-0,006			
		-1,384			
- Production matériaux construction et minéraux divers		1,041			
		1,660			
- Industrie du verre		-0,897			
		-2,467			
- Chimie de base, production fils et fibres artificiels et synthétiques		0,755			
		1,255			
- Fonderie et travail des métaux		1,454			
		2,957			
- Ind. papier et carton		Ref			
- Ind. caoutchouc, transformation matières plastiques		-0,940			
		-2,481			

Variables/Secteurs	2	4	5	6	7
- Construction mécanique			-0,004		
			-4,957		
- Construction matériels électrique et électronique professionnels, fabrication équipement ménager			-0,000		
- Construction de véhicules auto. et autres mat. de transport terrestre			Ref		
- Construction navale et aéronautique, armement			-0,671		
			-1,838		
- Parachimie et industrie pharmaceutique				-0,003	
				-3,159	
- Ind. Textile et habillement				-0,000	
				-0,382	
- Ind. du cuir et de la chaussure				-0,002	
				-0,227	
- Ind. du bois et ameublement, ind. diverses,				Ref	
- Imprimerie, presse, édition				-0,021	
				-3,036	
- Bâtiment, génie civil et agricole					Ref
Variables temporelles :					
1984-1985	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
1986	-0,174	0,713	0,512	0,149	0,005
	-0,431	2,568	1,484	0,533	0,802
1987	1,552	2,902	1,560	1,874	-0,004
	3,764	10,076	4,505	6,637	-0,732
1988	0,571	1,605	1,540	0,840	-0,005
	1,442	5,742	4,440	3,092	-0,977
1989	0,805	2,541	2,584	1,091	-0,003
	2,002	8,954	7,348	3,955	-0,553
1990	1,187	2,662	3,025	1,746	0,001
	2,774	8,976	8,287	6,081	0,206
1991	1,679	3,208	3,605	2,159	0,001
	3,729	10,237	9,234	7,146	0,276
Constante	1,020	-1,037	1,330	0,658	0,132
	2,149	-2,552	2,383	1,766	9,264
Terme de correction du biais de non cylindrage	-0,001	0,020	0,137	0,000	0,000
	-0,466	0,108	0,621	0,126	0,023
Seuil	2,052	3,489	1,128	3,020	0,001
	8,322	19,408	9,155	18,265	3,089

Le T critique pour un échantillon de grande taille est de 1,64485 à 10 % et de 1,95996 à 5 %.

I.2. Une différenciation des profils de formation moyen selon les secteurs d'activité

Afin de rendre plus lisible les comportements de formation des secteurs et l'influence respective des différentes variables, il nous a semblé judicieux de construire des profils de formation moyens selon les secteurs (pour un exemple de construction : Cf. Annexe au chapitre V). Ces profils sont construits par rapport à l'évolution de la variable dépendante qu'est l'effort de formation. Comme dans le chapitre précédent, l'effort de formation moyen est un indicateur physique de formation.

La construction de ces trajectoires est bâtie sur une simulation dans laquelle on fixe la valeur des différentes variables autour de leur moyenne annuelle. Les paramètres mobilisés sont issus des résultats des estimations du modèle à effet aléatoire présenté précédemment (étape 2 du récapitulatif de la démarche, Cf. Tableau 45, p 291).

Notre objet est donc ici de :

- * présenter les trajectoires de formation des entreprises (I.2.1.) dans les cinq secteurs étudiés précédemment,

- * simuler une variation de la structure de qualification afin de déterminer l'impact potentiel sur l'effort de formation des entreprises (I.2.2.). Nous choisissons ici d'accroître la part des ouvriers qualifiés puis la part des catégories d'encadrement,

- * simuler une variation de la part des entreprises qui dépassent le seuil légal (I.2.3.). Nous choisissons d'accroître cette part.

I.2.1. Les profils d'effort de formation : l'effort physique moyen de formation se différencie nettement selon les secteurs d'activité

L'effort physique moyen de la formation se différencie nettement selon les secteurs (Cf. Graphique 10, p 295). Les industries des biens intermédiaires et des biens d'équipement confirment leur investissement fort dans la formation des salariés : les salariés de ces secteurs ont bénéficié en moyenne entre 6 et 7 heures de formation par an. Un élément d'explication pourrait résider dans le fait que les Industries de Biens Intermédiaires sont constituées d'activités en difficultés (sidérurgie, automobile

construction navale, chimie de base) pour lesquelles la FPC se veut un instrument de modernisation et d'organisation visant à sortir de la crise (Géhin et Verdier, 1987, pp 18-19). Ces secteurs connaissent, en effet, des réductions d'effectifs importantes. L'espérance de formation y est alors égalitaire et la formation délivrée entre dans une logique promotionnelle (Berton et Podevin, 1991, p 24).

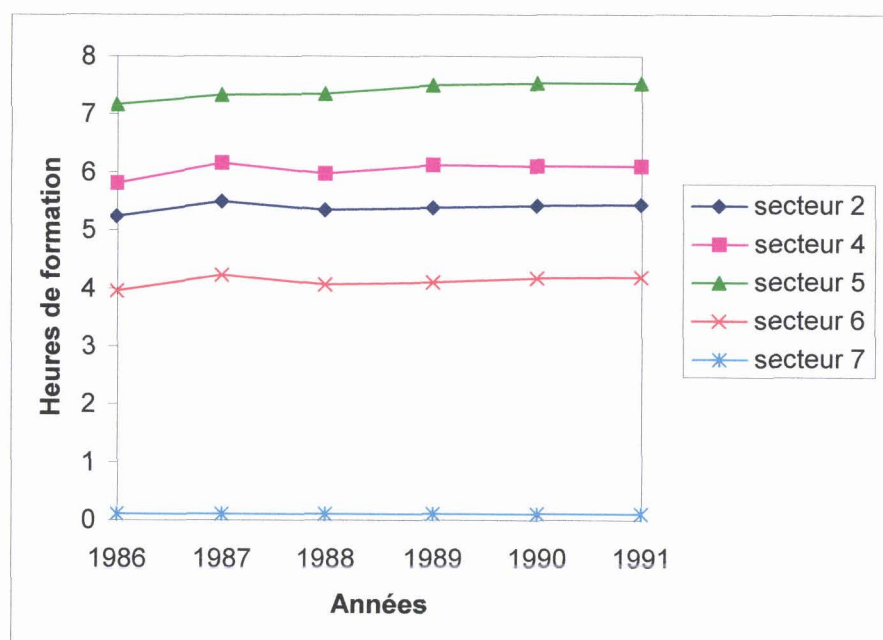
D'autre part, le secteur des industries de biens d'équipement est constitué d'activités de pointe (électronique, aéronautique...) qui nécessitent une adaptation importante et constante. La FPC apparaît alors comme une assurance face au risque de désajustement et permet une adéquation entre capital matériel et immatériel.

A l'opposé, le bâtiment génie civil et agricole se distingue par la quasi absence d'heures consacrées à la formation. Ce secteur confirme donc son profil peu formateur. Cela peut s'expliquer par le fait que le secteur du bâtiment génie civil et agricole est constitué d'industries à forte proportion ouvrière qui se caractérisent par la prégnance de la formation sur le tas pour les ouvriers. Les fonds consacrés à la formation sont donc limités et visent essentiellement une remise à niveau.

Le secteur des industries de biens de consommation courante (secteur 6) confirme également son profil faiblement formateur (bien que supérieur au secteur du Bâtiment Génie Civil et Agricole). On peut trouver une explication à ce constat dans le fait qu'il s'agisse d'industries de main-d'œuvre traditionnelle (textile, chaussures, ameublement). Elles se caractérisent par un faible effort de formation en raison de l'instabilité des emplois. La formation y est alors perçue comme une contrainte financière. La main-d'œuvre est, par ailleurs, faiblement qualifiée et les efforts de formation faibles (Berton et Podevin, 1991, p 24). Cette dernière est également peu mobilisée en raison du décalage entre les contraintes de court terme assignées à ces activités comparativement au temps nécessaire à l'acquisition de la formation. On retrouve donc ici les conclusions de Aventuret et Hanchane (1999, p 12-13).

Lorsqu'on analyse le profil temporel de l'effort moyen sur la période, il semble marqué par une certaine stabilité caractérisée par une légère tendance à la hausse dans les secteurs traditionnellement formateurs.

Graphique 10 : Heures de formation par salarié selon le secteur d'activité



Si l'on s'intéresse au différentiel d'effort de formation entre petites et grandes unités (Cf. Tableau 46), on constate que l'écart est le plus fort dans le secteur 5 (IBE) puisqu'il s'élève à 1,27. C'est donc dans ce secteur, que la politique publique apparaît alors la moins incitative en termes de réduction des inégalités structurelles.

Par contre, dans le secteur du Bâtiment Génie Civil et Agricole, il n'y a pratiquement pas d'écart entre les entreprises.

Les autres secteurs se trouvent dans une position intermédiaire. L'écart oscille, en effet, entre 0,61 et 0,99 (Cf. Tableau 46).

Tableau 46 : Différentiel d'effort de formation entre PME et grandes entreprises

Nombre salariés / Secteurs	de 10 à 19 Classe 1	50 à 499 Classe 3	500 à 1999 Classe 4	≥2000 Classe 5	Ecart Classe 1 par rapport à Classe 5 en heures
Secteur 2	4,75	5,08	5,08	5,37	0,62
Secteur 4	5,79	6,37	6,74	6,78	0,99
Secteur 5	7,67	7,86	8,12	8,9	1,27
Secteur 6	4,04	4,48	4,53	4,64	0,61
Secteur 7	0,14	0,14	0,13	0,11	-0,03

Unité : heures de formation par salarié

A partir de ces profils moyens de formation, il est possible de mener un raisonnement, toutes choses égales par ailleurs, pour repérer la sensibilité de l'effort de

formation aux différentes variables qui le déterminent selon les secteurs.

I.2.2. Sensibilité de l'effort moyen de formation à une variation de la structure de qualification

On sait que la structure de qualification influence le niveau d'effort. On peut ainsi mesurer quel effort de formation supplémentaire induirait la déformation de cette structure. On traite ici respectivement d'une déformation de la structure de qualification en faveur des ouvriers qualifiés puis des cadres.

Si l'entreprise augmentait la proportion d'ouvriers qualifiés de 20%, c'est dans les secteurs Industries de Biens Intermédiaires (secteur 4) et des Biens d'Équipement (secteur 5) que l'effort de formation serait le plus affecté : accroître la proportion d'ouvriers qualifiés de 20% provoque une augmentation d'environ 1% de l'effort de formation (Cf. Tableau 47). Les autres secteurs manifestent une certaine neutralité quant à cette déformation (en dehors du cas particulier du secteur du Bâtiment Génie Civil et Agricole).

Tableau 47 : Effet d'un accroissement de 20 % de la part d'ouvriers qualifiés

Secteurs	Effort de départ	Effort moyen	Taux de variation
2	6,03	6,01	-0,27
4	7,65	7,72	0,90
5	8,91	8,99	0,83
6	5,03	5,03	0,15
7	0,10	0,10	-1,69

En ce qui concerne les cadres, une déformation de même ampleur a des effets plus nets sur le niveau de l'effort (Cf. Tableau 48, p 297). Tous les secteurs sont affectés par cette déformation et plus particulièrement l'industrie des biens de consommation courante (secteur 6). Pour ce secteur, accroître la part des cadres de 20% conduit à une augmentation de l'effort de 3%. C'est, en revanche, dans le secteur 4 que la simulation est la moins explicite.

Tableau 48 : Effet d'un accroissement de 20% de la part de cadres

Secteurs	Effort de départ	de Effort moyen	Taux de variation
2	6,03	6,16	2, 22
4	7,65	7,73	0,92
5	8,91	9,12	2,32
6	5,03	5,18	3,04
7	0,10	0,10	1,88

Notons que l'existence d'une structure de qualification tirée vers le haut accroît davantage l'effort de formation de l'entreprise, qu'une structure tirée vers le bas. Reste à savoir si cet effet se diffuse de façon égalitaire vers l'ensemble des catégories de salariés ou si il se limite aux plus qualifiées.

I.2.3. Sensibilité de l'effort de formation moyen à une variation de la proportion d'entreprise dépassant le seuil légal

On peut également imaginer que la volonté publique vise un accroissement de la proportion d'entreprises qui dépassent le seuil légal. Supposons que l'objectif soit d'accroître de 20% la proportion d'entreprises qui se situent au dessus du seuil légal (Cf. Tableau 49, p 298).

Augmenter ainsi la part des entreprises qui décollent du seuil légal amène une croissance de l'effort de formation de plus de 5% dans le secteur des Industries de Biens de Consommation Courante. En accord avec la relative faiblesse des dépenses de formation au regard des autres secteurs, l'effort de rattrapage est ainsi plus important pour ce secteur. Dans les autres secteurs, l'effort de formation induit par une telle politique serait moindre. Ceci est particulièrement net dans le bâtiment où l'effort de formation reste quasiment inchangé, traduisant le rôle peu incitatif du dispositif public.

Tableau 49 : Effet sur l'effort de formation d'un accroissement de 20% de la proportion d'entreprises dont le TPF est supérieur au seuil

Secteurs	Effort de départ	Effort moyen	Taux de variation
2	6,03	6,23	3,33
4	7,65	8,01	4,66
5	8,91	9,04	1,36
6	5,03	5,30	5,49
7	0,10	0,10	0,08

Si l'on affine l'analyse selon la taille de l'entreprise (Cf. Tableau 50), on note que dans tous les secteurs, la politique consistant à accroître la part des entreprises dépassant le seuil légal, demanderait un différentiel de l'effort d'autant plus marqué dans les petites unités. A titre d'exemple, le taux de variation dans le secteur des Biens Intermédiaires est de 6,16 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés, contre 5,27 % dans les entreprises de 2000 salariés et plus. **Ce sont les petites entreprises des secteurs de l'Industrie des Biens de Consommation Courante et de l'Industrie des Biens Intermédiaires qui auraient à modifier le plus largement leur pratique de formation.**

Tableau 50 : Effet d'une augmentation de 20 % de la proportion d'entreprises dépassant le seuil légal

Secteurs		10 à 19 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	2000 salariés ou plus
Secteur 2	Effort initial	4,75	5,08	5,08	5,37
	Effort +20%	4,95	5,28	5,28	5,57
	Tx de variation	4,22	3,95	3,95	3,74
Secteur 4	Effort initial	5,79	6,37	6,74	6,78
	Effort +20%	6,15	6,73	7,10	7,13
	Tx de variation	6,16	5,60	5,30	5,27
Secteur 5	effort initial	7,67	7,86	8,12	8,94
	effort +20%	7,79	7,99	8,25	9,06
	Tx de variation	1,58	1,54	1,50	1,36
Secteur 6	effort initial	4,04	4,48	4,53	4,64
	effort +20%	4,31	4,75	4,80	4,92
	Tx de variation	6,84	6,16	6,10	5,95
Secteur 7	effort initial	0,14	0,14	0,13	0,11
	effort +20%	0,14	0,14	0,13	0,11
	Tx de variation	0,06	0,06	0,06	0,07

Le modèle général utilisé dans cette première section, montre que **la taille et la qualification demeurent les déterminants principaux de l'effort de formation des**

entreprises. On est alors en droit de se demander laquelle de ces deux variables est la plus significative. En outre, les éléments économétriques ainsi que les arguments développés dans le chapitre précédent nous ont amené à la conclusion suivante : la politique développée par les pouvoirs publics à l'égard de la participation des entreprises repose sur le critère de taille. Au regard des insuffisances du TPF et du système d'aides, on est amené à se demander si ce critère est suffisant. En effet, la politique publique se focalise sur la discrimination positive à l'égard des PME, en particulier au niveau des aides au développement de la FPC. Or, en dépit des mesures développées l'écart de participation entre les PME et les grandes entreprises demeure (Cf. Chapitre IV).

Les analyses économétriques utilisées dans la section suivante visent donc à déterminer si la taille des entreprises est le critère pertinent de l'effort de formation. D'autre part, existe-t-il un autre critère sur lequel l'Etat aurait pu baser sa politique, par exemple celui de la structure de qualification ?

S'il s'avère que la taille et la structure de qualification sont les déterminants principaux de l'effort effectif de formation des entreprises alors elles pourraient constituer les critères sur lesquels appuyer une différenciation du seuil légal.

Nous tiendrons également compte des subventions (plus précisément nous intégrons les valeurs prédites de cette variable pour contrôler d'éventuels biais d'endogénéité) en introduisant cette variable dans les modèles non emboîtés de manière à percevoir l'impact des subventions sur l'effort de formation des entreprises.

II – EFFET TAILLE CONTRE EFFET QUALIFICATION

Nous procédons ici à une présentation des tests de modèles non-emboîtés utilisés dans ce chapitre (II.1.) et récapitulons la démarche économétrique que nous adoptons (II.2. et II.3.). Notre analyse se structure en effet en plusieurs étapes, dont certaines sont issues du chapitre précédent. Nous utilisons ici les tests de modèles non emboîtés afin de départager les principaux déterminants de l'effort de formation des entreprises. Nous concluons cette section par une présentation des résultats obtenus (II.4.).

II.1. L'idée des modèles non emboîtés

Parmi les déterminants de l'effort de formation, il est impératif d'introduire l'effet taille de l'entreprise puisqu'il est au cœur du dispositif législatif sans oublier que l'analyse statistique du taux de participation financière fait clairement apparaître des disparités selon la taille. On peut néanmoins interroger l'influence de la structure de qualification de l'entreprise sur le niveau du taux de participation. Au risque d'être radical, on peut faire l'hypothèse qu'il existe théoriquement deux modèles distincts ("non-emboîtés") de détermination de l'effort de formation. Le premier introduit exclusivement le critère de taille en plus d'autres variables ; le second introduit exclusivement le critère de qualification en plus d'autres variables. La question qui se pose est de savoir lequel des deux modèles est le plus approprié pour ajuster l'effort de formation des entreprises.

Pour répondre à cette question, nous faisons appel aux tests de modèles non emboîtés ("*nonnested models*" Greene, 1997 ; Davidson et Mac Kinnon, 1987, 1993).

Soit X la première série de régresseurs, soit Z la seconde. Les deux séries de régresseurs se distinguent par au moins une variable : dans notre cas, la taille fera partie de X et la qualification fait partie de Z. On testera les hypothèses alternatives suivantes :

$$H0 : y = X\beta + \varepsilon_0 \quad [24]$$

$$H1 : y = Zv + \varepsilon_1 \quad [25]$$

Les modèles sont donc non emboîtés mais ont des variables communes.

On peut alors combiner les hypothèses alternatives H0 et H1 dans un seul modèle (H0 et H1 sont alors des modèles emboîtés) :

$$y = \overline{X}\beta + \overline{Z}v + W\delta + \varepsilon \quad [26]$$

Soient X et Z les deux séries alternatives de régresseurs,

Soient \overline{X} les variables contenues dans X mais qui n'appartiennent pas à Z,

Soient \overline{Z} les variables définies de la même manière et conformément à X,

Soient W les variables qui sont communes aux deux modèles.

Le test de Fisher sur $y = \overline{X}\beta + \overline{Z}v + W\delta + \varepsilon$ [26] permet de tester H0 et H1 avec

$\bar{\beta}=0, \bar{\nu}=0$, ; toutefois ∂ demeure mixte et on ne peut pas faire de choix entre H0 et H1 (Hanchane, Moullet, 1999, pp 27-28).

Partant de là, Davidson et MacKinnon (1981) ont proposé le test J qui permet de sélectionner le meilleur modèle. On peut, en effet, écrire les deux modèles précédents sous la forme d'une régression artificielle (Davidson et Mac Kinnon, 1993) :

$$y = (1 - \alpha)X\beta + \alpha(Z\nu) + \varepsilon \quad [27]$$

si $\alpha = 0$, on retrouve H0 ;

si $\alpha = 1$, on retrouve H1

Le test de J de Davidson et MacKinnon consiste à estimer ν par une régression des moindres carrés de y sur Z suivie d'une régression des moindres carrés de y sur X et $\underset{(T,k)}{X}$,

les valeurs ajustées dans la première régression.

Le modèle devient alors :

$$y = (1 - \alpha)X\beta + \alpha\hat{\nu}Z + \varepsilon \quad [28]$$

On teste alors H0 en testant $\alpha = 0$; on utilise la statistique de Student pour décider.

Finalement, en testant H0 contre H1 et inversement, trois issues peuvent se produire :

- rejeter les deux hypothèses,
- ne rejeter aucune des deux hypothèses,
- ou rejeter l'une des deux hypothèses.

Enfin, notons que le niveau de la subvention n'est pas indépendant du niveau de l'effort et inversement. En effet, certaines subventions sont conditionnées à un effort notable de l'entreprise en termes de formation. D'un point de vue économétrique, cette corrélation peut engendrer un biais d'endogénéité lorsque la variable niveau de subvention est prise comme variable explicative. Pour corriger ce biais, on utilisera la subvention estimée obtenue avec le modèle probit du chapitre IV et on la réintégrera ensuite dans le modèle

relatif à l'effort de formation.

II.2. Récapitulatif de la démarche

Finalement, quatre étapes structurent notre démarche économétrique globale dans cette question.

ETAPE 1 : Nous avons estimé, dans notre chapitre IV, la probabilité de toucher ou non une subvention puisque cette variable n'est pas indépendante *a priori* de l'effort de formation. On tente donc ici de contrôler le biais d'endogénéité. Pour se faire nous procédons en plusieurs étapes.

* Sous-étape 1: nous estimons un modèle probit à effet aléatoire afin d'expliquer la probabilité qu'a une entreprise de recevoir une subvention à partir d'un certain nombre de variables explicatives.

Modèle Subvention : $subv = f(taille, rnet, ibcs, tinv, pprec, secteur, variablestemporelles)$ [29]

* Sous-étape 2 : nous calculons les probabilités des subventions prédites afin de les réintégrer (dans l'étape 4) dans le modèle explicatif de l'effort de formation pour limiter le biais d'endogénéité.

ETAPE 2 : Nous testons un modèle général des déterminants de l'effort de formation des entreprises (Cf. I).

ETAPE 3 : Notre objet est d'apprécier la pertinence du critère de taille comme fondement de la politique publique. Il s'agit de déterminer si la taille est une variable explicative déterminante de l'effort de formation. Alternativement, nous testons l'hypothèse selon laquelle la structure de qualification ajuste mieux les variations de l'effort de formation. Nous procédons en plusieurs sous-étapes :

Nous testons donc deux modèles linéaires à effets aléatoires alternatifs, explicatifs de l'effort de formation (Cf. Annexe au chapitre IV- IV.4.). Dans le premier modèle, plusieurs variables dont la taille sont mobilisées pour expliquer les variations de l'effort de formation des entreprises. Dans le second, l'effort de formation dépend de la structure de

qualification ainsi que d'autres variables :

Modèle Taille :

$$ef_{it} = f(\text{taille}, rnet, ibcs, tinv, pprec, \text{secteur}, \text{variablestemporelles}) \quad [30]$$

Modèle Qualification :

$$ef_{it} = f(\text{qualification}, rnet, ibcs, tinv, pprec, \text{secteur}, \text{variablestemporelles}) \quad [31]$$

Nous estimons donc des modèles non emboîtés. Chaque estimation sera accompagnée d'un modèle où l'on autorise une auto-corrélation des résidus à l'ordre 1 (modèle auto-régressif d'ordre 1 (AR1)).

* Sous-étape 1 : nous testons le modèle 1 à effet aléatoire complété du modèle AR1 pour la taille, nous choisissons alors le modèle le plus significatif.

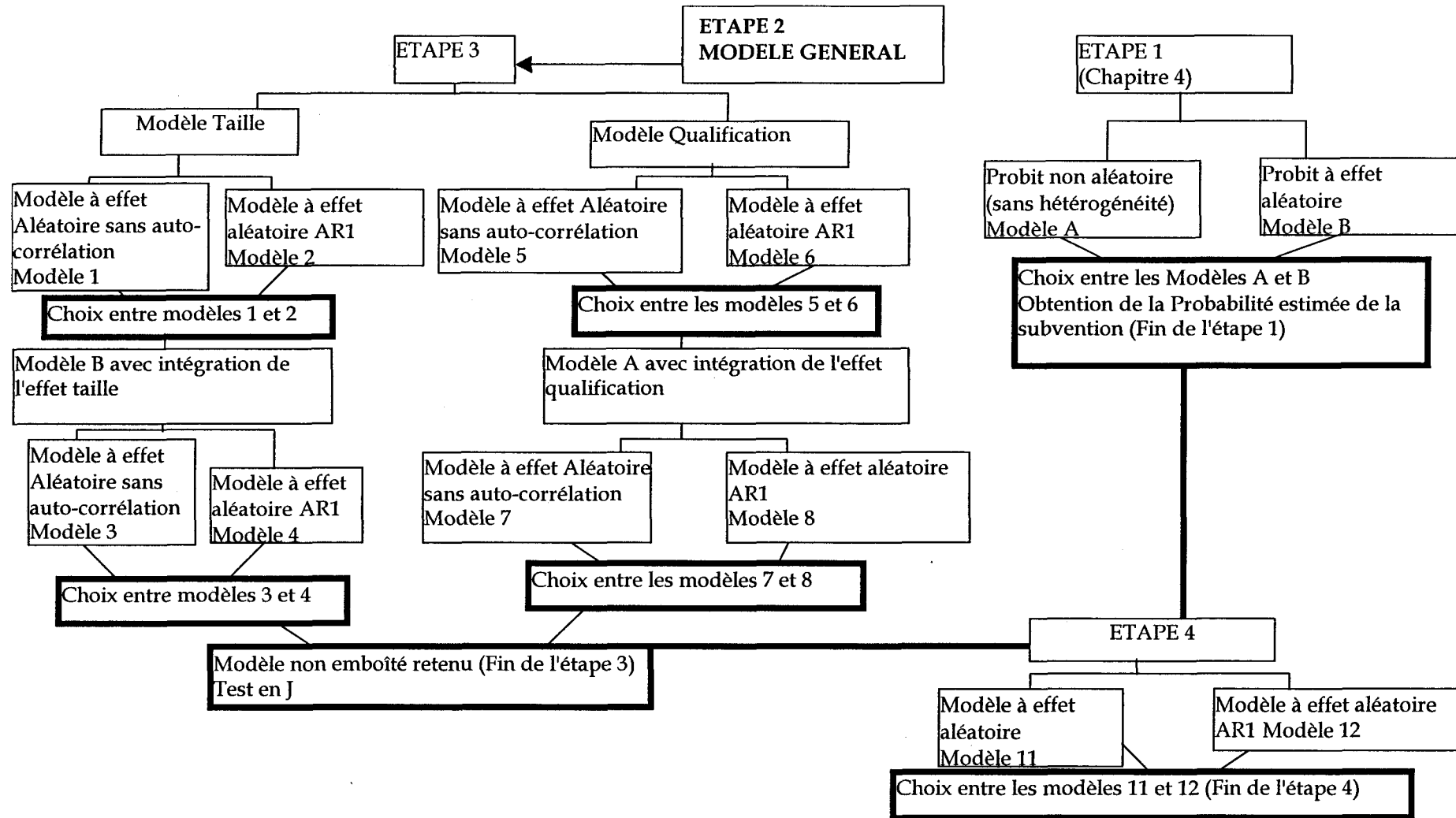
* Sous-étape 2 : nous retenons alors du modèle précédent l'effet estimé de la taille pour l'inclure dans le modèle Qualification que nous régressons en effet aléatoire sans auto-corrélation et en modèle à effet aléatoire AR1.

* Sous-étapes 3 et 4 : nous procédons de la même manière avec le modèle 2 afin d'inclure l'effet qualification dans le modèle qui régresse l'effort de formation avec la taille.

* Sous-étape 5 : nous confrontons alors les résultats des modèles, *via* le test en J, pour discuter de leur pertinence et des déterminants significatifs de l'effort de formation.

ETAPE 4 : nous réintégrons les probabilités des subventions prédites dans le meilleur modèle qu'autorise le test en J (étape 3) afin de capturer l'effet net des subventions et discutons de la pertinence des différents modèles.

Schéma 2 : RECAPITULATIF DE LA DEMARCHE



Finalement, nous testons 12 modèles (Cf. Tableau 51).

Tableau 51: RECAPITULATIF DES MODELES MOBILISES

		Modèle
Etape 1	Modèle A	Modèle probit sans effet aléatoire
	Modèle B	Modèle probit avec effet aléatoire
Etape 3	Modèle 1	Modèle à effet Taille en aléatoire
	Modèle 2	Modèle à effet Taille en aléatoire AR1
	Modèle 3	Modèle à effet Qualification dans lequel on intègre la valeur prédite de Taille en aléatoire
	Modèle 4	Modèle à effet Qualification dans lequel on intègre la valeur prédite de Taille en aléatoire AR1
	Modèle 5	Modèle à effet qualification en aléatoire
	Modèle 6	Modèle à effet qualification en aléatoire AR1
	Modèle 7	Modèle à effet Taille dans lequel on intègre la valeur prédite de Qualification en aléatoire
	Modèle 8	Modèle à effet Taille dans lequel on intègre la valeur prédite de Qualification en aléatoire AR1
Etape 4	Modèle 11	Modèle à effet taille avec intégration des valeurs prédites de la qualification et des subventions en aléatoire
	Modèle 12	Modèle à effet taille avec intégration des valeurs prédites de la qualification et des subventions en aléatoire AR1

II.3. Sélection des modèles économétriques

Après les estimations, nous sélectionnons les modèles qui apparaissent en gras dans le tableau suivant (Cf. Tableau 52, p 306). La sélection s'opère sur la base de critères statistiques (F de Fisher, nombre de variables significatives...).

Les modèles AR1 sont sélectionnés lorsqu'ils permettent d'accroître la significativité du modèle.

Le Tableau 52 renvoie à l'étape 3 de notre démarche. Le test en J, nous permettra de confronter les modèles sélectionnés à effet qualification ou à effet taille, dans le cadre de l'étape 3.

On introduira ensuite dans le modèle retenu les valeurs prédites de la probabilité de recevoir une subvention (étape 4). On contrôlera à nouveau l'auto-corrélation des résidus (Cf. Tableau 53, p 307).

Tableau 52 : Modèles à effet aléatoire déterminant l'effort de formation des entreprises sur la base des critères de taille et de qualification

		R ²	F de Fisher	LMT	Corr (v _{it} v _{is})	Variables significatives à 10 %
SECTEUR 2	Modèle 1	0,078018	40,29	264,99	0,370349	13
	Modèle 2	0,183256	84,92	1003,22	0,260515	11
	Modèle 3	0,0901864	44,24	222,36	0,366816	5
	Modèle 4	0,211496	95,15	866,51	0,238216	8
	Modèle 5	0,0521023	26,17	379,73	0,382698	12
	Modèle 6	0,127123	55,12	1349,07	0,289176	9
	Modèle 7	0,0893582	43,8	221,83	0,367407	14
	Modèle 8	0,211524	95,17	857,27	0,239789	13
SECTEUR 4	Modèle 1	0,136301	121,13	4280,42	0,334555	16
	Modèle 2	0,167158	122,19	3464,76	0,326188	16
	Modèle 3	0,164623	144,38	3736,98	0,325990	5
	Modèle 4	0,190166	136,45	3201,45	0,313773	6
	Modèle 5	0,099809	85,10	4949,75	0,348095	14
	Modèle 6	0,141189	100,09	3764,06	0,350563	14
	Modèle 7	0,163968	143,69	3732,45	0,326984	15
	Modèle 8	0,190275	136,55	3190,00	0,314777	10
SECTEUR 5	Modèle 1	0,164817	137,69	1489,69	0,288576	16
	Modèle 2	0,177211	119,15	1668,62	0,473209	13
	Modèle 3	0,184767	149,27	1245,80	0,272210	7
	Modèle 4	0,198369	129,21	1469,74	0,465739	6
	Modèle 5	0,154532	127,52	1573,97	0,286948	12
	Modèle 6	0,164040	108,56	1796,43	0,474358	11
	Modèle 7	0,184658	149,22	1241,66	0,272032	9
	Modèle 8	0,198602	129,47	1464,68	0,463707	7
SECTEUR 6	Modèle 1	0,095088	90,45	2873,02	0,295792	14
	Modèle 2	0,102358	77,88	2063,10	0,280092	12
	Modèle 3	0,107128	97,84	2671,73	0,292923	8
	Modèle 4	0,116481	85,29	1905,68	0,281224	5
	Modèle 5	0,086468	81,47	2988,22	0,308678	12
	Modèle 6	0,096204	72,70	2127,32	0,300284	12
	Modèle 7	0,106569	97,26	2699,33	0,292707	15
	Modèle 8	0,115801	84,73	1928,73	0,279999	10
SECTEUR 7	Modèle 1	0,076256	40,93	1883,03	0,357259	10
	Modèle 2	0,078548	33,48	1286,24	0,488214	9
	Modèle 3	0,117855	61,82	1541,72	0,328814	6
	Modèle 4	0,126378	53,01	1046,64	0,469803	3
	Modèle 5	0,088929	48,40	1735,90	0,348511	8
	Modèle 6	0,098557	42,94	1176,90	0,487656	6
	Modèle 7	0,117812	61,80	1547	0,330962	5
	Modèle 8	0,126202	52,93	1052,40	0,469769	5

Le F critique pour un échantillon de grande taille est de 2,07 à 5% et de 2,87 à 1%.

Le T critique pour un échantillon de grande taille est de 1,64485 à 10 % et de 1,95996 à 5 %.

Tableau 53 : Modèles déterminant l'effort de formation des entreprises sur la base des critères de taille, de qualification en intégrant l'effet des subventions (étape 4)

		R ²	F de Fisher	LMT	Corr (v _{i,t} v _{i,s})	Variables significatives à 10 %
SECTEUR 2	Modèle 11	0,092723	48,66	217,88	0,368493	6
	Modèle 12	0,218582	105,87	864,08	0,254064	10
SECTEUR 4	Modèle 11	0,174891	162,7	3585,73	0,306647	16
	Modèle 12	0,203143	155,2	3083,35	0,305637	13
SECTEUR 5	Modèle 11	0,177261	150,32	1395,60	0,271779	16
	Modèle 12	0,200694	13,91	1606,28	0,464082	15
SECTEUR 6	Modèle 11	0,107071	103,22	2748,07	0,289081	13
	Modèle 12	0,114896	88,65	2002,83	0,280311	14
SECTEUR 7	Modèle 11	0,08083	43,64	1885,35	0,351610	12
	Modèle 12	0,082701	35,41	1298,83	0,481080	12

Le F critique pour un échantillon de grande taille est de 2,07 à 5% et de 2,87 à 1%.

Le T critique pour un échantillon de grande taille est de 1,64485 à 10 % et de 1,95996 à 5 %.

II.4. Résultats des modèles non emboîtés

A partir de l'exploitation des résultats des modèles précédents, nous cherchons à mettre en évidence les principaux déterminants sur lesquels l'Etat appuie sa politique publique.

II.4.1. La politique publique de formation doit s'appuyer sur la taille et la structure de qualification

Sur la base des modèles sélectionnés, nous ne pouvons départager clairement quel est celui des deux critères qui ajuste le mieux l'effort de formation des entreprises. **Taille et qualification concourent toutes deux à expliquer significativement les variations de l'effort de formation** (Cf. coefficients relatifs au Test en J : effets estimés de la taille et de la qualification : Tableau 54, p 314). Nous sommes donc dans l'impossibilité de faire un choix entre le modèle à effet qualification avec intégration de la taille et le modèle à effet taille avec intégration de la qualification (Cf. II.1.1.). Les deux modèles sont en effet significatifs. Les modèles 3 et 4 pour la structure de qualification ne permettent pas de réfuter la pertinence des modèles 7 et 8 pour l'effet taille (Cf. Tableau 52, p 306). Les critères statistiques de décision sont en effet très proches. Il est donc indifférent de retenir

l'un ou l'autre modèle.

Cependant, les modèles qui ajustent l'effort de formation en fonction de la taille et des autres variables présentent l'avantage de contenir un nombre plus élevé de variables significatives (sauf pour le secteur 7).

Ces conclusions attestent le bien fondé d'une politique publique basée sur le critère de taille mais signalent aussi l'impact implicite de la qualification. S'agit il d'un effet contrôlé ou non par les pouvoirs publics ? Si certains dispositifs (EDDF, contrat pour la mixité des emplois ...) (Cf. Annexe au chapitre III – III.2.) semblent bien intégrer ces deux critères, la structure de qualification demeure étrangère à l'obligation de participation.

Pour approfondir cette étude, il semble nécessaire de mener une analyse plus détaillée des estimations de ces modèles sélectionnés (Cf. Tableau 53, p 307). Nous pourrons ainsi juger de l'influence de la qualification, de la taille, de la probabilité de recevoir une subvention, des performances de l'entreprise, des différences intra-sectorielles et des variables temporelles sur l'effort de formation des entreprises.

II.4.2. Le taux d'encadrement : une influence notable

La structure de qualification explique bien les variations de l'effort de formation et ce d'autant plus que cette structure est tirée vers le haut : les variables PTAM et PIC du modèle qualification sont en effet très significatives. L'impact de ces catégories sur l'effort de formation est donc plus important que celui des ouvriers non qualifiés (Cf. Tableau 54, p 314). La variable pqual (effet estimé de la structure de qualification) du modèle Taille est également significative. Ces résultats étayent l'idée que la structure de qualification est une variable déterminante de l'effort de formation des entreprises.

Les coefficients estimés révèlent aussi l'influence très forte de la proportion des techniciens et agents de maîtrise ainsi que celle des ingénieurs et des cadres sur le niveau d'effort de formation par rapport à la proportion d'ONQ. Ces coefficients atteignent même 19.24 dans le secteur des biens intermédiaires pour les techniciens et agents de maîtrise et 15.69 pour les ingénieurs et cadres dans le secteur des industries agro-alimentaires.

L'influence des catégories des Ouvriers Qualifiés et des employés est en revanche nettement moins lisible. Ces variables sont parfois non significatives comme par exemple

dans le secteur des biens de consommation courante pour les OQ. Cela signifie donc que les entreprises caractérisées par un taux d'encadrement élevé, réalisent un effort de formation plus important.

Ces résultats rejoignent les constats d'études antérieures relatives au rôle de la structure de qualification sur le niveau de l'effort : *"plus le taux d'encadrement est fort, plus les dépenses de formation continue sont élevées et plus l'accès aux actions de formation est ouvert. Ainsi, lorsque les ingénieurs et cadres sont fortement représentés dans la structure des emplois, ils accèdent bien sûr eux-mêmes fortement à la formation, mais semblent aussi servir de locomotive facilitant d'une certaine manière l'accès des autres catégories à cette formation"* (Podevin et Verdier, 1989, p28).

Ce constat implique donc d'une part que l'effort de formation des entreprises est fonction de sa structure de qualification et d'autre part, que le développement de la formation en entreprise s'appuie sur la présence des cadres et des TAM.

Si la proportion de TAM et d'IC est une variable très déterminante de l'effort de formation des entreprises, alors elle doit être intégrée aux critères qui fondent la politique publique de développement de la FPC. Il pourrait alors s'agir d'un critère de différenciation du seuil légal.

Si l'objectif public est de développer la formation et de réduire les écarts de participation entre entreprises, l'attention doit se porter sur les entreprises dans lesquelles la proportion de TAM et d'IC est insuffisante pour engendrer une dynamique de formation et mieux former les salariés les moins qualifiés.

II.4.3. La taille demeure essentielle

Les équations de l'effort de formation confirment l'importance de l'effet taille dans la détermination du niveau de participation.

La variable taille fait apparaître une opposition très nette entre les petites et les grandes unités (par rapport à la classe de référence T2). Les entreprises de taille 1, enregistrent des coefficients de -1.237 à -2.324 dans le modèle taille et de -0.752 à -2.234 dans le modèle Taille / Subventions. Ce constat tend à confirmer la moindre importance de leur impact sur l'effort de formation comparativement aux entreprises de 20 à 49 salariés.

A l'autre extrémité, pour les entreprises de 2000 salariés ou plus, leur impact est jusqu'à près de 16 fois supérieur à celui de la référence dans le modèle Taille / Subventions¹²⁴ (Cf. Tableau 54, p 314).

De même, dans le modèle Qualification, la variable taille reste la plus significative, particulièrement dans le secteur des biens intermédiaires.

Etre de petite taille implique donc un impact moins important sur l'effort de formation, comparativement aux entreprises prises en référence (20 à 49 salariés). La politique publique visant à réduire les écarts doit donc se porter prioritairement sur les petites entreprises.

Si la taille est une variable déterminante de l'effort de formation dans tous les secteurs, il existe toutefois des différences sectorielles : les entreprises de 2000 salariés ou plus ont un effort de formation environ sept fois plus important que les entreprises de 20 à 49 salariés dans le secteur des biens intermédiaires (secteur 4) ; cet effort est seulement quatre fois plus élevé dans le Bâtiment Génie Civil et Agricole (secteur 7). Cela s'explique par les différences intrinsèques aux secteurs, le secteur 7 étant par exemple, "réputé" pour son faible TPF.

Il apparaît donc, au vue de ces estimations, que la taille est un critère discriminant de l'effort de formation des entreprises. Ce constat atteste le bien-fondé de la politique publique qui se base sur ce critère pour développer l'effort de formation des entreprises. Cela ne signifie pas pour autant que ce critère soit suffisant pour assurer l'efficacité de la politique publique. Une différenciation plus poussée du seuil légal selon le critère de taille pourrait alors être opportune.

II.4.4. La probabilité de recevoir une subvention influe sur l'effort de formation

L'effet de la subvention estimée (psubcha) est très significatif dans tous les secteurs. Dans les secteurs 2, 4 et 6, la probabilité de percevoir une subvention correspond

¹²⁴ Ce modèle intègre l'influence estimée de la subvention.

à un effort de formation plus élevé des entreprises (Cf. Tableau 54, p 314) alors que dans les secteurs 5 (industrie des biens d'équipement) et 7 (bâtiment, génie civil et agricole), son influence est négative. Ce constat implique donc paradoxalement que pour certaines entreprises, la probabilité de recevoir une subvention contribue à réduire leur effort. Cela démontre que l'objectif de ces entreprises est contraire à celui d'incitation de la politique publique. Dans ce cas, si une fois la subvention perçue, l'entreprise maintient son comportement alors l'aide se veut compensatoire et non incitative. Elle n'est pas perçue par l'entreprise comme un moyen d'accroître la formation mais davantage comme une occasion de profiter de l'aide publique, de financer des formations qui auraient en tous les cas, eu lieu. L'objectif de la politique publique n'est alors pas atteint puisque l'aide n'impulse pas de développement de la formation.

Lorsque l'effet de la subvention est positif, cela signifie, compte tenu de notre modèle, que la subvention explique l'effort de formation. En d'autres termes, la subvention (variable explicative) est le déclencheur de l'effort. On est néanmoins amené à se poser la question de savoir si en l'absence de subvention, le niveau de formation aurait été soutenu ou maintenu.

La probabilité de recevoir une subvention est donc déterminante de l'effort de formation des entreprises ; en revanche son effet n'est pas uniforme.

II.4.5. Un effort globalement indépendant des performances et de la combinaison productive de l'entreprise

Les variables de performance et de combinaison productive sont quant à elles non significatives à quelques exceptions près.

Ainsi, dans le seul modèle Taille/Subventions, l'intensité capitaliste se révèle significative alors qu'elle ne l'est pas dans les autres modèles (Cf. Tableau 54, p 314).

Par ailleurs, dans le secteur des biens d'équipement, les variables de performance et de combinaison productive sont toutes significatives.

Cela peut s'expliquer par le fait que ce secteur inclut la branche de la construction de matériel électrique et électronique ainsi que l'aéronautique. Or, il s'agit d'industries de

pointe s'appuyant sur l'innovation. La compétitivité de ce type d'entreprises repose sur une complémentarité marquée des investissements matériels et immatériels (Verdier, 1987, p 78).

De façon générale, les pratiques de formation ne semblent pas dépendre clairement des résultats économiques de l'entreprise.

II.4.6. De faibles différences intra-sectorielles

Les écarts d'effort de formation à l'intérieur d'un même secteur ne se révèlent pas très importants de façon globale. Certaines branches se révèlent significatives ; toutefois le sens de la liaison n'est pas univoque (Cf. Tableau 54, p 314). Il semble donc que les exceptions constituent la règle. Dans ces conditions, un commentaire détaillé de chacune d'entre elles n'enrichirait pas l'analyse.

II.4.7. Un effet temporel légèrement à la hausse sur la période

L'effet des variables temporelles, quant à lui, n'apparaît pas clairement dans le modèle Qualification.

Ces variables deviennent, par contre, significatives, sauf pour le secteur 7 (bâtiment, génie civil et agricole) dans le modèle Taille. Leur significativité s'accroît au cours du temps. Il semble donc que ce modèle révèle bien l'accroissement de l'effort de formation sur la période, tendance qu'on relève déjà au niveau national. En fin de période, l'impact est près de 1,7 fois supérieur par rapport à la période de référence dans le secteur des biens intermédiaires (Cf. Tableau 54, p 314).

Dans le modèle Taille/Subventions, l'interprétation du jeu des variables temporelles demeure délicate. L'année 1987, révélerait davantage un creux dans le niveau d'effort alors que ce n'était pas le cas pour le modèle Taille. Cette période sera d'ailleurs suivie du passage de la politique contractuelle à l'adoption de la politique de modernisation négociée en 1988. De manière générale, les variables de temps sont significatives et leur impact est croissant à partir de 1987 (hormis le secteur 2 pour lequel les variables

temporelles ne sont pas significativement différentes de la référence). Cette tendance à la hausse des dépenses tend à correspondre à l'essor de la politique incitative et au relèvement du seuil légal.

Finalement, il semble que les inégalités liées à la taille surdéterminent celles liées à la qualification pour deux raisons :

- les variables de taille (modèles 7 ou 8) se révèlent plus significatives que les variables de qualification (modèles 3 ou 4),

- la variable ptail (effet estimé de la variable taille) se révèle plus significative dans les modèles 3 ou 4 que la variable pqual (effet estimé de la variable qualification) dans les modèles 7 et 8.

De plus, les modèles à effet taille (modèles 7 ou 8) présentent davantage de variables significatives (sauf pour le secteur 7).

S'il apparaît que la Taille est un critère déterminant de l'effort de formation des entreprises, il ne semble toutefois pas suffisant au regard des résultats relatifs à la qualification. Ce dernier élément doit également être intégré dans les critères de la politique publique si l'on veut améliorer l'efficacité de cette dernière. Cela suppose de revoir les mécanismes sur lesquels repose le TPF mais également de revoir la politique incitative.

Tableau 54 : LES EQUATIONS DE L'EFFORT DE FORMATION

Variables/Secteurs	Modèle Qualification					Modèle Taille					Modèle Taille\Subventions				
	2	4	5	6	7	2	4	5	6	7	2	4	5	6	7
Qualification :															
Proportion d'ONQ	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref										
Proportion OQ	1,319	0,911	1,414	-0,045	1,033										
	2,801	1,878	2,366	-0,117	1,770										
Proportion Employés	-0,020	0,630	1,218	-1,959	1,772										
	-0,028	0,623	1,261	-2,895	1,756										
Proportion TAM	10,218	19,243	10,257	9,464	8,114										
	7,501	13,344	8,184	8,025	6,868										
proportion IC	15,693	3,606	10,839	8,132	14,926										
	7,704	1,661	6,481	6,086	7,889										
Taille :															
10 à 19 salariés						-1,799	-2,324	-1,397	-1,237	-1,293	-1,627	-2,234	-1,738	-1,195	-0,752
						-5,276	-7,674	-3,703	-4,032	-1,900	-4,797	-7,473	-4,599	-3,911	-1,095
20 à 49 salariés						Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
50 à 499 salariés						1,298	1,240	-0,060	1,175	0,656	0,632	1,070	-0,024	0,906	0,794
						4,072	4,261	-0,169	3,952	2,940	1,956	3,707	-0,067	3,043	3,490
500 à 1999 salariés						2,822	4,474	1,662	2,338	1,435	1,304	1,093	2,235	1,119	1,895
						7,389	12,487	3,745	6,326	4,224	3,229	2,748	5,006	2,914	5,455
2000 salariés ou plus						6,400	6,691	5,709	4,799	3,759	2,288	1,131	7,784	0,755	4,966
						14,622	15,062	12,067	10,034	9,799	4,080	2,094	15,869	1,255	12,750
Effet estimé de la :															
Taille	1,084	0,865	0,924	0,891	0,817										
	18,506	19,893	15,024	12,616	10,324										
Qualification						0,079	0,814	0,846	0,811	0,859					
						10,851	15,596	11,181	10,581	11,654					
Subvention											23,263	24,912	-9,181	22,021	-3,538
											13,430	20,855	-11,265	12,206	-5,629
Performance :															
Résultat net	0,007	-0,028	0,043	0,002	-0,066	-0,091	0,018	0,033	0,001	-0,022	0,119	0,073	0,326	0,723	-0,208
	0,052	-0,347	0,683	0,112	-0,572	-0,629	0,249	0,518	0,100	-0,193	0,829	1,001	5,378	0,382	-1,809
Intensité capitalistique	-0,000	0,003	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	-0,003	-0,002	-0,002	0,000	0,003	0,000	0,017	0,005	0,001
	-1,670	10,886	-0,064	-0,089	-1,109	1,965	-14,408	-1,511	-1,619	0,786	10,867	2,599	15,192	5,628	3,329
Taux d'investissement	0,125	-0,024	0,521	-0,794	-0,028	0,105	0,020	0,452	-0,748	0,047	0,222	0,033	4,933	-0,071	0,224
	0,361	-1,051	0,974	-5,854	-0,151	0,298	0,983	0,785	-5,429	0,251	0,642	1,574	11,240	-0,560	1,181

	Modèle Qualification					Modèle Taille					Modèle Taille\Subventions				
	2	4	5	6	7	2	4	5	6	7	2	4	5	6	7
Branche :															
- Ind. Viande et lait	Ref					Ref					Ref				
- Autres ind. Agri. et ali.	-0,403					-0,072					0,795				
	-1,498					-0,269					3,008				
- Production minerais, métaux ferreux, distribution gaz et eau		0,466					0,141					2,196			
		0,676					0,207					3,480			
- Production minerais, métaux ferreux, demi-produits non ferreux		-0,779					0,760					2,266			
		-0,994					1,004					3,141			
- Production matériaux construction et minéraux divers		-0,418					0,364					0,552			
		-0,817					0,745					1,155			
- Industrie du verre		-0,140					0,429					1,152			
		-0,192					0,610					1,688			
- Chimie de base, production fils et fibres artificiels et synthétiques		-1,844					1,238					3,968			
		-2,796					1,995					6,987			
- Fonderie et travail des métaux		-0,290					-0,262					-0,248			
		-0,066					-0,617					-0,599			
- Ind. papier et carton		Ref					Ref					Ref			
- Ind. caoutchouc, transformation matières plastiques		0,220					-0,176					0,437			
		0,448					-0,377					0,960			
- Construction mécanique			-0,831					0,230					0,883		
			-2,054					0,567					2,187		
- Construction matériels électrique et électronique professionnels, fabrication équipement ménager			-0,851					0,098					2,785		
			-1,817					0,205					6,532		

Variables/Secteurs	Modèle Qualification					Modèle Taille					Modèle Taille\Subventions				
	2	4	5	6	7	2	4	5	6	7	2	4	5	6	7
- Construction de véhicules automobiles et autres matériaux de transport terrestre			Ref					Ref					Ref		
- Construction navale et aéronautique, armement			-1,037 -1,595					0,065 0,101					2,161 3,436		
- Parachimie et industrie pharmaceutique				-1,751 -2,986					0,187 0,324					4,467 10,307	
- Ind. Textile et habillement				0,114 0,320					-0,110 -0,309					0,503 1,470	
- Ind. du cuir et de la chaussure				0,072 0,155					-0,009 -0,021					0,489 1,047	
- Ind. du bois et ameublement, ind. diverses				Ref					Ref					Ref	
- Imprimerie, presse, édition				-0,411 -0,956					0,077 0,186					0,593 1,453	
- Bâtiment, génie civil et agricole					Ref					Ref					Ref
Variables temporelles :															
1984	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
1985	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
1986	-0,461 -0,949	-0,830 -0,186	-0,052 -0,154	0,373 1,305	-0,046 -0,192	0,504 1,028	0,711 2,572	0,320 0,944	0,759 2,626	0,054 0,225	-0,205 -0,506	0,129 0,466	0,913 2,704	-0,356 -1,249	0,097 0,409
1987	-0,581 -1,454	-0,121 -0,316	-0,123 -0,365	0,114 0,405	-0,085 -0,349	0,814 2,023	0,866 3,146	0,597 1,755	0,749 2,631	0,137 0,561	-21,741 -12,618	-22,567 -19,172	3,164 8,601	-20,745 -11,743	0,768 3,141
1988	-0,671 -1,579	-0,146 -0,362	-0,138 -0,395	0,172 0,594	-0,061 -0,251	1,079 2,509	1,154 4,027	0,752 2,112	1,037 3,554	0,153 0,625	0,799 2,251	0,736 2,722	-0,768 -1,924	0,652 2,363	0,512 2,214
1989	-0,721 -1,639	-0,265 -0,006	-0,051 -0,136	0,195 0,652	0,040 0,153	1,160 2,610	1,347 4,381	0,919 2,324	1,102 3,658	0,246 0,941	0,491 1,352	1,693 6,202	0,173 0,418	0,831 2,949	1,218 5,223
1990	-1,237 -2,712	-0,140 -0,320	-0,063 -0,158	0,264 0,801	0,135 0,461	1,165 2,552	1,482 4,574	1,067 2,518	1,340 4,069	0,334 1,153	0,245 0,647	1,672 5,873	0,907 2,209	1,410 4,727	1,945 8,121
1991	-0,833 -1,710	-0,229 -0,496	-0,088 -0,201	0,354 1,002	0,203 0,638	1,370 2,766	1,759 5,041	1,265 2,691	1,535 4,338	0,381 1,209	-0,037 -0,086	2,082 6,943	1,716 4,045	1,620 5,103	2,270 9,096
Constante	-3,975 -1,427	-2,954 -0,662	-2,058 -3,413	2,616 6,269	-1,990 -3,406	5,465 1,940	7,905 14,328	-0,058 -0,103	12,202 12,004	-0,240 -0,778	2,467 6,548	3,452 8,037	6,094 10,984	2,415 7,061	2,942 11,895
Terme de correction du biais de non cylindrage	1,774 0,580	0,813 0,172	0,061 0,253	-3,212 -9,463	-0,006 -0,572	-6,547 -2,085	-8,388 -14,728	-0,181 -0,738	-12,726 -10,455	-0,069 -0,394					

Le T critique pour un échantillon de grande taille est de 1,64485 à 10 % et de 1,95996 à 5 %.

Variables/Secteurs	Modèle Qualification					Modèle Taille					Modèle Taille/Subventions				
	2	4	5	6	7	2	4	5	6	7	2	4	5	6	7
- Construction de véhicules automobiles et autres matériaux de transport terrestre			Ref					Ref					Ref		
- Construction navale et aéronautique, armement			-1,037 -1,595					0,065 0,101					2,161 3,436		
- Parachimie et industrie pharmaceutique				-1,751 -2,986					0,187 0,324					4,467 10,307	
- Ind. Textile et habillement				0,114 0,320					-0,110 -0,309					0,503 1,470	
- Ind. du cuir et de la chaussure				0,072 0,155					-0,009 -0,021					0,489 1,047	
- Ind. du bois et ameublement, ind. diverses				Ref					Ref					Ref	
- Imprimerie, presse, édition				-0,411 -0,956					0,077 0,186					0,593 1,453	
- Bâtiment, génie civil et agricole					Ref					Ref					Ref
Variables temporelles :															
1984	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
1985	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
1986	-0,461 -0,949	-0,830 -0,186	-0,052 -0,154	0,373 1,305	-0,046 -0,192	0,504 1,028	0,711 2,572	0,320 0,944	0,759 2,626	0,054 0,225	-0,205 -0,506	0,129 0,466	0,913 2,704	-0,356 -1,249	0,097 0,409
1987	-0,581 -1,454	-0,121 -0,316	-0,123 -0,365	0,114 0,405	-0,085 -0,349	0,814 2,023	0,866 3,146	0,597 1,755	0,749 2,631	0,137 0,561	-21,741 -12,618	-22,567 -19,172	3,164 8,601	-20,745 -11,743	0,768 3,141
1988	-0,671 -1,579	-0,146 -0,362	-0,138 -0,395	0,172 0,594	-0,061 -0,251	1,079 2,509	1,154 4,027	0,752 2,112	1,037 3,554	0,153 0,625	0,799 2,251	0,736 2,722	-0,768 -1,924	0,652 2,363	0,512 2,214
1989	-0,721 -1,639	-0,265 -0,006	-0,051 -0,136	0,195 0,652	0,040 0,153	1,160 2,610	1,347 4,381	0,919 2,324	1,102 3,658	0,246 0,941	0,491 1,352	1,693 6,202	0,173 0,418	0,831 2,949	1,218 5,223
1990	-1,237 -2,712	-0,140 -0,320	-0,063 -0,158	0,264 0,801	0,135 0,461	1,165 2,552	1,482 4,574	1,067 2,518	1,340 4,069	0,334 1,153	0,245 0,647	1,672 5,873	0,907 2,209	1,410 4,727	1,945 8,121
1991	-0,833 -1,710	-0,229 -0,496	-0,088 -0,201	0,354 1,002	0,203 0,638	1,370 2,766	1,759 5,041	1,265 2,691	1,535 4,338	0,381 1,209	-0,037 -0,086	2,082 6,943	1,716 4,045	1,620 5,103	2,270 9,096
Constante	-3,975 -1,427	-2,954 -0,662	-2,058 -3,413	2,616 6,269	-1,990 -3,406	5,465 1,940	7,905 14,328	-0,058 -0,103	12,202 12,004	-0,240 -0,778	2,467 6,548	3,452 8,037	6,094 10,984	2,415 7,061	2,942 11,895
Terme de correction du biais de non cylindrage	1,774 0,580	0,813 0,172	0,061 0,253	-3,212 -9,463	-0,006 -0,572	-6,547 -2,085	-8,388 -14,728	-0,181 -0,738	-12,726 -10,455	-0,069 -0,394					

Le T critique pour un échantillon de grande taille est de 1,64485 à 10 % et de 1,95996 à 5 %.

* *
*

Les modèles alternatifs testés dans ce chapitre nous apportent des informations relatives aux déterminants de l'effort de formation des entreprises et donc à l'efficacité de la politique publique. Ils nous permettent d'affirmer que le critère de taille n'est pas suffisant en tant que tel pour mener une politique efficace dans la mesure où conjointement à l'effet taille, existe un effet qualification, qui apparaît tout aussi probant. Par ailleurs, la taille et la qualification demeurent les principaux déterminants de l'effort de formation des entreprises. Nous en concluons donc qu'une différenciation possible du seuil légal pourrait s'appuyer sur ces deux critères.

Le fait que la taille et la qualification soient les deux principaux déterminants de l'effort de formation des entreprises renforce les conclusions du chapitre précédent, relatives aux effets de la politique publique. Plus précisément, il apparaît que le seuil légal ne modifie pas les déterminants de l'effort de formation des entreprises. En outre, il semble que la politique publique, telle que mise en œuvre actuellement renforce les inégalités structurelles et catégorielles plutôt qu'elle ne les réduit. Enfin, on a également pu constater que la probabilité de recevoir une subvention influait sur l'effort de formation des entreprises. En revanche, l'effet engendré n'est pas homogène et s'avère dans certains secteurs contraire à l'objectif affiché.

Si le taux de participation produit des distorsions, une alternative à sa différenciation pourrait être sa suppression. Une telle solution ne nous paraît toutefois pas souhaitable. En effet, si l'on peut penser qu'elle ne modifierait pas le comportement des entreprises qui ont intégré la formation dans leur stratégie, il en va différemment pour les autres entreprises. Ces dernières pourraient alors se voir confortées dans leur démarche de non formation, ce qui nous écarterait encore de l'objectif poursuivi. De plus, beaucoup d'entreprises se contentent encore d'un effort proche du minimum légal et sont donc concernées par les relèvements successifs du seuil légal¹²⁵. Par ailleurs, la tradition d'intervention de l'Etat en matière de FPC (particulièrement depuis la loi de 1971), n'a pas contribué, dans ce cas, à autonomiser les entreprises dans la démarche d'initiation de la FPC.

On constate également, au niveau national, que les employeurs dépassent nettement

¹²⁵ 76 % des employeurs ont été concernés par le relèvement du taux à 1,4 % en 1992 et à 1,5 % en 1993 (Ueberschlag, 1994, p 64).

l'obligation légale de formation : 3,27 % de la masse salariale en 1994 alors que l'obligation légale est de 1,5 % et déjà 1,35 % en 1972 pour une obligation de 0,8 % de la masse salariale brute. Même si ce taux global cache de fortes disparités sectorielles et structurelles, la question du maintien de l'obligation légale et du contrôle administratif qu'elle implique, se pose. L'une des explications que l'on peut avancer est qu'en l'absence d'obligation légale, l'investissement des entreprises en formation serait étroitement lié à leurs besoins. De fortes fluctuations de l'effort de formation en fonction de la conjoncture économique seraient alors possibles, particulièrement en période de récession. Les entreprises pourraient ainsi limiter globalement leur effort ou se concentrer uniquement sur des formations à court terme et de caractère spécifique, ou encore avoir davantage recours aux stratégies de braconnage (Venna, 1998, p 61). Le résultat serait, dans ce cas, une réduction de l'effort des entreprises tant sur le plan quantitatif que qualitatif ; ce qui apparaît contraire aux objectifs visés.

Une suppression du TPF n'apparaît donc pas être la solution adéquate aux difficultés du SNF français. Les voies d'amélioration sont alors à chercher ailleurs, notamment dans les procédures d'incitation et de contrôle¹²⁶, mais également dans une différenciation du TPF selon des critères de taille et de qualification.

¹²⁶ On notera qu'en 1996, les redressements auprès des entreprises se sont élevés à 148 millions de francs (92,6 sur le montant de la participation, 49,5 au titre des contrôles sur le crédit d'impôt, 5,8 pour les contrats d'insertion). Le redressement porte le plus souvent sur des dépenses non justifiées comme action de formation, sur l'absence de versement libératoire, sur l'inexécution partielle ou totale d'actions de formation, sur l'absence de consultation du comité d'entreprise (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1997, p 44).

Annexe au chapitre V : Exemple de construction de profils moyens de formation

La construction des profils moyens consiste, pour chaque variable, à sélectionner les coefficients des variables mobilisées dans notre modèle général, ainsi que leur moyenne année par année. On calcule alors le produit (moyenne * coefficient). La somme de ces résultats donne le niveau moyen d'effort de formation. Les références sont les mêmes que dans les traitements précédents.

La présentation est ici réalisée sur le secteur 2 (une démarche identique est appliquée aux autres secteurs).

	Coefficient	Moyenne	Produit
Qualification			
Proportion OQ	-0,204	0,3935304	-0,0802802
proportion Employés	-0,969	0,1584841	-0,15357109
Proportion TAM	6,17	0,0962492	0,59385756
Proportion IC	8,191	0,0817324	0,66947009
Taille			
10 à 19 salariés	-0,001	0,1958648	-0,00019586
50 à 499 salariés	1,487	0,2238055	0,33279878
500 à 1999 salariés	2,226	0,1476669	0,32870652
2000 salariés ou plus	5,276	0,1172115	0,61840787
Performance			
Revenu net	-0,002	0,2599408	-0,00051988
Immo. Brutes Corporelles par Salarié	0,003	311,010783	0,93303235
Taux d'investissement	-0,017	0,1481159	-0,00251797
Branche			
Ind. Viande et lait		0,5096396	
Autres ind. Agricoles et alimentaires	-0,001	0,4903604	-0,00049036
Constante	1,02		1,02
Terme de correction du biais de non cylindrage	-0,001		-0,001
Seuil	2,052	0,48924281	1,00392624
Variables temporelles			
1984 (Référence)		0,07767533	
1985 (Référence)		0,08591785	
1986	-0,174	0,12587315	-0,02190193
Effort moyen en 1986			5,23972211
1987	1,552	0,15423303	0,23936966
Effort moyen en 1987			5,5009937
1988	0,571	0,15884325	0,0906995
Effort moyen en 1988			5,35232354
1989	0,805	0,15646829	0,12595697
Effort moyen en 1989			5,38758101
1990	1,187	0,13160101	0,15621039
Effort moyen en 1990			5,41783443
1991	1,679	0,1093881	0,18366262
Effort moyen en 1991			5,44528665

CONCLUSION DE LA PARTIE II

L'étude du taux de participation obligatoire et des aides accordées par les pouvoirs publics aux entreprises, révèle des distorsions, sources d'inefficacité de la politique publique. Le TPF n'atteint que partiellement ses objectifs. En effet, si l'on observe un accroissement de la participation des entreprises, certaines inégalités subsistent. Ces dernières ont principalement trait aux écarts de participation selon la taille de l'entreprise, et aux inégalités liées à la catégorie socioprofessionnelle. En ce sens, on constate qu'en dépit de la forte institutionnalisation du système, ce dernier n'a pas atteint l'objectif de seconde chance et d'égalité des chances établi en 1971.

Par ailleurs, si le système fonde ces dispositifs sur le critère de taille des entreprises, il apparaît que la structure de qualification est une variable qui influence tout autant l'effort de formation des entreprises. On est alors en droit de se demander pourquoi les pouvoirs publics n'affichent pas explicitement ce critère. De surcroît, le système d'aides au développement de la FPC n'atteint pas ses objectifs dans la mesure où ce sont les grandes entreprises qui bénéficient des subventions versées par l'Etat. Enfin, il apparaît que l'introduction d'un seuil légal n'a pas modifié les déterminants de l'effort de formation des entreprises et que l'uniformité du taux de participation légal entrave son efficacité.

Le système français s'est donc nettement complexifié depuis 1971. En dépit de la multiplication des mesures et dispositions, il présente une certaine inefficacité et demeure inégalitaire. L'inefficacité du système peut s'expliquer par le fait qu'il repose encore actuellement sur des fondements établis dans un contexte social et économique totalement différent. Les voies d'évolution sont nécessaires pour faire face à l'accroissement de la mobilité de la main-d'œuvre, à la marginalisation des individus exclus du marché du travail. Le système mis en place en 1971 témoigne donc davantage d'une certaine rigidité que d'une capacité d'adaptation aux enjeux à venir. Ce système a toutefois eu des effets positifs en créant un socle juridique qui garantit la légalité de ce qui existait auparavant, en généralisant le système. Cependant, s'il visait à mettre les entreprises et les secteurs sur un plan d'égalité, force est de reconnaître que cet objectif n'est pas atteint. On visait également un renforcement du dialogue social or on s'aperçoit que l'Etat est parfois à l'origine des initiatives. En cas de blocage, il peut employer des moyens coercitifs et jouer un rôle arbitral, alors que l'objet initial était de limiter l'intervention de l'Etat. Ce dernier détient un poids important en raison de la fiscalisation du système : *"bien que la négociation*

collective soit la règle, on constate que le poids de la loi et de la réglementation s'accroît " (sous l'effet des crises économiques, du chômage) [Rouquié, 1996, p 27-28]. En outre, le décalage entre les ambitions initiales, l'interprétation et l'usage de la FPC, s'est accru sous l'effet de l'accroissement du chômage.

Il semble donc que le SNF français entretienne ses propres sources de distorsions par :

- le maintien d'une partie de la population active en situation de sous-qualification, par un faible usage de la FPC pour les salariés les moins qualifiés,
- la concentration des moyens de la FPC sur les jeunes déjà qualifiés,
- l'assimilation de la FPC des chômeurs au traitement social du chômage (Santelmann, 1998, a, p 464).

Ainsi, en maintenant les inégalités en termes d'accès à la formation, le système français de FPC contribue à développer une dualisation de la société entre ceux qui sont intégrés sur le marché du travail alors qu'il pourrait être un facteur de réduction des inégalités, et d'intégration.

S'il importe de moderniser le système français dans un souci d'efficacité, il importe également de garder à l'esprit les préoccupations d'égalité et de cohésion (Péry, 1999, p 42). En ce sens, la FPC doit être appréhendée dans une perspective d'éducation permanente et s'appuyer sur la transformation des relations de travail. Ces nécessaires évolutions impliquent une réforme du système. Un aménagement paraît difficile à réaliser compte tenu de l'ampleur des changements intervenus dans le monde du travail et dans le contexte économique depuis 1971. Une des voies d'évolution pourrait consister en une différenciation du seuil légal sur la base des critères de taille et de qualification ; encore faudrait-il déterminer à quels niveaux fixer les nouveaux seuils.

CONCLUSION GENERALE

Cette analyse se fixait pour objectif de montrer que l'investissement en Formation Professionnelle Continue est un investissement risqué, qui conduit les Etats à mettre en place des systèmes nationaux de formation en vue de pallier les inefficiences du marché. L'étude du système développé en France constituait alors une illustration des modes de gestion des risques dans un système de type étatisé, et avait pour objet, outre de cerner les spécificités d'un tel système, de mettre en évidence les dysfonctionnements qu'il engendre.

La démonstration s'est donc structurée en deux parties. La première nous a permis d'introduire les externalités dans l'analyse de la Formation Professionnelle Continue afin de mobiliser le concept de Système National de Formation et de comprendre la genèse du système français. La seconde partie en se focalisant sur l'analyse du système développé en France depuis 1971 met en évidence ses sources de dysfonctionnements.

Le relâchement de l'hypothèse de concurrence pure et parfaite, dans notre chapitre 1, révèle les altérations de l'investissement en capital humain par les externalités qui lui sont propres.

Ces externalités produisent trois types de conséquences :

- elles altèrent le financement de l'investissement formation des entreprises et des salariés et engendrent un risque de sous-investissement en formation,
- elles justifient l'intervention des pouvoirs publics lorsque le marché ne peut pas les internaliser,
- elles conduisent à substituer une analyse en termes de transférabilité au diptyque beckérien formation spécifique/formation générale.

Mais la FPC produit également des externalités positives (plus particulièrement lorsqu'elle comprend des bases générales, culturelles...). Celles-ci agissent également sur des agents autres que ceux ayant initié l'investissement en formation.

Par ailleurs, les obstacles à la réalisation de l'investissement en capital humain sont de deux ordres :

- identification insuffisante des besoins en formation de la part de l'agent qui initie

l'investissement,

- financement insuffisant, principalement lié aux contraintes sur le marché des capitaux.

Trois risques ont, d'autre part pu être distingués :

- risque de rentabilité insuffisante de l'investissement en raison notamment de l'incomplétude et de l'imperfection de l'information,

- risque de braconnage des entreprises formatrices par les entreprises non formatrices en raison des asymétries d'information,

- risque de sous-investissement en formation de la part des salariés et des entreprises.

Le chapitre 2 analyse les modes de gestion des obstacles et des risques développés par les Etats, en mobilisant le concept de Système National de Formation. Le rôle des pouvoirs publics dans le champ de la FPC va du respect du libre jeu des marchés à l'intervention forte. Entre ces deux pôles, les pouvoirs publics mobilisent différentes politiques selon le contexte dans lequel ils agissent ; politiques qui relèvent d'un dosage particulier d'intervention et de non intervention.

Sur la base des critères de réglementation, de financement et de répartition du pouvoir entre Etat et partenaires sociaux, nous distinguons trois principaux types de systèmes nationaux de formation :

- gestion marchande,
- gestion étatisée,
- gestion partenariale.

Des variantes de ces trois modes principaux de gestion des risques et obstacles existent néanmoins.

Le chapitre 3 s'est attaché à comprendre la construction du système français représentatif de la gestion étatisée. Le système s'est étoffé et complexifié au cours du temps. Toutefois, la logique qui sous-tend le système n'a jamais été remise en cause et le système n'a pas connu de réforme profonde. L'intervention des pouvoirs publics dans le système de FPC peut donc s'expliquer par la volonté de pallier la sélectivité du système de formation initiale, la nécessité de faire face au contexte de chômage et la volonté d'encadrer des relations professionnelles conflictuelles. Toutefois, si la FPC se voulait dans un premier temps un palliatif des dysfonctionnements du système de formation

professionnelle initiale, il est clair qu'elle ne peut se cantonner à ce rôle. On assiste donc à une recherche de complémentarité entre les deux systèmes, qui se traduit notamment par le biais du diplôme et par le rôle clef attribué aux entreprises au sein du système de FPC. Cette complémentarité favorise l'influence du système de FPC sur la structuration du système de FPI.

Ce chapitre identifie par ailleurs les principaux dispositifs sur lesquels repose la structuration du système français, à savoir : le taux de participation obligatoire, le système d'aides au développement de la FPC et le système de collecte.

Le fait que le système français soit caractérisé par l'intervention des pouvoirs publics ne l'exempte pas d'incohérences et de distorsions. C'est ce que notre seconde partie souligne.

Le chapitre 4 démontre les insuffisances du taux de participation obligatoire et du système d'aides publiques au regard des objectifs affichés par l'Etat. Il montre que si la participation des entreprises au développement de la FPC s'est effectivement accrue depuis 1971, l'écart de participation entre PME et grandes entreprises demeure, de même que les inégalités catégorielles. D'autre part, il est apparu que l'effet incitatif du seuil légal était limité au regard du critère de taille des entreprises. En ce sens, une recherche de différenciation du seuil légal pourrait être opportune. L'évolution du dispositif d'aides publiques laisse également, parfois, une impression de manque de cohérence et requiert une rationalisation. En outre, les subventions publiques n'atteignent pas la cible visée à savoir les PME et conduisent à une incitation variable selon les secteurs d'activité.

Le chapitre 5 interroge alors les fondements de la politique développée en France au regard du taux de participation et suggère une différenciation du seuil en fonction des critères de taille et de qualification. Nous démontrons que le critère de taille sur lequel se fonde la politique publique est effectivement adapté mais insuffisant puisque la structure de qualification est également une variable explicative déterminante de l'effort de formation des entreprises. Une combinaison de ces deux critères dans la fixation du seuil légal (ou des seuils légaux) pourrait alors permettre d'améliorer l'effet incitatif de la politique publique de FPC.

Au vu de ces résultats, un aménagement du système français s'avère nécessaire si l'on désire accroître son efficacité. La loi de 1971, n'est plus le cadre d'une politique de lutte contre les inégalités d'accès au savoir mais un amplificateur des disparités culturelles et sociales de la population adulte (Santelmann, 1998, a, p 467). Une remise en cause totale du système est cependant délicate, elle pourrait déstabiliser un paritarisme qui y trouve ses ressources et risquerait de délégitimer la formation dans les branches où elle est la moins développée. Cela explique en partie le choix d'introduire une part de contractuel dans l'obligation de participation (Mirochnitchenko et Verdier, 1997, p 53).

Cette analyse intègre donc les effets externes dans la compréhension des modalités d'investissement en FPC et identifie les risques qui lui sont afférents. De plus, la caractérisation des Systèmes Nationaux de Formation contribue à la connaissance de la diversité des systèmes, en particulier de celui mis en œuvre en France. La mise en évidence des dysfonctionnements de ce dernier mériterait par ailleurs d'être étayée afin de parvenir à des recommandations d'aménagement voire de transformation du système français. Plusieurs voies pourraient être développées à cette fin.

Les imperfections du marché du capital, l'existence de rigidités sur le marché du travail, l'imperfection de l'information.... peuvent conduire l'Etat à intervenir dans le domaine de la FPC (Finegold, 1996, pp 235-236). L'intervention des pouvoirs publics peut donc se justifier d'un point de vue économique si l'on considère que la FPC est un moyen d'accroître le capital humain et donc la compétitivité d'un Etat. D'autre part, les pouvoirs publics sont confrontés à une demande de la part de leurs électeurs, qu'ils sont dans l'impossibilité d'ignorer au regard des objectifs de réélection. A cet égard, les pouvoirs publics développent des actions visant à réduire les inégalités d'accès à la FPC, à aider au développement de la formation des catégories défavorisées. Quoi qu'il en soit l'intervention des pouvoirs publics peut également produire des effets pervers qu'il importe de prendre en compte. En France, les finances publiques doivent permettre d'inciter, de motiver les individus à investir face aux imperfections de marché mais également de concilier les objectifs d'efficacité et d'égalité. Or, le problème de l'échec de marché est la principale source de tension entre équité et efficacité ; résoudre ce problème suppose une certaine forme d'intervention du gouvernement dans le financement. La difficulté est que cette intervention pose deux types de problèmes classiques :

- celui de sous-investissement lié à l'adoption de comportements de *free rider*,
- celui de l'inefficacité et de l'inefficience des dispositifs (Minter Hoxby 1996, pp 54-55).

Il pourrait donc être intéressant de poursuivre l'analyse afin de déterminer le partage optimal du rôle des acteurs dans le système français.

Il serait également opportun d'approfondir l'analyse de l'articulation formation initiale / formation continue dans l'optique d'une amélioration du fonctionnement du SNF français.

Par ailleurs, compte tenu de la richesse des informations contenues dans le panel du CEREQ, il pourrait être porteur de développer l'analyse relative à la participation des entreprises, en s'intéressant aux écarts des taux de participation financier entre entreprises. En effet, nous avons montré qu'en dépit des relèvements successifs du taux légal de participation et des aides attribuées par les pouvoirs publics aux PME, l'écart de participation entre grandes entreprises et PME ne s'était pas réduit. L'objet serait alors d'évaluer l'écart sous trois angles :

- par rapport à l'effort moyen par secteur et par classe de taille,
- par rapport à l'effort maximal par secteur et par classe de taille,
- par rapport au seuil légal.

Une telle analyse permettrait alors de cerner plus précisément les différences de comportements vis à vis de l'entreprise, en croisant les critères sectoriels et les critères de taille. En outre, cela autoriserait des comparaisons entre entreprises de même type et participerait à la compréhension de la diversité des comportements des entreprises face à l'investissement en capital humain.

De plus, afin de développer l'analyse relative à la pertinence du taux de participation obligatoire, il pourrait être opportun d'effectuer des simulations sur la même base de données. L'objet serait alors d'analyser les conséquences d'un accroissement, d'une réduction voire d'une suppression du taux de participation légal.

Dans le même sens, nous avons constaté que le TPF était uniforme. S'il existe une distinction selon la taille de l'entreprise, les distinctions sectorielles, les performances économiques, la structure de qualification ne sont en revanche pas intégrées. Or, il nous est permis de penser que ces variables influent sur le comportement de l'entreprise vis à vis de

la formation et *a fortiori* sur les besoins en formation. Le coût de la formation varie selon la branche d'activité de même que le niveau de compétences. Il pourrait donc être intéressant de simuler l'intégration de ces variables dans la détermination du seuil légal afin d'apprécier l'effet sur l'effort de formation des entreprises.

De même, il pourrait être opportun de s'interroger sur la fixation des taux de participation, si l'on admet la pertinence de la non uniformité du seuil légal.

Enfin, notre analyse ne s'est pas centrée sur le rôle des organismes paritaires collecteurs agréés. Or, le recours à ce type d'organisme peut avoir une influence sur l'effort de formation des entreprises. Il est établi que le recours aux OPCA peut être un moyen pour les entreprises d'externaliser la gestion des fonds de formation, en particulier pour les PME. Ces dernières peuvent ainsi se libérer de l'obligation légale sans pour autant développer des actions de formation. Le principe de mutualisation permettrait alors aux grandes entreprises de former davantage. En d'autres termes, il s'agirait de montrer que les grandes entreprises bénéficient des fonds versés par les PME aux OPCA.

Ces analyses pourraient alors contribuer à l'amélioration des dispositifs de FPC.

BIBLIOGRAPHIE

ABALLEA, 1991, in DEVIN B., 1991, *Evolution du travail et formation des opérateurs peu qualifiés*, collection dossiers documentaires, ANACT, Montrouge, Novembre, 200 p.

ACEMOGLU D., 1996, a, "Credit constraints, investment externalities and growth", in BOOTH A-L et SNOWER D-J, *Acquiring Skills. Market failures, their symptoms and policy responses*, Centre for Economic Policy Research, Cambridge, pp 41-62.

ACEMOGLU D., 1996, b, "A microfoundation for social increasing returns in human capital accumulation", *The Quarterly Journal of Economics*, vol.3, n°446, Harvard University, Août, pp 779-804.

ACEMOGLU D., 1997, "Training and innovation in an imperfect labour market", *Review of Economic Studies*, vol. 64, The review of economic studies limited, pp 445-464.

ACEMOGLU D. et PISCHKE J-S, 1998, "Why do firms train ? Theory and evidence", *The Quarterly Journal of Economics*, vol.CXIII, n°452, Février, pp 79-119.

ACEMOGLU D. et PISCHKE J-S, 1999, "Beyond Becker : training in imperfect labour markets", *The Economic Journal*, n°453, Royal economic society, pp 112-142.

Actualité de la formation permanente, 1979, n°42, "Les résultats de la participation des employeurs au financement de la Formation Professionnelle Continue 1978 (Premiers Chiffres) - Projet de budget 1980", Centre Inffo, Septembre-Octobre, pp 95-99.

Actualité de la formation permanente, 1981, a, n°52, "Statistique de la Formation Professionnelle Continue financée par les entreprises de 1978 à 1979", Centre Inffo, Mai-Juin, pp 99-106.

Actualité de la formation permanente, 1981, b, n°53, "Extraits du compte rendu d'activité des fonds d'assurance formation des salariés présenté à la commission permanente pour l'année 1979", Centre Inffo, Juillet-Août, pp 43-48.

AFRIAT C., 1992, *L'investissement dans l'intelligence*, Que sais-je, PUF, Paris, Décembre, 127 p.

AMADIEU J-F. et CADIN L., 1994, *Les organisations qualifiantes existent-elles ?*, 50 p.

ANDRESEN A., 1993, "Continuing vocational training and the role of the social partners in Denmark", *contribution au rapport Force sur le rôle des partenaires sociaux dans la Formation Professionnelle Continue des Travailleurs*, Peeters Press, Bruxelles, Novembre, 14p.

Annuaire statistique de la France, 1999, Insee, Paris, pp XIV- XVII.

APTER D-E, 1991, "Un regard neuf sur l'institutionnalisme", *Revue internationale des sciences sociales*, n°129, UNESCO – ERES, Août, pp 493-512.

ARAUZ O. et MAZURIER F., 1986, "Le financement de la formation professionnelle continue en France - Bibliographie commentée", *Document Cédefop*, Office des publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg, 58 p.

ARBIOL C. et PLOUVIER G., 1995, *Vers une politique pertinente d'insertion et de réinsertion dans le monde du travail...*, 19 p.

- ARROW K-J., 1973, Higher education as a filter, *The Journal of Public Economy*, n° 2., pp 193-216.
- ARTIS M-J., 1980, "Employment taxes and subsidies : a comment", *Revue Economique*, n°1, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Janvier, pp 20-27.
- ARTUS P et KAABI M., 1994, "Comment limiter les méfaits des marchés internes du travail?", *Revue Economique*, vol.45, n°3, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Mai, pp 369-384.
- ASHTON D-N et GREEN F, 1996, *Education, Training and the Global Economy*, Edward Elgar, Cheltenham, 227 p.
- ASHTON D-N, MAGUIRE M-J et SUNG J., 1991, "Institutional structures and the provision of intermediate level skills : lessons from Canada and Hong Kong", in RYAN P., 1991, *Comparisons of vocational education and training for intermediate skills*, FarmerPress, pp 233-250.
- ATCHOARENA D., 1994, *Financement et régulation de la formation professionnelle : une analyse comparée*, IPE, Paris, 103 p.
- ATCHOARENA D., 1996, "Financing vocational education ; concepts, examples and tendencies", *IPE Contributions*, n°24, Unesco, Paris, 47 p.
- ATKINSON A-B. et STIGLITZ J-E., 1980, *Lectures on public economics*, Mc Graw-hill book company limited, Berkshire
- AUBERGER P. et JEGOU J-J, 1995, *Rapport fait au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du plan sur le projet de loi des finances pour 1996 (n°2222) - Annexe n°38 - Travail, dialogue social et participation : formation professionnelle*, n°2270, Assemblée Nationale, Paris, Octobre, 125 p.
- AUBERGER P. et JEGOU J-J, 1996, *Rapport fait au nom de la commission des finances, de l'économie générale et du plan sur le projet de loi des finances pour 1997 (n°2993) - Annexe n°37 - Travail, et affaires sociales, formation professionnelle*, n°3030, Assemblée Nationale, Paris, Octobre, 101 p.
- AUBRIET S., 1997, "Recherche d'optimisation dans le processus éducatif : Eléments de réflexion sur l'utilisation du temps scolaire", *Les avancées théoriques en économie sociale et leurs applications - XVII èmes Journées de l'association d'économie sociale*, vol.2, IREDU et LATEC, Septembre, pp 485-499.
- AUBRY M., 1998, "Réforme du dispositif de formation professionnelle", *Actualité de la formation permanente*, n°153, Mars-Avril, pp 11-16.
- AUER P., 1992, "Further Education and training for the employed (FETE) : European diversity. A description of country models and an analysis of european labour force survey data", *Discussion Paper*, n°3/92, Wissenschaftszentrum für sozialforschung, Berlin, Juin, 101p.
- AUER P., 1996, "Adaptation aux changements structurels et formation continue des travailleurs en Europe", *Sociologie du travail*, n°4/95, Dunod, pp 623-643.
- AUER P. et SCHMID G., 1993, "Challenges and possible responses : further education and training for the employed in Europe", *Discussion Paper*, n°202/93, Wissenschaftszentrum für sozialforschung, Berlin, Février, 117 p.

- AVENTUR F., BENTABET E., CHARRAUD A-M. et alii, 1997, "Rapport français pour le programme Leonardo da Vinci. Etat du système de formation professionnelle et analyse des projets retenus dans le cadre de l'appel à propositions 1995", *Série Documents Evaluation*, n°127, Céreq, Octobre, 143 p.
- AVENTUR F. et BROCHIER D., 1997, "Continuing vocational training in France", in European Commission, 1997, *Continuing vocational training : Europe, Japan and the United States of America*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, pp 87-112.
- AVENTUR F., CHARRAUD A-M., MELIVA A. et alii, 1995, "Les activités des organismes de formation continue", *Céreq Bref*, n°115, Céreq, Décembre, 4 p.
- AVENTUR F. et HANCHANE S., 1997, "Formation continue et justice sociale dans l'entreprises", *Céreq Bref*, n°136, Céreq, Novembre, 4 p.
- AVENTUR F. et HANCHANE S., 1999, "Inégalités d'accès et pratiques de formation continue dans les entreprises françaises", *Formation Emploi*, n°66, La documentation Française, pp 5-20.
- AVENTUR F. et MÖBUS M., 1996, "La formation continue dans les entreprises : la place de la France en Europe", *Céreq Bref*, n°116, Céreq, Janvier, 4 p.
- AVENTUR F. et MÖBUS M., 1997, *Les systèmes nationaux de formation professionnelle - Synthèse comparative*, Céreq, Marseille, 50 p.
- AVENTUR F. et MÖBUS M. (dir.), 1998, *Formation professionnelle initiale et continue en Europe - Visa pour l'avenir*, 1998, Etude réalisée par le Céreq à la demande du groupe Elf Aquitaine, Magnard Vuibert Multimédia, 376 p.
- BAKER M., 1994, "Training down under : An overview of the Australian Experience, in Mc NABB R. et WHITFIELD K., *The market for training, international perspectives on theory, methodology and policy*, Avelbury, Aldershot, pp 356-387.
- BAKTAVATSALOU R., 1996, "Licenciements économiques et mesures d'accompagnement au début des années quatre-vingt-dix", *Données Sociales*, Insee, Paris, pp 150-156.
- BALLOT G., 1992, "Continuing education and schumpeterian competition : Elements for a theoretical framework", *Document ERMES 92-05*, Paris 19 p.
- BALLOT G. et TAYMAZ E., 1993, "Firms' sponsored training and performance. A comparison between France and Sweden based on firms data", *Communication aux journées AFSE 1993 Economie des Ressources Humaines*, Université de Bourgogne, Dijon, 27-28 Mai 1993, 26 p.
- BALSAN D. et HANCHANE S., 1999, "Estimations et tests sur données longitudinales – le cas des panels cylindrés et non cylindrés", *Document de travail*, n°99C05, GREQAM, Avril, 64 p.
- BARBICHON NF., 1974, "Le marché de la formation", *Esprit*, 42^{ème} année, n°439, Seuil, Octobre, p: 439-449.
- BARBIER J-C., 1997, "Les modèles de politiques publiques de l'emploi en Europe", *Cahiers du GRATICE*, n°13, pp 25-44.
- BARBIER J-M., 1985, *L'évaluation en formation*, éd. PUF, Paris, 295 p.

- BARRE R. et FONTANEL J., 1991, *Principes de politique économique*, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble, 151 p.
- BARRON, BERGER et BLACK, 1999, "Do workers pay for on-the-job training", *The Journal of Human Resources*, Vol. 34, n°2, The University of Wisconsin Press, pp 235-252.
- BARRON J-M., BLACK D-A. et LOEWENSTEIN M-A., 1987, "Employer size : the implications for search, training, capital investment, starting wages and wage growth", *Journal of labor economics*, Vol 5, n°1, University of Chicago Press et Association with the economics centre, Janvier, pp 76-89.
- BARTEL A-P., 1991, "Employee training programs in US Businesses", in STERN D. et RITZEN JM., *Market Failure in Training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, Berlin, pp 99-134.
- BASLE M., 1991, "Néoclassicisme versus institutionnalisme", *Revue Française d'Economie*, n°3, vol. 6, pp 61-78.
- BASLE M., 1993, "Mise en perspective de l'institutionnalisme de quelques économistes allemands et américains", *Economie Appliquée*, n°4, tome XLVI, Presses Universitaires de Grenoble, pp 159-176.
- BAUDELLOT C. et ESTABLET R., 1999, "Diplômes : la course aux diplômes", Dossier coordonné par Dupuis M. et Truong N., *Le monde de l'éducation, de la culture et de la formation*, n°271, pp 35-61.
- BAUDELLOT C. et GLAUDE M., 1989, "Les diplômes se dévaluent-ils en se multipliant?", *Economie et Statistique*, n°225, La documentation Française, Octobre, pp 3-15.
- BAUDOIN J-M., HELLIET R., MESNIER P-M. et alii, 1992, "Les formations diplômantes dans l'entreprise : un nouveau rapport travail-formation", *Education Permanente*, n°112, Centre national des lettres et Centre de formation et de rencontres de la caisse des dépôts et consignations, Octobre, pp 39-46.
- BAUMOL W-J., 1972, "On the taxation and the control of externalities", *The American Economic Review*, vol.62, n°2, American Economic Association, Juin, pp 307-321.
- BECKER G, 1975, *Human Capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, 2^{ème} éd., The University of Chicago Press, Chicago, 263 p.
- BEL M., 1996, "L'offre de formation : entre politiques nationales et besoins locaux", *Céreq Bref*, n°124, Céreq, 4 p.
- BEL M., CAMPINOS - DUBERNET M., DUBAR C. et alii, 1986, *L'introuvable relation formation / emploi*, dir. TANGUY L., La documentation Française, Paris, 302 p.
- BEL M. et ROSANVALLON A., 1990, *La politique de formation dans les PME-PMI*, IREPD, Grenoble, Octobre, 127 p.
- BELLON B., 1995, "Les politiques industrielles américaines ; vers un modèle de politique industrielle de marché", *Revue d'économie industrielle*, vol 71, 1^{er} trimestre, pp 61-77.
- BELLON B. et NIOSI J., 1994, "Des systèmes nationaux d'innovation ouverts", *Revue Française d'Economie*, vol.9, n°1, pp 79-130.

- BELTRAME P., 1995, *La fiscalité en France*, 4^{ème} éd., Hachette, Paris, 188 p.
- BENABOU R., 1996, "Equity and efficiency in Human Capital investment : the local connection", *Review of Economic Studies*, vol.63, n°215, The Review of Economic Studies Limited, Avril, pp 237-264.
- BENARD J., 1985, *Economie Publique*, Economica, Paris, 430 p.
- BEN HAMMOUDA H., 1996, "La microéconomie néoclassique : de l'orthodoxie du modèle walrasien à l'hétérodoxie de l'institutionnalisme", *Economies et Sociétés*, Débats, Série D, n°2, Septembre, pp 85-94.
- BENTABET E., 1994, "La formation continue des salariés dans les régions", *Céreq Bref*, n°94, Céreq, Janvier, 4 p.
- BENTABET E., 1995, "Effets de la crise : réduction des budgets des entreprises pour la formation continue", *Céreq Bref*, n°105, Céreq, Janvier, pp 1-3.
- BENTABET E., 1996, "Pratiques et discours dans les très petites entreprises", *Communication aux Journées d'études des Centres Associés CEREQ*, Céreq, Nancy, Mai, 18p.
- BENTABET E. et SANTONI F., 1994, "La formation professionnelle continue financée par les entreprises - Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°2483 - Année 1991", *Série Observatoire*, document n°92, Céreq, Janvier, pp 18-29.
- BENTABET E. et TROUVE P., 1996, "Les très petites entreprises. Pratiques et représentations de la formation continue", *Céreq Bref*, n°123, Céreq, Septembre, 4 p.
- BENTABET E. et ZYGMUNT C., 1997, "La formation professionnelle continue financée par les entreprises - Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°2483 - Année 1995", *Série Observatoire*, document n°130, Céreq, Septembre, 42 p.
- BENTABET E. et ZYGMUNT C., 1998, "Activité économique, emploi et formation continue dans l'industrie : impact d'une récession", *Céreq Bref*, n°138, Céreq, Janvier, 4 p.
- BERET P., DAUNE-RICHARD A-M., DUPRAY A. et VERDIER E., 1997, "Valorisation de l'investissement formation sur les marchés du travail français et allemand : distinction entre valeur productive et valeur de signalement", *Rapport pour le commissariat général du plan*, LEST et CNRS, Septembre, 161 p.
- BERET P. et DUPRAY A., 1998, "La Formation Professionnelle Continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance", *Formation Emploi*, n°63, Cereq, Juillet-Septembre, pp 61-80.
- BERSON M., 1996, *Avis présenté au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi des finances pour 1997, Tome XI, Travail, Emploi et Affaires sociales, Formation Professionnelle*, n°3031, Assemblée Nationale, Paris, Octobre, 107 p.
- BERTON F., 1990, "Gestion et prévision des emplois et des formations", *Education Permanente*, n°105, Centre national des lettres et Centre de formation et de rencontres de la caisse des dépôts et consignations, Décembre, pp 15-20.
- BERTON F., 1991, "La construction du système français de formation professionnelle continue", *Formation emploi*, n°34, La documentation Française, Avril - Juin, pp 57-62.

- BERTON F. et PODEVIN G., 1991, "Vingt ans de formation professionnelle continue : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi", *Formation emploi*, n°34, La documentation Française, Avril - Juin, pp 14-30.
- BERTON F., PODEVIN G. et VERDIER E., 1991, "Continuing vocational training in France", *Training et Employment*, n°2, 4 p.
- BERTRAND O., 1993, "Forecasting skills and training requirements. A french programme to promote a sectoral approach", *Training et Employment*, n°10, Céreq, 5 p.
- BERTRAND O., BOUDER A. et ROUSSEAU M., 1993, "Les qualifications et leur adaptabilité au marché du travail", *Documents de travail*, n°84, Céreq, Février, 83 p.
- BESSON V. et COLLET V., 1998, "Formation continue : les PME à la croisée des chemins", *Le Moci*, du 1 au 7 Octobre, pp 16-24.
- BEULON B., CAIRE G., CARTELIER L. et alii, 1994, *L'Etat et le marché*, Economica, Paris, 243p.
- BIPE, 1991, "Le financement de la Formation Professionnelle Continue en France", *Document Cédefop*, Office des publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg, 42p.
- BISHOP J-H., 1991, "On-the-job training of new hires", in *Market Failure in Training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, Berlin, p: 61-98.
- BISHOP J-H., 1995, "La formation professionnelle et les jeunes à risques aux Etats-Unis", *Formation professionnelle - Revue Européenne*, n°6, Cédefop, Septembre-Décembre, pp 36-46.
- BJORNAVOLD J. et SELLIN B., 1998, "Reconnaissance et transparence des qualifications professionnelles : la voie à suivre", *Cédefop Panorama*, Document de discussion, Cédefop, Thessalonique, 49 p.
- BLANC M., COURTAT S. et LAURENTIN A., 1980, "Que faut-il entendre par "le marché de la formation" ?", *Education Permanente*, Université de Paris Dauphine, n°53, Juin, pp 71-84.
- BLANPAIN R., ENGELS C., PELLEGRINI C. et alii, 1994, *Contractual policies concerning continued vocational training in the european community member states*, Force, Peeters Press, Leuven, 397 p.
- BLAUG M., 1976, "The empirical status of human capital theory : a slightly jaundiced survey", *Journal of economic literature*, vol.14, n°3, *American Economic Association*, Septembre, pp 827-855.
- BOCCARA F., 1998, "Emploi : mythe des PME et réalités des groupes", *Economie et Statistique*, n°319-320, Insee, Septembre-Octobre, pp 137-161.
- BOITARD - LEPINE M-A, BOLT F. et DECRESSAC F., 1996, "La formation dans les pays de l'Union Européenne", *Dossier Documentaire*, Centre Inffo, Paris, Avril, 62 p.
- BODIER M. et GRENNER E., 1997, "Adéquation entre formation et emploi : ce qu'en pensent les salariés", *Insee Première*, n°525, Insee, Juin, 4 p.

- BOLLENOT C., 1997, "Formation continue et impact sur les salaires : une évaluation en fonction des stratégies d'entreprises", *Les avancées théoriques en économie sociale et leurs applications - XVII èmes Journées de l'association d'économie sociale*, vol.2, IREDU et LATEC, Septembre, pp 635-653.
- BOLLENOT C. et PAUL J-J., 1993, "L'influence de la formation professionnelle continue sur les inégalités de salaire", *Rapport pour la direction de l'évaluation et de la prospective du ministère de l'éducation nationale*, IREDU, Décembre, 83 p.
- BONNEL R., 1972, "Le marché de l'éducation - Essai d'analyse", *Education Permanente*, n°15, Université de Paris Dauphine, Juillet - Septembre, pp 39-55.
- BOOTH A-L. et SNOWER D-J., 1996, a, *Acquiring Skills. Market failures, their symptoms and policy responses*, Centre for Economic Policy Research, Cambridge, 354 p.
- BOOTH A-L. et SNOWER D-J., 1996, b, "Introduction : does the free market produce enough skills ?", in BOOTH A-L. et SNOWER D-J., 1996, *Acquiring Skills. Market failures, their symptoms and policy responses*, Centre for Economic Policy Research, Cambridge, pp 1-16.
- BOOTH A-L. et SNOWER D-J., 1996, c, "Conclusions : government policy to promote the acquisition of skills ?", in BOOTH A-L. et SNOWER D-J., 1996, *Acquiring Skills. Market failures, their symptoms and policy responses*, Centre for Economic Policy Research, Cambridge, pp 337-349.
- BOOTH A-L. et ZOEGA G., 1994, "Quitting externalities, Employment cyclicalité and firing costs", *Discussion Paper*, n°1101, Centre for economic policy research, London, Mars, 34 p.
- BOOTH A-L. et ZOEGA G., 1996, "Quitting externalities with uncertainty about future productivity", *Discussion Paper*, n°1360, Centre for economic policy research, London, Mars, 26 p.
- BOOTH A-L. et ZOEGA G., 1999, "Do quits cause under-training", *Oxford Economic Papers*, vol. 51, n°2, Oxford University Press, Avril, pp 374-386.
- BOSWORTH D., WILSON R. et ASSEFA A., 1993, "The market for training : a human capital approach", *International Journal of Manpower*, vol.14, n°2/3, MCB University Press, pp 33-46.
- BOSWORTH D., WILSON R. et ASSEFA A., 1994, "A human capital approach to training : second Draft", in Mc NABB R. et WHITFIELD K., 1994, *The market for training, international perspectives on theory, methodology and policy*, Avelbury, Aldershot, pp 58-106.
- BOUILLAGUET P., TRAISNEL F. et BRESSAUD C., 1993, "Le rôle des partenaires sociaux dans la formation continue des secteurs d'activités en France", *contribution au rapport Force sur le rôle des partenaires sociaux dans la Formation Professionnelle Continue des Travailleurs*, Bruxelles, Novembre, 6 p.
- BOURDIEU P. et PASSERON J-C., 1964, *Les Héritiers : Les étudiants et la Culture*, Les Editions de Minuit, Paris, 189 p.
- BOURDON J., 1997, "La mesure du capital humain : limites et perspectives d'action, synthèse à partir d'une analyse de bases de recherche et de données concernant l'investissement dans le capital humain", *Rapport pour le secrétariat de l'OCDE*, Mars, 52 p.
- BOURDON J., 1993, "Pourquoi la science économique redécouvre les activités d'éducation?", *Revue française de pédagogie*, n°105, pp 31-44.

BOUYX B., 1998, "Les défis de l'enseignement de masse. L'enseignement technologique et professionnel", *Cahiers français*, n°285, La documentation Française, Mars-Avril, pp 37-42.

BOYER R., 1997, "Le capitalisme étatique à la française à la croisée des chemins", *Les capitalismes en Europe*, La découverte, Paris, pp 97-137.

BRANDSMA J., 1998, "Financement de l'éducation et de la formation tout au long de la vie : problèmes clés", *Formation Professionnelle - Revue Européenne*, n°14, Mai-Août, pp 9-23.

BROCHIER D., 1996, "Action publique et formation continue : entre le contrôle et la responsabilisation des partenaires sociaux", *Communication aux Journées d'études des Centres Associés CEREQ*, Nancy, Mai, 11 p.

BROCHIER D. et MERIAUX O., 1997, "La gestion paritaire des fonds de la formation. Genèse et enjeux d'un nouveau système", *Céreq-Bref*, n°131, Céreq, 4 p.

BROCHIER D. et VERDIER E., 1999, "Contractualisation de l'action publique et critères de performance dans le domaine de la formation continue : un lien problématique", *Politiques et management public*, vol.17, n°3, Institut de Management public, Septembre, pp 129-149.

BRÖDEL R. et SCHMITZ E., 1985, *La formation continue comme action préventive de chômage*, Cédefop, Berlin, 293 p.

BROWN C., 1994, "Training, productivity and underemployment in institutional labor markets, in Mc NABB R. et WHITFIELD K., 1994, *The market for training, international perspectives on theory, methodology and policy*, Avelbury, Aldershot, pp 107-124.

BUCHER O., TEILLET P. et VOLLE M., 1987, "L'enquête annuelle d'entreprise", *Pour une histoire de la statistique*, Tome 2, éd. Joëlle Affichard, Economica, Insee, pp 441-446.

BUECHTEMANN C-F., 1998, "L'enseignement professionnel et la formation technique en tant qu'investissement et mobilisation des ressources humaines et financières", *Formation Emploi*, n°64, Octobre-Décembre, La documentation Française, pp 59-75

BUECHTEMANN C-F. et SOLOFF D-J., 1995, "Enseignement Général, Formation professionnelle et Economie", *Formation Emploi*, n°50, La documentation Française, Avril-Juin, pp 5-17.

BUECHTEMANN C-F. et VERDIER E., 1998, "Education and training regimes – Macro-Institutional evidence", *Revue d'Economie Politique*, vol.108, n°3, Dalloz, Mai-Juin, pp 291-315.

BUITER H. et KLETZER K-M., 1995, "Capital mobility, fiscal policy and growth under self-financing of human capital formation", *CEPR Discussion Paper*, n°1179, Centre for economic policy research, London, Mai, 43 p.

CADET J-P et KIRSCH E., 1994, "Les aides à la formation du Fonds National de l'Emploi. Plasticités et ambiguïté d'une intervention publique négociée", *Formation Emploi*, n°48, La documentation Française, Octobre-Décembre, pp 21-36.

CAHUC P. et ZAJDELA H., 1991, "Comment expliquer le dualisme du marché du travail à partir de comportements rationnels ?", *Revue Economique*, vol 42, n°3, Presses de sciences politiques pp 469-491.

CAHUC P. et ZYLBERBERG A., 1996, *Economie du travail – La formation des salaires et les déterminants du chômage*, De Boeck Université, Paris, 608 p.

CAILLODS F., 1994, "Diversité et convergences des systèmes de formation professionnelle", *Revue Internationale du Travail*, vol.133, n°2, pp 267-285.

CAIRE G., 1996, "Institutionnalistes, régulationnistes, conventionnalistes : n'est pas hétérodoxe qui veut", *Economies et Sociétés, Débats, Série D*, n°2, Septembre, pp 225-232.

CAMPINOS - DUBERNET M., 1992, "Diversité des compétences ouvrières et standardisation de la formation professionnelle", *Céreq Bref*, n°71, Céreq, Décembre, 4 p.

CAMPINOS - DUBERNET M., 1995, a, "La gestion des sureffectifs, la fin des illusions des ressources humaines?", *Travail Emploi*, n°64, pp 23-34.

CAMPINOS - DUBERNET M., 1995, b, "Organisation qualifiante et mobilité - les techniciens d'exploitation dans la chimie", *Formation Professionnelle - Revue Européenne*, n°5, Cédefop, Mai - Août, pp 17-25.

CAMPINOS - DUBERNET M. et GRANDO J-M., 1990, "Vocational Education and Training for Operatives - A comparative study of european systems", *Training et Employment*, n°1, Céreq, 4 p.

CAPDEVIELLE P., 1996, "La catégorie de marché et la formation professionnelle continue (quelques réflexions)", *Communication aux Journées d'études des Centres Associés CEREQ*, Nancy, Mai, 13 p.

CAPDEVIELLE P., CLEMENT R., DELAME E. et alii, 1991, *Les entreprises françaises et la Formation Continue - Nature, financements, usages - Les principaux résultats*, Tome 2, Etude réalisée pour la Délégation à la Formation Professionnelle et pour la Délégation à l'emploi, Ministère du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, sl, Mars, 248 p.

CAPECCHI V., 1995, "Syndicat et formation : le droit à la formation pour les travailleurs depuis le début des années 70 au début des années 90", *Formation Professionnelle - Revue Européenne*, n°6, Cédefop, pp 58-66.

CARNOY M., 1994, "Efficacité et équité de la formation professionnelle", *Revue Internationale du travail*, vol 133, n°2, pp 243-266.

CARNOY M. et CARTER M., 1975, "Théorie du marché du travail, éducation et distribution des revenus", *Cahiers de l'IREDU*, n°16, IREDU et CNRS, Mai, 69 p.

CAROLI E., 1995, "Formation, institutions et croissance économique", *Thèse pour le doctorat en sciences économiques*, Fondation Nationale des sciences politiques – Institut d'études politiques de Paris, 494 p.

CAROLI E., 1998, "Formation et régimes de croissance dans cinq économies de l'OCDE", *Document de travail du CEPREMAP*, n° 9807, CEPREMAP, Avril, 37 p.

CAROLI E., 1994, "Croissance et formation : le rôle de la politique éducative", *Economie et Prévision*, n°116, La documentation Française, Mai, pp 49-61.

CAROLI E., GLANCE N. et HUBERMAN B., 1995, "Formation en entreprise et débauchage de la main-d'œuvre aux Etats-Unis - Un modèle dynamique d'action collective", *Revue Economique*, vol 46, n°3, Presses de sciences politiques, Mars, pp 807-816.

CARRIOU Y. et JEGER F., 1997, "La formation continue et son retour sur investissement", *Economie et statistiques*, n°303, Insee, pp 45-58.

CASAL J., GARCIA M. et PLANAS J., 1998, "Les réformes dans les dispositifs de formation pour combattre l'échec scolaire et social en Europe – Paradoxes d'un succès", *Formation Emploi*, n°62, Avril-Juin, pp 73-85.

CATEL R., FITOUSSI J-P., FREYSSINET J. et GUAINO H., 1997, "Chômage : le cas français", *Rapport au premier ministre*, Col. Rapports officiels, La documentation Française, Paris, 179 p.

CATIN M., 1985, *Effets externes – Marché et systèmes de décision collective*, Cujas, Paris, 455 p.

CAZENAVE P., 1976, "Pour une nouvelle analyse économique de la demande de formation", *Revue Economique*, n°1, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, pp 54-84.

Cédefop, 1990, "Le rôle des partenaires sociaux dans la Formation Professionnelle et initiale - Résumés des rapports des Etats membres de la Communauté Européenne", *Document Cédefop*, Office des publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg, 229p.

Cédefop, 1995, a, "Compétences clefs : synthèse des travaux entrepris dans le cadre du programme Eurotecnet (1990 - 1994)", *Document Cédefop*, Office des publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg, 97 p.

Cédefop, 1995, b, "The coherence of compulsory education, initial and continuing training and adult education in countries of the European Economic Area, *Cédefop Panorama*, Guildford Educational Services Ltd, Guildford, Juin, 52 p.

Cédefop, 1996, "Systèmes et procédures de certification des qualifications en France", *Cédefop Panorama*, Cédefop, 54 p.

Céreq, 1978, *Statistique de la Formation Professionnelle Continue financée par les entreprises - Traitement des déclarations d'employeurs n°2483 - Années 1976 - 1977*, La documentation Française, Paris, Octobre, 82p.

Céreq, 1979, *Statistique de la Formation Professionnelle Continue financée par les entreprises - Traitement des déclarations d'employeurs n°2483 - Années 1977 - 1978*, La documentation Française, Paris, Octobre, 92p.

Céreq, 1987, *Statistique de la Formation Professionnelle Continue financée par les entreprises - Traitement des déclarations d'employeurs n°2483 - Années 1985 - 1986*, La documentation Française, Paris, Décembre, 127 p.

Céreq, 1988, *Statistique de la Formation Professionnelle Continue financée par les entreprises - Traitement des déclarations d'employeurs n°2483 - Années 1986 - 1987*, La documentation Française, Paris, Décembre, 127 p.

Céreq, 1990, *Statistique de la Formation Professionnelle Continue financée par les entreprises - Traitement des déclarations d'employeurs n°2483 - Années 1988 - 1989*, La documentation Française, Paris, Décembre, 139 p.

Céreq, 1991, *Statistique de la Formation Professionnelle Continue financée par les entreprises - Traitement des déclarations d'employeurs n°2483 - Années 1989 - 1990*, La documentation Française, Paris, Décembre, 145 p.

Céreq, 1996, "De la promotion sociale à la formation tout au long de la vie - Nouvelles trajectoires, nouveaux besoins", *Actes du colloque du 25 Mars 1996*, Céreq, Marseille, 136 p.

CHAN W., 1996, "External recruitment versus internal promotion", *Journal of Labor Economics*, vol.14, n°4, The University of Chicago, pp 55-570.

CHANUT A., 1998, "Le compte économique de la formation professionnelle en 1996 : des dépenses en hausse", *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°21.2, DARES, Mai, pp 113- 120.

CHAPMAN P-G., 1993, *The economics of training*, Harvester Wheatsheaf, Hemel Hempstead, 152p.

CHARLON E., DEMAILLY L., FEUTRIE M. et VERMELLE M-C., 1996, "La production de la formation pour l'entreprise : organisations, produits, professionnalités", *Actualité de la formation permanente*, n°141, Centre Inffo, Mars-Avril, pp 13-19.

CHARRAUD A-M., BOUDER A. et KIRSCH J-L., 1995, a, "Le titre, la compétence, l'emploi : normes et usages de la certification", *Céreq Bref*, n°114, Céreq, Novembre, pp 1-4.

CHARRAUD A.M., BOUDER A. et KIRSCH J.L., 1995, b, "La reconnaissance de la qualification - Contrats de qualification et évolution des règles", *Formation Emploi*, n°52, La documentation Française, Octobre - Décembre, pp 113-131.

CHEVALLIER A. et GAUDEUL S., 1996, "Formation professionnelle continue : une articulation des différents niveaux ?", *La revue de l'IRES*, n°22, Institut de Recherches Economiques et Sociales, pp 165-195.

CLARKE F-A., 1993, "Matching training needs to training provision", *Cédefop Panorama*, Cédefop, 171 p.

Code du Travail, 1994, Litec, 10^{ème} éd., Paris, 1929 p.

COE D-T. et SNOWER D-J., 1997, "Policy complementarities : the case for fundamental labour market reform", *CEPR discussion paper*, n°1585, Février, 44 p.

COHENDET P. et LLERENA P.,1989, (eds.), *Flexibilité, information et décision*, Economica, Paris

COLARDYN D., 1998, "Compétences et entreprise apprenante", *Actualité de la formation permanente*, n°154, Centre Inffo, pp 30-34.

COMBES M-C. et ESCUER F., 1994, "Développer la formation dans les entreprises - Une première évaluation du crédit d'impôt formation", *Premières Synthèses*, n° 37, DARES, Janvier, 4 p.

Comité interministériel de l'évaluation des politiques publiques, 1997, *La loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle – Rapport d'évaluation*, La documentation Française, Paris, Janvier, 531 p.

Commissariat Général du Plan, 1993, a, *Education et formation : les choix de la réussite*, La Découverte et La documentation Française, Paris, 210 p.

Commissariat Général du Plan, 1993, b, *Pour un Etat stratège, garant de l'intérêt général*, La documentation Française, Paris, Janvier, 135 p.

Commissariat Général du Plan, 1994, "La France de l'an 2000", *Rapport au premier ministre de la commission présidée par A. MINC*, Odile Jacob et La documentation Française, Paris, Novembre, 320 p.

Commission des Communautés Européennes, 1997, *Rapport de la commission sur l'accès à la formation continue dans l'Union*, Bruxelles, Avril, 44 p.

Commission Européenne, 1994, *Manuel européen des conseillers d'orientation*, Office des publications officielles des communautés européennes, Luxembourg, 415 p.

Commission européenne, 1996, a, *Formation Continue - Innovation et diversité des pratiques du dialogue entre les partenaires sociaux*, Direction Générale XXII - Education, Formation et jeunesse, Bruxelles, Mai.

Commission européenne, 1996, b, *Portrait des régions*, Tome 3, Office des publications officielles des communautés européennes, Luxembourg, 333 p.

Commission européenne, 1996, c, *Portrait des régions*, Tome 4, Office des publications officielles des communautés européennes, Luxembourg, 227 p.

Commission européenne, 1998, *Des lignes directrices à l'action concrète : les plans d'action nationaux pour l'emploi, Emploi et affaires sociales*, Office des publications officielles des communautés européennes, Luxembourg, 22 p.

COMMONS J-R, 1931, "Institutional Economics", *American Economic Review*, n°21, Décembre, pp 648-657.

Conseil économique et social, 1993, "La formation continue", Luxembourg, Décembre, sp.

Conseil scientifique de l'évaluation, 1994, *L'évaluation en développement 1993. Rapport annuel sur l'évolution des pratiques d'évaluation des politiques publiques*, La documentation Française, Paris, 291 p.

Conseil scientifique de l'évaluation, 1995, *L'évaluation en développement 1994. Rapport annuel sur l'évolution des pratiques d'évaluation des politiques publiques*, La documentation Française, Paris, 316 p.

COUANAU R., 1995, *Avis présenté au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi des finances pour 1996 (n°2222) - Tome XIV 6 Travail, dialogue social et participation : Formation professionnelle*, n°2271, Assemblée Nationale, Paris, Octobre, 81 p.

CROCQUEY E., 1995, "Les capacités de formation dans les établissements de plus de 10 salariés : de l'alternance à la formation en situation de travail", *Premières Synthèses*, n°79, 95-03, DARES, Janvier, 6 p.

CROCQUEY E., 1997, "L'activité des organismes de formation continue en 1995", *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°26.2, 97-06, DARES, Juin, 8 p.

CROZET Y., 1991, *Analyse économique de l'Etat*, éd. Armand Colin, Paris, 192 p.

CUENIN S., 1997, "Le coût de la formation des travailleurs sociaux : Quelques réflexions à propos de la mesure de coût", *Les avancées théoriques en économie sociale et leurs applications - XVII èmes Journées de l'association d'économie sociale*, vol.2, IREDU et LATEC, Septembre, pp 471-484.

CUNNINGHAM P-M., 1996, "Special section : adult education - the legislative and policy environment - United States of America", *International Review of Education*, vol.42, n°1/3, Unesco, pp 167 - 186.

D'ARCIMOLES C-H., 1993-1994, "Economie de la relation d'emploi : apports et confrontation des modèles récents", *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°10, ESKA, pp 4-12.

DARES, 1995, "La formation professionnelle en 1993", *Dossiers statistiques n°11*, La documentation Française, Paris, Mars, 91 p.

DARES, 1996, a, "Bilan de la politique de l'emploi en 1995", *Les dossiers de la DARES*, n°8-9, La documentation Française, Novembre, 182 p.

DARES, 1996, b, *40 ans de politique de l'emploi*, La documentation Française, Paris, Décembre, 367 p.

DARES, 1998, "Bilan de la politique de l'emploi en 1997", *Les dossiers de la DARES*, n°1 et 2, La documentation Française, Décembre, 235 p.

DAUBIGNEY J-P., 1979, "Le marché du travail interne à l'entreprise", *Revue d'Economie Politique*, vol.89, n°5, pp 594-605.

DAVIDSON R. et MACKINNON J., 1981, "Several tests for model specification in the presence of alternative hypothesis", *Econometrica*, 49, pp 781-793.

DEBANDT J., 1995, "Quelles conceptions des entreprises, des systèmes et des processus productifs inspirent quelles politiques industrielles ?", *Revue d'économie industrielle*, n°71, 1^{er} trimestre, pp 123-141.

DE BRIER C., 1996, "Evolution récente de la Formation Professionnelle Continue en Belgique Francophone", *contribution au thème 3 (comparabilité des systèmes nationaux de formation continue, problèmes et perspectives) des Journées d'Etudes du réseau des centres Associés au Céreq*, Nancy, Avril, 19 p.

DE BRIER C. et MEULEMAN F., 1996, "La formation professionnelle continue dans les entreprises belges", *Résultats synthétiques de l'enquête menée en Belgique dans le cadre du programme Force de la Commission de l'Union Européenne*, Force, Bruxelles, Juin, 15 p.

DECRESSAC F., 1995, "Les chiffres 1994 de la formation professionnelle", *Inffo Flash*, n° 442, Centre Inffo, Novembre - Décembre, 12 p.

DEDESSUS – LE MOUSTIER N., 1998, "Les fonctions du compte épargne-temps", *Droit Social*, n°5, Juin, pp 547- 559.

DEJEAN P, 1998, "Formation et pouvoirs de l'employeur", *Droit Social*, n°3, éd. Techniques et économiques, Mars, pp 233-238.

DE KONING J., 1994, "Evaluating training at the company level", in Mc NABB R. et WHITFIELD K., 1994, *The market for training, international perspectives on theory, methodology and policy*, Avelbury, Aldershot, pp 163-177.

DELAME E. et KRAMARZ F., "Entreprises et formation continue", *Economie et prévision*, n°127, La documentation Française, pp 63-82.

DELAME E. et SERFATY E., 1990, "Que dépensent réellement les entreprises pour la formation?", *Céreq Bref*, n°54, Céreq, Mai, 4 p.

DELAME E., SERFATY E. et ZILBERMAN M-J., 1991, *Les entreprises françaises et la Formation Continue - Natures, financements, fonctions, usages - Les annexes*, Tome 3, Etude réalisée pour la Délégation à la Formation Professionnelle et pour la Délégation à l'Emploi, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, sl, Mars, 106 p.

DE LARQUIER G., 1997, "Quelles politiques pour l'emploi face à la pluralité des mécanismes d'appariement sur le marché du travail", *Les avancées théoriques en économie sociale et leurs applications - XVII èmes Journées de l'association d'économie sociale*, vol.1, IREDU et LATEC, Septembre, pp 191-210.

DELAS J-P., 1992, *Economie contemporaine. Faits, concepts, théories*, vol. 3, éd. Marketing, Paris, 224 p.

DELORS J., 1996, "L'éducation, un trésor est caché dedans", *Rapport à l'UNESCO de la commission internationale de l'éducation pour le vingt et unième siècle présidée par Jacques DELORS*, Odile Jacob, Paris, 311 p.

DEMONTLIBERT C., 1991, *L'institutionnalisation de la formation permanente*, Presses Universitaires de Strasbourg, Strasbourg, 182 p.

DEMUNTER, 1994, "Recherche-action de type stratégique et évaluation des actions et des dispositifs de formation", *Les cahiers d'Etudes du CUEEP*, n°26, pp 39-57.

DESCHANDOL P., 1996, "La formation professionnelle en question", *Liaisons sociales - Le Mensuel*, n°108, Liaisons et Convergences, Avril, pp 40-43.

DEVIN B., 1991, *Evolution du travail et formation des opérateurs peu qualifiés*, collection dossiers documentaires, ANACT, Montrouge, Novembre, 200 p.

DE VIRVILLE M., 1996, "Donner un nouvel élan à la formation professionnelle", *Rapport au ministre du travail et des affaires sociales*, La documentation Française, 148 p.

Direction d'études et d'organisation, 1996, OAED, *Aujourd'hui et Demain*, Office de l'Emploi et de la Main-d'œuvre, Grèce, 79 p.

DOLTON P-J., sd., "The econometric Assessment of training : a review", *Working Paper*, University of Newcastle-upon-Tyne, NE17RU, 33 p.

Données chiffrées IAA, 1999, "Enquête annuelle d'entreprise", n°86, Agreste, 75 p.

DORMONT B., 1989, *Introduction à l'économétrie des données de panel – Théorie et applications à des échantillons d'entreprises*, Editions du CNRS, Paris, 125 p.

DRAKE K. et GERME J-F., 1994, "Le financement de la formation continue : quelles leçons pour la comparaison internationale ?", *Cédefop Panorama, Rapport de Synthèse*, Cédefop, Thessalonique, Décembre, 186 p.

DRFP Nord Pas-de-Calais, 1989, *Participation des Employeurs au développement de la Formation Professionnelle Continue - Traitement des déclarations d'employeurs n°2483 - données définitives - année 1987*, Lille, 11 p.

DRFP Nord Pas-de-Calais, 1990, *Participation des Employeurs au développement de la Formation Professionnelle Continue - Traitement des déclarations d'employeurs n°2483 - données définitives - année 1988*, Lille, 3 p.

DRFP Nord Pas-de-Calais, 1991, *Participation des Employeurs au développement de la Formation Professionnelle Continue - année 1989 - données définitives*, Lille, 13 p.

DRFP Nord Pas-de-Calais, 1992, *Participation des Employeurs au développement de la Formation Professionnelle Continue - Traitement des déclarations d'employeurs n°2483 - données définitives - année 1990*, Lille, 13 p.

DRFP Nord Pas-de-Calais, 1994, *Participation des Employeurs au développement de la Formation Professionnelle Continue - Traitement des déclarations d'employeurs n°2483 - données définitives - année 1992*, Lille, 13 p.

DRFP Nord Pas-de-Calais, 1995, *Participation des Employeurs au développement de la Formation Professionnelle Continue - Traitement des déclarations d'employeurs n°2483 - données définitives - année 1993*, Lille, 13 p.

DSTE, 1993, *Participation des entreprises à la Formation Continue et le rôle des organismes paritaires agréés*, Décembre, pp 51-60.

DUBAR C., 1996, a, *La formation Professionnelle Continue*, La Découverte, Paris, 123 p.

DUBAR C., GADEA C. et ROLLE C., 1996, b, "Formation continue et "promotion sociale" : problèmes de comparaison européenne", *contribution aux Journées d'Etudes du réseau des centres Associés au Céreq*, Nancy, Mai, 14 p.

DUBAR C., 1996, "La formation accroît-elle aujourd'hui les inégalités ?", *Education permanente*, n°129, Paris, pp 19-28.

DUBERNET A-C, 1998, "La formation professionnelle continue dans les très petites entreprises : du devoir à l'obligation", *Travail et Emploi*, n°77, pp 41-51.

DUGGER W-M, 1979, "Methodological Differences between Institutional and Neoclassical Economics", *Journal of Economic Issues*, n°4, vol.13, Décembre, pp 899-909.

DUGUE E., 1994, "La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté", *Sociologie du Travail*, 3/94, Dunod, Juillet-Septembre, pp 273-292.

DUPARC J-P., 1982, "Les nouvelles orientations de la formation professionnelle continue", *Droit Social*, n°2, Librairie sociale et économique, Février, pp 174-178.

DUPOR B., LOCHNER L., TABER C. et WITTEKIND M-B., 1996, "Some effects of taxes on schooling and training", *The American Economic Review*, vol.86, n°2, American Economic Association, Mai, pp 340-357.

DUSSAIX A-M. et GROSBRAS J-M., 1993, *Les sondages : principes et méthodes*, Presses Universitaires de France, Paris, 122 p.

DUTHIL G. et PAQUET E., 1997, "Déséquilibres sur le marché du travail et politique sociale en économie ouverte", *Les avancées théoriques en économie sociale et leurs applications - XVII èmes Journées de l'association d'économie sociale*, vol.2, IREDU et LATEC, Septembre, pp 549-567.

- DYBOWSKI G., 1995, "L'apprentissage professionnel dans le contexte des processus d'innovation dans l'entreprise - implications pour la formation professionnelle", *Formation professionnelle - revue Européenne*, Cédefop, Mai - Août, pp 41-45.
- EATON J. et ROSEN H-S., 1980, "Taxation, human capital, and uncertainty", *The american economic review*, vol.70, n°4, Septembre, pp 705-714.
- EHRENBERG R-G. et SMITH R-S., 1991, *Modern labor economics : theory and public policy*, 4^{ème} éd., HarperCollins; Publishers Inc., 718 p.
- EICHER J-C, 1990, "Education", in GREFFE X., MAIRESSE J. et REIFFERS J-L, 1990, *Encyclopédie Economique*, Economica, Paris, pp 1307-1340.
- ELIAS P. et HEALEY H., 1994, "The provision and impact of job related formal training in a local Labour Market", *Regional Studies*, Vol 28, n°6, Journal of the regional studies Association, Octobre, p: 577-590.
- ESTRADE M-C, 1995, "Les inégalités devant l'école : influence du milieu social et familial", *Insee Première*, n° 400, INSEE, Septembre, 4 p.
- ETIENNOT P., 1998, "Formation professionnelle et contrat de travail", *Droit Social*, n°2, Février, pp 149-158.
- European Commission, 1997, *Continuing vocational training : Europe, Japan and the United States of America*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 363 p.
- EUROSTAT, 1996, "Enquête formation professionnelle continue dans les entreprises 1994 (CVTS). Méthodes et définitions", Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes, 63 p.
- EUROSTAT et Commission Européenne, 1997, "Chiffres clés sur la formation professionnelle continue dans l'Union Européenne", Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes, 130 p.
- EYMARD DUVERNAY F., 1981, "Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers", *Economie et Statistique*, n°138, Novembre, pp 49-68.
- EYRAUD F., MARSDEN D. et SILVESTRE J-J., 1990, "Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France" *Revue Internationale du Travail*, vol. 129, n°4, Organisation Internationale du travail, pp 551-569.
- FAVENNEC-HERY F., 1996, "Travail et formation : une frontière qui s'estompe", *Revue internationale du Travail*, vol.135, n°6, BIT, pp 725-735.
- FELSTEAD A., 1995, "Financement des programmes de formation par le gouvernement britannique - Les résultats d'une politique de contrats", *Formation Emploi*, n°50, La documentation Française, pp 49-61.
- FELSTEAD A. et GREEN F., 1996, "Training implications of regulation compliance and business cycles", in BOOTH A-L et SNOWER D-J, 1996, *Acquiring Skills. Market failures, their symptoms and policy responses*, Centre for Economic Policy Research, Cambridge, pp 255-283.

FERRAND J-L., 1997, "Partenariat et formation professionnelle continue : de l'inexistence d'un concept", *Education permanente*, n°131, Centre national des lettres et Centre de formation et de rencontres de la caisse des dépôts et consignations, Février, pp 63-80.

FERRARY M., 1994, "Dualisme du marché du travail de la firme - Investissements de forme, coûts de transaction et comportements stratégiques des acteurs sociaux", *Revue française d'Economie*, vol IX, n°4, pp 85-135.

FEUER M-J., GLICK H-A. et DESAI A., 1987, "Is firm sponsored education viable ?", *Journal of economic behavior and organization*, n°8, pp 121-136.

FEUER M-J., GLICK H-A. et DESAI A., 1991, "Firm financed education and Specific Human Capital : A Test of the Insurance Hypothesis", in STERN D. et RITZEN J-M., 1991, *Market Failure in Training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, Berlin, pp 40-60.

FEUTRIE M., 1998, "Reconnaître et valider les acquis professionnels", *Clés*, n°31, L'Harmattan, pp 99-116.

FEUTRIE M. et VERDIER E., 1993, "Entreprises et formations qualifiantes. Une construction sociale inachevée", *Sociologie du Travail*, n°4, pp 469-491.

FINEGOLD D., 1996, "Market failure and government failure in skills investment", BOOTH A-L et SNOWER D-J, 1996, *Acquiring Skills. Market failures, their symptoms and policy responses*, Centre for Economic Policy Research, Cambridge, pp 235-253.

FLOUD R., 1984, "Technical education 1850-1914 : speculations on human capital formation", *CEPR Discussion paper*, n°12, CEPR, Avril, 13p.

Force Infos, 1993, n°4, Task Force Ressources Humaines, Education, Formation, Jeunesse, Mai - Août, 20 p.

Formation professionnelle - Revue Européenne, 1996, "Education et formation au long de la vie, rétrospective et perspectives", n°8/9, Cédefop, Mai-Décembre, pp 1 - 98.

FOUGERE D. et KRAMARZ F., 1997, "Le marché du travail en France : quelques pistes d'analyse", *Economie et Statistique*, n°301-302, pp 51-60.

FOURCADE B., 1998, "La construction négociée des diplômes professionnels de l'éducation nationale", *Clés*, n°31, L'Harmattan, pp 49-70.

FOURNET M., 1998, "Nouveaux défis, pour quels changements ?", *Actualité de la formation permanente*, n°154, Centre Inffo, pp 8-13.

FOURNET M. et BEDIN V., 1998, "L'ingénierie de formation entre traditionalisme et modernisme - Les nouvelles formes de formation continue vues par les dirigeants de PME-PMI", *Formation Emploi*, n°63, Cereq, Juillet-Septembre, pp 43-59.

FRANCHI A-M. (dir.), 1999, *Regards sur l'éducation des adultes en France - Evolution et perspectives*, Commission nationale française pour l'Unesco et La documentation Française, Paris, 127 p.

GADREY J., 1997, "Service universel : Les justifications du recours à un nouveau concept", *Politique et Management*, vol. 15, Institut de management public, pp 43-72.

- GALLAHER L., 1996, *Le système de Formation Professionnelle en Irlande*, Cédefop, Thessalonique, 97 p.
- GALTIER B., 1995, "Les horizons temporels des politiques de main d'œuvre des entreprises", *Thèse pour le doctorat en sciences économiques*, Université de Paris I - Panthéon - Sorbonne, 473 p.
- GARANTO A., 1993, "Existe-t-il un modèle japonais des ressources humaines ?", *Cahiers Français*, n°262, La documentation Française, Juillet-Septembre, pp 95-111.
- GARRABE M., 1994, *Ingénierie de l'évaluation économique*, Ellipse, Paris, 255 p.
- GASSKOV V., 1994, *Alternative schemes of financing training*, BIT, Genève, 151 p.
- GASSKOV V., 1998, "Taxes, congés de formation et conventions collectives : comment inciter les entreprises et les individus à investir dans la formation", *Formation Professionnelle – Revue Européenne*, n°13, Janvier – Avril, Cédefop, pp 30-41.
- GAUTIE J., GAZIER B., SILVERA R. et al., 1994, *Les subventions à l'emploi : analyses et expériences européennes*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, La documentation Française, Paris, 269 p.
- GEERS F. et VAN WEYDEVELT R., 1995, *Le système de Formation Professionnelle en Belgique*, Cédefop, Berlin, 128 p.
- GEHIN J-P., 1989, "Quelle dynamique d'évolution de la FPC des salariés ?", *Collection des études*, n°47, Céreq, Marseille, Février, 166 p.
- GEHIN J-P., JANSOLIN P. et VERDIER E., 1988, "Où en est l'effort de Formation Continue des entreprises ?", *Céreq Bref*, n°32, Céreq, Mai, 4 p.
- GEHIN J-P. et MEHAUT P., 1993, *Apprentissage ou Formation Continue ? Stratégies éducatives des entreprises en Allemagne et en France*, L'Harmattan, Paris, 223 p.
- GEHIN J-P. et VERDIER E., 1987, "Entreprises : seize ans de formation professionnelle continue", *Regards sur l'actualité*, n°134, La documentation Française, Septembre-Octobre, pp 3-19.
- GENESTET V., GINSBOURGER F., GODELIER E et alii, 1992, *Entreprise, organisation du travail et risque d'exclusion*, collection dossiers documentaires, ANACT, Montrouge, Juillet, 256 p.
- GENGENWIN G., 1996, *Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur la proposition de résolution n°257 de M. Michel PERICARD, tendant à créer une commission d'enquête chargée d'inventorier les dispositifs actuels d'aide à l'emploi, d'en évaluer les effets et d'en proposer une simplification afin d'en améliorer la connaissance par les demandeurs d'emploi et par les entreprises*, n°2649, Assemblée Nationale, Paris, Mars, 16 p.
- GERARD L., 1995, "Moins de fonds pour la formation professionnelle", *Liaisons Sociales - le Mensuel*, n°104, Liaisons et Convergences, Décembre, pp 87.
- GERME J-F. et POTTIER F., 1996, " Les formations continues à l'initiative des individus en France : déclin ou renouveau ?", *Formation Professionnelle – Revue Européenne*, n°8/9, Décembre, pp 54-61.

- GIRAN J-P. et GRANIER R., 1983, *Politique de l'emploi*, éd. Economica, Paris, 250 p.
- GIROD DE L'AIN B., 1997, "Des validations sans certification", 5^{ème} journée d'étude du Clerse - Certification, validation, diplôme : nouveaux enjeux, Villeneuve d'ascq, Mai, 12 p.
- GLENDRUP H., 1993, "Continuing Vocational Training (CVT) in Denmark - some trends", contribution au rapport Force sur le rôle des partenaires sociaux dans la Formation Professionnelle Continue des Travailleurs, Bruxelles, Novembre, 2 p.
- GLENNERSTER D., 1991, "Quasi markets for education ?", *The Economic Journal*, vol.101, n°408, Royal Economic Society, Septembre, pp 1254-1255. pp 1268-1276.
- GOETSCHY J., 1995, "La difficile mutation des modèles sociaux nordiques", *Formation Professionnelle - Revue Européenne*, n°4, Cédefop, Janvier - Avril, pp 7-16.
- GOTTFRIED N. et McCORMICK B., 1995, *Discrimination and open unemployment in a segmented labour market*, Institute for international economic studies, Stockholm University, 15 p.
- GOUX D., 1994, a, "La formation professionnelle Continue", *INSEE Première*, n°314, INSEE, Mai, 4 p.
- GOUX D. et MAURIN E., 1994, "Education, expérience et salaire : tendances récentes et évolutions de long terme", *Economie et Prévision*, n°116, La documentation Française, Mai, p: 163-178.
- GOUX D. et MAURIN E., 1997, "Les entreprises, les salariés et la formation continue", *Economie et Statistique*, n°306, INSEE, pp 41-55.
- GRANDO J-M., 1983, "Industrie et gestion de la main-d'œuvre", *Formation Emploi*, n°1, Janvier-Mars, pp 19-36.
- GRASSET-MOREL V., 1994, "Crédit d'impôt formation et apprentissage : reconduction et aménagement du dispositif pour la période 1994-1998", *Inffo Flash*, n°412, Centre Inffo, Juillet, 4 p.
- GREE, 1991, "Formation et marché du travail : l'utilisation des données pour la prise de décision", *Actes du colloque organisé par la commission des CE (Programme PETRA), le CÉDEFOP et le GREE*, Nancy, Mars, 107 p.
- GREENAWAY D., 1991, "Markets and quasi markets in social services : editorial note", *The Economic Journal*, vol.101, n°408, Royal Economic Society, Septembre, pp 1254-1255.
- GREENE W-H., 1997, *Econometric analysis*, third edition, international edition, New York, 1075 p.
- GREENHALGH C. et MAVROTAS G., 1991, "Workforce training in the thatcher area - Market forces and market failures", *Applied economics discussion paper series*, n°120, Institute of economics and statistics, University of Oxford, Oxford, Octobre, 57 p.
- GREENHALGH C. et MAVROTAS G., 1992, "The role of career aspirations and financial constraints in individual access to vocational training", *Applied economics discussion paper series*, n°136, Institute of economics and statistics, University of Oxford, Oxford, Avril, 28 p.

GREENHALGH C. et MAVROTAS G., 1994, "Workforce training in the Thatcher era - market forces and market failures", in Mc NABB R. et WHITFIELD K., 1994, *The market for training, international perspectives on theory, methodology and policy*, Avelbury, Aldershot, pp 19-57.

GREIF A., 1998, "Historical and comparative institutional analysis", *American economic review*, n°2, vol.88, Mai, pp 80-83.

GREFFE X., 1994, *Economie des politiques publiques*, Dalloz, Paris, 546 p.

GRILO E.-M., 1996, *Le système de Formation Professionnelle au Portugal*, Cédefop, Thessalonique, 94 p.

GROOT W., 1993, "Overeducation and the returns to enterprise-related schooling", *Economics of education review*, Vol. 12, n°4, pp 299-309.

GRUCHY A.-G., 1969, "Neoinstitutionalism and the Economics of Dissent", *Journal of Economic Issues*, n°3, Mars, pp 3-17.

GRÜNEWALD U., MORAAL D., SORENSEN J.-H., et alii., 1998, "Approaches and obstacles to the evaluation of investment in continuing vocational training: discussion and case studies from six member states of the european union", *Cédefop Panorama*, Cédefop, Mai, 170 p.

GUBIAN A., 1998, "La politique de l'emploi en 1997 : redéploiement des dispositifs spécifiques et consolidation du rôle des allègements de charges sur les bas salaires", *Premières Informations et Premières Synthèses*, n°35.2, DARES, Août, pp 225-232.

GUERRIEN B., 1993, *La théorie des jeux*, Economica, Paris, 108 p.

Guide Cédefop, 1983, «Systèmes de Formation Professionnelle dans les pays membres de la Communauté Européenne - Etudes comparatives», Cédefop, Berlin, 480 p.

Guildford Educational Services Ltd, 1995, "The coherence of compulsory education, initial and continuing training and adult education in countries of the european economic area", *Cédefop Panorama*, Cédefop, Juin, 52 p.

GUILLOT J.-F. et ROUQUIE G., 1996, *La formation au cœur de l'entreprise, un investissement durable*, Retz, Paris, 214 p.

GUILLOTIN Y. et 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, Insee.

HALEY W.-J., 1973, "Human Capital : the choice between investment and income", *The American Economic Review*, vol.63, n°5, American Economic Association, Décembre, pp 929-944.

HALLAK J., 1974, *A qui profite l'école ?*, Presses Universitaires de France, Paris, 261 p.

HANCHANE S., 1998, "Formation, salaires et mobilités – Entre fondements théoriques et approches empiriques", *Candidature pour le diplôme d'habilitation à diriger des recherches*, GREQAM, Juin, Marseille, 85 p.

HANCHANE S. et BALSAN D., 1999, "Estimations et tests sur données longitudinales. Le cas des panels cylindrés et non-cylindrés", *Document de travail*, GREQAM, Février, 64 p.

HANCHANE S. et BALSAN D., 1998, "Principes d'estimation et de test sur données longitudinales. Le cas des panels cylindrés et non-cylindrés", *Document de travail*, GREQAM, Avril, 56 p.

HANCHANE S. et JOUTARD X., 1998, "Une approche empirique de la structure du marché du travail : salaires, formes de mobilité et formation professionnelle continue", *Economie et Prévision*, n°135, Avril, La documentation française, pp 57-75.

HANCHANE S. et MOULLET S., 1999, "L'évaluation des rendements éducatifs privés : vers de nouvelles alternatives", *Colloque Eléments d'analyse et de l'efficacité des systèmes éducatifs et de formation*, GREQAM, Marseille, 21 et 22 Juin, 67 p.

HANSEN W-L., 1991, "Nonmarket failure in government training programs", in STERN D. et RITZEN J-M., 1991, *Market Failure in Training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, Berlin, pp 215-223.

HANUSHEK E-A, 1996, "Measuring investment in education", *Journal of Economics Perspectives*, vol.10, n°4, American Economic Association, pp 9-23.

HASHIMOTO M., 1981, "Firm Specific Human Capital as a shared investment", *The American Review*, vol. 71, n°3, Juin, pp 475-482.

HASHIMOTO M., 1991, "Training and employment relations in Japanese firms", in STERN D. et RITZEN J-M., 1991, *Market Failure in Training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, Berlin, pp 153-183.

HAUT COMITE EDUCATION ECONOMIE, 1990, "2001, d'autres enjeux : de nouveaux parcours en formation initiale et continue", *Rapport présenté au ministre de l'éducation Nationale*, La documentation Française, Paris, Décembre, 245 p.

HECKMAN J-J., 1979, "Sample selection bias as a specification error", *Econometrica*, (47) 1, pp 153-161.

HEGE A., 1983, *La Formation Professionnelle en France - Bibliographie sélective*, Cédefop, Berlin, 28 p.

HEGE A., 1985, *La Formation continue et le marché du travail - Rapport de synthèse*, Cédefop, Berlin, 38p.

HEIDEMANN W., 1996, "L'éducation et la formation tout au long de la vie en tant que thèmes du dialogue social et des conventions collectives", *Formation Professionnelle – Revue Européenne*, n°8/9, Décembre, pp 71-76.

HENRY C., 1974, "Investment under uncertainty: the irreversibility effect", *American Economic Review*, 64, pp.1006-1012.

HEROULT S. et TUGAL M., 1992, "IV^{èmes} rencontres annuelles de la Formation Professionnelle - Des entreprises lieux de développement des compétences", *Les entretiens Condorcet*, Centre Inffo, Septembre, 10 p.

HERVE A., DESLANDES C. et CEPPEDE J-P, 1996, *Organismes collecteurs paritaires agréés - Réforme et Répertoire*, Centre Inffo, Paris, Juin, 161 p.

HOCQUET L., 1999, "Déterminants et effets de la formation professionnelle continue en France et en Grande-Bretagne : une analyse empirique comparative", *Thèse pour le doctorat en sciences économiques*, Université de Paris I - Panthéon - Sorbonne, 318 p.

HOFF K., 1993, "Non-leaky buckets", *Working Paper*, n°93-5, University of Maryland, Department of economics, 40 p.

Inffo Flash, 1994, a, n°409, Centre Inffo, Juin, 28 p.

Inffo Flash, 1994, b, "L'avenant du 5 Juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 Juillet 1991", Numéro Spécial, Centre Inffo, Juillet, pp 13-15.

Inffo Flash, 1994, c, "Les chiffres 1993 de la formation professionnelle", n°418, Centre Inffo, Novembre, p: 1-8.

Inffo Flash, 1995, "Les nouveaux organismes collecteurs paritaires agréés", Numéro Spécial, Centre Inffo, Mars, 17 p.

International Review of Education, 1996, vol 42 (1/3)

Insee résultat, 1992, "Résultats de l'EAE – Les entreprises de services en 1990", n°224, Insee, pp 226-229s.

Insee résultat, 1995, "Résultats de l'EAE – Les entreprises de services en 1993", n°421-422, Insee, pp 322-323.

Insee résultat, 1996, "Résultats de l'EAE – Les entreprises du commerce en 1994", n°509-510, Insee, pp 336-366.

ISFOL, 1988, *La formation professionnelle en Italie*, Cédefop, Luxembourg, 77 p.

JACQUET O., 1986, *Le Financement de la Formation par les entreprises*, CARIF Poitou Charentes, Novembre.

JANSOLIN P., 1988, *Statistiques de la formation professionnelle continue financée par les entreprises (traitement des déclarations d'employeurs n°2483) Années 1986-1987*, La documentation Française, Céreq, Décembre, Paris, 127 p.

JANSOLIN P., 1989, *Statistiques de la formation professionnelle continue financée par les entreprises (traitement des déclarations d'employeurs n°2483) Années 1987-1988*, La documentation Française, Céreq, Décembre, Paris, 140 p.

JANSOLIN P., 1990, a, *Statistiques de la formation professionnelle continue financée par les entreprises (traitement des déclarations d'employeurs n°2483) Années 1988-1989*, La documentation Française, Céreq, Décembre, Paris, 139 p.

JANSOLIN P., 1990, b, "Dépenses de formation continue des entreprises : 2,74 % de la masse salariale en 1988", *Céreq Bref*, n°56, Céreq, Juillet, 4 p.

JANSOLIN P., 1991, *Statistiques de la formation professionnelle continue financée par les entreprises (traitement des déclarations d'employeurs n°2483) Années 1989-1990*, La documentation Française, Céreq, Décembre, Paris, 145 p.

JANSOLIN P., 1992, "Dépenses de formation continue des entreprises : 3,10 % de la masse salariale en 1990", *Céreq Bref*, n°77, Céreq, Juin, 4 p.

JAROUSSE J-P. et MINGAT A., 1992, "La formation du capital humain : gestion par le marché ou gestion par l'Etat", *Revue économique*, n°4, CNRS et Ecole des hautes études en sciences sociales et Fondation nationale des sciences politiques, Juillet, pp 739-754.

JENNINGS P-L., BANFIELD P. et BEAVER G., 1996, "Human resource development in small firms: a competence based approach", *Strategic Change*, vol. 5, n°2, Mars-Avril, pp 89-105.

JOBERT A. et JALLARD M., 1995, "Diplômes et certification de branche dans les conventions collectives", *Formation Emploi*, n°52, La documentation Française, Octobre - Décembre, pp 133-149.

Journal officiel de la République Française, 1971, "Loi n°71-575 du 16 Juillet 1971 portant de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente", pp 7035-7041.

Journal officiel de la République Française, 1984, "Loi n°84-130 du 25 Février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du code du travail", pp 683-690.

Journal officiel de la République Française, 1991, "Loi n°91-1405 du 31 Décembre 1984 relative à la formation professionnelle continue et à l'emploi", pp 168-178.

KATZ E. et ZIDERMAN A., 1990, "Investment in general training : the role of information and labour mobility", *The economic journal*, n°100, Décembre, pp 1147-1158.

KAZAMAKI - OTTERSTON E., 1995, "Le système de formation suédois - Attentes futures en matière d'intégration", *Formation Professionnelle - Revue Européenne*, n°4, Cédefop, pp 17-23.

KERR R., 1996, "La formation professionnelle continue dans les entreprises - un aspect essentiel de l'éducation et de la formation tout au long de la vie", *Statistiques en Bref - Population et conditions sociales*, Eurostat, 4 p.

KERR R., 1997, "Apprendre sa vie durant - La formation continue des entreprises", *Insee Prévision*, n°512, Février, 4p.

KIRSCH J-L. et DESGOUTTE J-P., 1996, "Diplôme et déclassement", *Céreq Bref*, n°117, Céreq, Février, 4 p.

KLEIN V. et ELIAS V., 1994, "Historique de la Formation professionnelle Continue", *Dossier d'étude*, Centre de Ressources Interdépartemental De l'Est Parisien, Montreuil, Mars, 91 p.

KNIGHT F-H., 1980, *Risk Uncertainty and Profit*, University of Chicago Press, Chicago, 375 p.

KYRÖ M., 1995, "L'enseignement Professionnel en Finlande", *Formation Professionnelle - Revue Européenne*, n°4, Cédefop, pp 24-30.

La lettre du gouvernement, 1996, n° 7, "3,2 milliards de francs en 1995 pour dynamiser le tissu industriel français", service d'information du gouvernement, 3 Avril, pp 6.

LAMOURE J., 1995-1996, "Formation et emploi : enquête sur une relation", *Projet*, n°244, Assas édition, pp 50-60.

LAYARD R. et PSACHAROPOULOS G., 1974, "The screening hypothesis and the returns to education", *Journal of political economy*, vol. 82, n° 5, pp 985-998.

Le compte de l'éducation. Résultats 1985-1990, 1991, Ministère de l'Education Nationale et Direction de l'évaluation et de la prospective, Coll. Dossiers Education et Formations, 153 p.

Les Fiches pratiques de la Formation Continue 1995, 1995, Centre Inffo, Paris, pp 340-673.

Les Fiches pratiques de la Formation Continue 1996, 1996, Centre Inffo, Paris.

Les Fiches pratiques de la Formation Continue 1998, 1998, Centre Inffo, Paris, 1060 p.

LEFRANC A., 1997, "Quelques éléments de comparaison des taux de chômage français et américains", *Economie et Statistiques*, n°301-302, pp 61-72.

LEGRAND J., 1991, "Quasi markets and social policy", *The Economic Journal*, vol.101, n°408, Royal Economic Society, Septembre, pp 1256-1267.

LEIGNEL E., 1998, "La production d'adaptabilité : l'importance du système national de formation", in *Travail, Compétences et adaptabilité*, dir. STANKIEWICZ F., L'Harmattan, Paris, pp 183-210.

Le Magazine Education, Formation, Jeunesse en Europe, 1995, n° 4, "L'éducation et la formation dans les nouveaux états membres", Commission Européenne, pp 9-12.

LEMAIRE S., 1998, "Que deviennent les bacheliers après leur bac ?", *Note d'information*, n°98-05, Ministère de l'Education Nationale, de la recherche et de la technologie, 6 p.

LERENARD A., 1998, "L'effet du congé individuel sur les carrières professionnelles", *Premières informations et Premières Synthèses*, n°04.1, DARES et Ministère de l'emploi et de la solidarité, 7 p.

LESOURNE J., 1996, "L'éducation et l'emploi", *Perspectives*, vol XXVI, n°1, UNESCO et BIT, Mars, pp 9-18

LE TIEC C., 1995, "De l'évaluation à la prospective. Compte rendu d'une table ronde", *Formation Emploi*, n°52, La documentation Française, Octobre - Décembre, pp 101-111.

LEVHARI D. et WEISS Y., 1974, "The effect of risk on the investment in human capital", *The American Economic Review*, Décembre, pp 950-962.

LEVY GARBOUA L., 1994, "Formation sur le tas et rendements de l'expérience : un modèle de diffusion du savoir", *Economie et Prévision*, n°116, La documentation Française, Mai, pp 79-88.

LI Y., 1992, "On the existence of training and development externalities in the labor market", *discussion Paper 92-21*, University of Arizona economics, Gettysburg, Octobre, 34 p.

Liaisons Sociales, 1981, "Formation Professionnelle Continue 1980", n°5113, supplément au n°8643, Législation Sociale, Liaisons et Convergences, Décembre, 2 p.

Liaisons Sociales, 1982, "Formation Professionnelle Continue 1981", n°5255, supplément au n°8877, Législation Sociale, Liaisons et Convergences, Décembre, 4 p.

Liaisons Sociales, 1983, "Formation Professionnelle Continue 1982", n°5418, supplément au n°9120, Législation Sociale, Liaisons et Convergences, Novembre, 4 p.

- Liaisons Sociales*, 1995, a, "La participation des entreprises à la Formation Professionnelle Continue 1993", n°7235, supplément au n°11899, *Législation Sociale, Liaisons et Convergences*, Mars, 4 p.
- Liaisons Sociales*, 1995, b, "La participation des entreprises à la Formation Professionnelle Continue 1994", n°7374, supplément au n°12081, *Législation Sociale, Liaisons et Convergences*, Décembre, 6 p.
- Liaisons Sociales*, 1996, Numéro Spécial, "Formation professionnelle : participation financière des employeurs", n°7431, *Législation Sociale, Liaisons et Convergences*, Mars, 84 p.
- LICHTENBERGER Y., 1993, "La décentralisation de la formation professionnelle : transfert de compétence et innovation", *Collection des études*, n°64, Céreq, Marseille, Novembre, pp 9-17.
- LINDLEY R-M, 1991, "Interactions in the markets for education, training and labour : a european perspective on intermediate skills", in RYAN P., 1991, *Comparisons of vocational education and training for intermediate skills*, FarmerPress, pp 185-206.
- LOCHET J-F., PODEVIN G. et SAUNIER J-M., 1995, "Produire des compétences pour gérer les recrutements", *Céreq Bref*, n°111, Céreq, Juillet, 4 p.
- LOCKWOOD B., 1989, "Informational externalities in the labour market et their implications for the duration of unemployment", *discussion paper 740*, Department of economics, Birbeck college visiting queen's university, Kingston, Ontario, Canada, K7L3N6, Janvier, 41 p.
- LOGOSSAH KINVI D-A., 1994, "Capital humain et croissance économique : une revue de la littérature", *Economie et Prévision*, n°116, La documentation Française, Mai, pp 17-34.
- LOLLIVIER S., 1993, "L'évolution du marché du travail dans les années 1980", *Document de travail du CREST et du département de la recherche*, n°9336, INSEE, Juillet, 25 p.
- LORRIAUX J-P., 1996, *Usages, droits et financements de la formation*, RETZ, Paris, 263 p.
- LORRIAUX J-P. et SEITE J-A., 1990, *La formation Professionnelle Continue - Illusion lyrique ou enjeu stratégique*, Economica, Paris, 285 p.
- LUTTINGER J-M., 1984, "La réforme du droit de la formation professionnelle continue mai 1981-mai 1984", *Droit Social*, n°6, Juin, pp 355-365.
- LUTTRINGER J-M, 1996, "Réflexions sur la part du droit dans le développement de l'activité de formation", *Education permanente*, n°129, Paris, pp 51-55.
- LYNCH L-M., 1993, *Strategies for workplace training - Lessons from Abroad*, Economic Policy Institute, Washington, 53 p.
- LYNCH L-M., 1994, *Training and the Private Sector - International Comparisons*, The University of Chicago Press, Chicago et London, 319 p.
- MAHE M-C., 1981, "Le rôle des fonds d'assurance formation dans l'application de la loi sur le congé individuel de formation", *Actualité de la formation permanente*, n°53, Centre Inffo, Juillet-Août, pp 49-57.
- MALGLAIVE G., 1996, "La formation contre l'emploi ou l'emploi contre la formation", *Education permanente*, n°129, Paris, pp 57-62.

- MALINVAUD E., 1994, "Education et développement économique", *Economie et Prévision*, n°116, La documentation Française, Mai, pp 1-15.
- MALLET L., 1995, "Organisation qualifiante, coordination et incitation", *Formation Professionnelle - Revue Européenne*, n°5, Cédefop, Mai - Août, pp 10-16.
- MALLET L. et alii, 1997, "Diplômes, compétences et marchés d travail en Europe", *Formation professionnelle-Revue européenne*, n°12, Cédefop, Septembre-Décembre, pp 21 – 35.
- MANTE B. et MANTE-DUNAT M., 1997, "La prise en compte des normes dans l'analyse du marché du travail", *Communication aux 5^{èmes} journées Ifresi*, Lille, pp 67-83.
- MARAVAL A., 1992, "Le marché de la Formation Professionnelle Continue, les organismes de formation", *Document de travail*, Direction de la Prévision, Ministère de l'Economie, des Finances et du Budget, Paris, Mars, 38 p.
- MARGIRIER G., 1994, "Le marché de la formation professionnelle des salariés", *Revue Française d'Economie*, vol.9, n°3-4, pp 45-84.
- MARPSAT M et VERGER D., sd., "L'économétrie et l'étude des comportements – Présentation et mise en œuvre de modèles de régression qualitatifs – les modèles à résidus logistiques ou normaux (logit, probit)", *Document de travail*, n° F9110, Insee, 138 p.
- MARQUAND J., 1994, "Training policy and economic theory : a policy maker's perspective", in MC NABB R. et WHITFIELD K., 1994, *The market for training, international perspectives on theory, methodology and policy*, Avelbury, Aldershot, pp 125 - 142.
- MARSDEN D., 1989, *Marchés du Travail - Limites sociales des nouvelles théories*, Economica, Paris, 267 p.
- MARSDEN D., 1990, "Institution and labour mobility : occupational and internal markets in Britain, France, Italy and West Germany", in BRUNETTA R. et DELL' ARINGA C., *Labour relations and economic performance*, Londres, McMillan, pp 414-438.
- MARSDEN D., 1993, "Existerait-il un grand marché européen du travail ?", *Formation Emploi*, n°43, La documentation Française, pp 5-13.
- MARSDEN D., 1998, "Apprentissage – Le phénix renaît-il de ses cendres ? La formation professionnelle en Grande-Bretagne", *Formation Emploi*, n°61, La documentation Française, Janvier-Mars, pp 35-54.
- MARSDEN D. et RYAN P., 1991, "Initial training, labour market structure and public policy : Intermediate skills in British and German industry", in RYAN P., 1991, *Comparisons of vocational education and training for intermediate skills*, FarmerPress, pp 251-285.
- MASON R., 1996, "Special section : adult education - the legislative and policy environment - Australia", *International Review of Education*, vol.42, n°1/3, Unesco, pp 11-28.
- MATHIS L., 1982, *Gestion prévisionnelle et valorisation des ressources humaines*, Les éditions d'organisation, Paris, 281 p.
- MAUDINET M. et SKIREDJ C., 1995, "La formation professionnelle continue en entreprise : vers de nouveaux équilibres", *Actualité de la formation permanente*, n°137, Juillet-Août, pp 42-47.

MAURICE M., SELIER F. et SILVESTRE J-J., 1982, *Politique d'éducation et d'organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, Paris, 382 p.

MC CORMICK K., 1991, "Japanese Engineers, lifetime employment and in-company training : continuity and change in the management of engineering manpower resources", in RYAN P., 1991, *Comparisons of vocational education and training for intermediate skills*, FarmerPress, pp 159-182.

MC FARLAND L., 1997, " Continuing vocational training in the United States", in European Commission, 1997, *Continuing vocational training : Europe, Japan and the United States of America*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, pp 335-360 p.

MC KENZIE P. et WURZBURG G., 1997/1998, "Apprentissage et employabilité", *L'observateur de l'OCDE*, n°209, Décembre – Janvier, pp 13-17.

MC NABB R. et WHITFIELD K., 1994, a, *The market for training, international perspectives on theory, methodology and policy*, Avelbury, Aldershot, 394 p.

MC NABB R. et WHITFIELD K., 1994, b, "The market for training : An Overview", in MC NABB R. et WHITFIELD K., 1994, *The market for training, international perspectives on theory, methodology and policy*, Avelbury, Aldershot, pp 1-18.

MC NABB R. et WHITFIELD K., 1994, c, "Market failure, institutional structure and skill formation", *International Journal of Manpower*, vol 15, n° 5, MCB University Press, pp 5-15.

MEHAUT P., 1989, "Les innovations en formation : des entreprises qui éduquent, des formations qui organisent", *Céreq Bref*, n°49, Céreq, Décembre, 4 p.

MEHAUT P. et DELCOURT J., 1995, "Le rôle de l'entreprise dans la production des qualifications : effets formateurs de l'organisation du travail - Rapport de synthèse", *Document Cédefop*, Office des publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg, 130p.

MEIGNANT A., 1990, "Analyse des emplois, formation et décision de gestion", *Education permanente*, n°105, Centre Inffo, Décembre, pp 21-30.

MELIVA A., 1995, "Organismes de formation : pourquoi une enquête du CEREQ", *Actualité de la formation permanente*, n°137, Centre Inffo, Juillet - Août, pp 62-64.

MERIAUX O., 1997, "Vers un nouveau modèle de paritarisme dans la gestion des fonds de la formation professionnelle ?", *La Revue de l'IRES*, n°24, Printemps - Eté, pp 191-208.

MERLE V., 1997, "L'évolution des systèmes de validation et de certification. Quels modèles possibles et quels enjeux pour la France ?", *Formation professionnelle – Revue européenne*, n°12, Cédefop, Septembre-Décembre, pp 37-49.

MERLE V., 1996, "Formation professionnelle : un nouveau compromis social à construire", *Education permanente*, n°129, Paris, pp 63-74.

MERIAUX O., 1998, "Logique d'échange politique et régulation du système français de formation professionnelle continue", in *Les régulations de l'emploi – Les stratégies des acteurs*, Coord. Lamotte B., L'Harmattan, Paris, pp 111-122.

MERON M. et MINNI C., 1995, "Des études à l'emploi : plus tard et plus difficilement qu'il y a vingt ans", *Economie et Statistiques*, n°283-284, pp 9-31.

MESCHI P-X. et METAIS E., 1999, "Les politiques de formation : implications stratégiques d'une approche fondée sur les ressources", *Economies et Sociétés*, Sciences de gestion, n°26-27, Juin-Juillet, pp 107-120.

MICHELET V., 1998, "Le financement de la formation et de l'enseignement professionnels en France – Portrait de financement", *Cédefop Panorama*, Cédefop, Thessalonique, Septembre, 80 p.

MICHON F. et SEGRESTIN D., 1990, *L'emploi, l'entreprise et la société - Débats Economie - Sociologie*, Economica, Paris, 301p.

MILLER E-S., 1978, "Institutional Economics : Philosophy, Methodology and Theory", *Social Science Journal*, n°1, vol.15, Janvier, pp 13-25.

MINGAT A., 1973, "Pour une analyse économique de la formation permanente", *Revue d'économie politique*, n°3, Sirey, pp 584-596.

MINGAT A., 1997, "Efficience, contrôle et incitations en éducation", *Les avancées théoriques en économie sociale et leurs applications - XVII èmes Journées de l'association d'économie sociale*, vol.1, IREDU et LATEC, Septembre, pp 135-150.

Ministère de l'Education et Direction Nationale de l'enseignement, 1993, *La formation des adultes en Finlande*, Ministère de l'éducation et Direction Nationale de l'enseignement, Helsinki, 32 p.

Ministère de l'Education Nationale, de la Recherche et de la Technologie, 1998, *Pour la formation continue du XXIe siècle. Le rôle possible de l'Education Nationale tout au long de la vie*, Table ronde sur la formation continue présidée par le recteur J-P De Gaudemar, Octobre, 72 p.

Ministère de l'emploi et de la solidarité, 1997, *Le contrôle de la Formation Professionnelle en 1996*, La documentation Française, Paris, 115 p.

Ministère du Travail et des affaires sociales, 1997, *Se former tout au long de la vie - Entretiens Condorcet - VI^{èmes} rencontres de la formation professionnelle*, Le Monde Editions, Paris, 210 p.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 1995, *La formation professionnelle en France*, Centre Inffo, Paris, 32 p.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, 1991, "Conventions collectives - Accord National Interprofessionnel du 3 Juillet 1991 - Formation et perfectionnement professionnels", *Bulletin Officiel*, Fascicule spécial n°91/9 bis, Novembre, 65p.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et ORFQE Nord Pas-de-Calais et DRFP Nord Pas-de-Calais, 1991, *Participation des employeurs au développement de la Formation Professionnelle Continue dans la région du Nord Pas-de-Calais - Traitement des déclarations des employeurs n°2483 - Année 1989*, 4 p.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et ORFQE Nord Pas-de-Calais et DRFP Nord Pas-de-Calais, 1993, *Participation des employeurs au développement de la Formation Professionnelle Continue dans la région du Nord Pas-de-Calais - Traitement des déclarations des employeurs n°2483 - Année 1991*, 17 p.

Ministère du Travail, du Dialogue Social et de la Participation, 1994, *Le contrôle de la Formation Professionnelle en 1994*, La documentation Française, Paris, 124 p.

- Ministère du Travail, du Dialogue Social et de la Participation, 1995, *De la formation à l'emploi - Les entretiens Condorcet 1994*, La documentation Française, Paris, 201 p.
- MINTER HOXBY C., 1996, "Are efficiency and equity in school finance substitutes or complements ?", *Journal of Economic perspectives*, vol.10, n°4, American Economic Association, pp 51-72.
- MIROCHNITCHENKO K. et VERDIER E., 1997, "Contrat et action publique. Le cas de la formation professionnelle continue", *Travail et Emploi*, n°72, DARES, 66 p.
- MÖBUS M. et VERDIER E., 1997, a, "La construction des diplômes professionnels en Allemagne et en France", *Céreq Bref*, n°130, Céreq, 4 p.
- MÖBUS M. et VERDIER E., 1997, b, *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France - Conception et jeux d'acteurs*, L'Harmattan, Paris, 313 p.
- MONNIER E., 1992, *Evaluations de l'action des pouvoirs publics*, Economica, Paris, 245 p.
- MONOD A., 1993, "Des chiffres et des comptes", *Actualité de la formation Permanente*, n°127, Centre Inffo, Novembre-Décembre, pp 6-11.
- MULLIGAN C-B. et SALA-I-MARTIN X., 1995, "Measuring human capital", *CEPR Discussion Paper*, n°1149, CEPR, Mars, 53 p.
- MÜNCH J., 1995, *Le système de Formation Professionnelle en République Fédérale d'Allemagne*, Cédefop, Thessalonique, 115 p.
- MUNOZ V., 1997, "L'entreprise espagnole face au nouveau système de formation professionnelle", *Formation professionnelle - Revue européenne*, n°12, Cédefop, Septembre-Décembre, pp 50-55.
- MURNANE R-J. et LEVY F., 1994, "Stimulating employer provided general training", *Journal of Policy Analysis and Management*, vol.13, n°1, Association for Public Policy Analysis and Management, pp 75-81.
- MUSGRAVE R-A., 1966, "L'offre des biens collectifs", *Economie Publique*, CNRS, pp 81-107.
- MUSGRAVE R-A. et MUSGRAVE P-B., 1976, *Public finance in theory and practice*, 2^{ème} éd., International Student Edition, Japan, 778 p.
- NADEL H., 1991, *Les entreprises françaises et la Formation Continue - Natures, financements, fonctions, usages - Synthèse des principaux résultats*, Tome 1, Etude réalisée pour la Délégation à la Formation Professionnelle et pour la Délégation à l'Emploi, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, sl, Mars, 26 p.
- NALLET J-F., 1979, "Les fonds d'assurance formation après la loi du 17 Juillet 1978", *Actualité de la formation permanente*, n°42, Centre Inffo, Septembre-Octobre, pp 44-50.
- NALLET J-F., 1981, "Les politiques des fonds d'assurance formation de salariés", *Actualité de la formation permanente*, n°53, Centre Inffo, Juillet-Août, pp 27-42.
- NIELSEN S-B., 1995, *Le système de Formation Professionnelle au Danemark*, Cédefop, Berlin, 115p.

- NIELSEN S-B. et SORENSEN P-B., 1997, "On the optimality of the nordic system of dual income taxation", *Journal of Public Economics*, vol.63, n°3, Elsevier Science SA, Février, pp 311-329.
- NIJMAN T. et VERBECK M., 1992, "Testing for selectivity bias in panel data model", *International Economic Review*, 3, pp 681-703.
- NIOCHE J-P. et POINSARD R., 1984, *L'évaluation des politiques publiques*, Economica, Paris, 302 p.
- NIOSI J., 1995, "Une interprétation évolutionniste des politiques industrielles", *Revue d'Economie Industrielle*, n°71, pp 213-226.
- NIOSI J., BELLON B., SAVIOTTI P. et CROW M., 1992, "Les systèmes nationaux d'innovation : à la recherche d'un concept utilisable", *Revue Française d'Economie*, vol.12, n°1, pp 215-250.
- NORGE N-F., 1994, *L'enseignement pour tous*, Ministère des Affaires Etrangères, Norvège, Octobre, 6 p.
- Note d'informations*, 1997, n°97-35, "Le coût de l'éducation en 1993, Ministère de l'Education Nationale, Août, 6 p.
- OCDE, 1992, *Etudes économiques de l'OCDE - France - 1991/92*, Paris, Les éditions de l'OCDE, 162 p.
- OCDE, 1993, *La Formation Professionnelle Continue en Australie, aux Etats-Unis et en Suède*, OCDE, Paris, 117 p.
- OCDE, 1997, a, *Etudes Economiques de l'OCDE 1996-1997 ; Australie*, OCDE, Paris, pp 165-180.
- OCDE, 1997, b, *Etudes Economiques de l'OCDE 1996-1997 ; Danemark*, OCDE, Paris, pp 114-139.
- OCDE, 1997, c, *Etudes Economiques de l'OCDE 1996-1997 ; Norvège*, OCDE, Paris, pp 110-149.
- OCDE en collaboration avec le CEREQ, 1995, "Les formations en alternance : quel avenir ?", *Problèmes économiques*, n°2420, La documentation Française, Avril, pp 21-26, Introduction à l'étude de l'OCDE : "Les formations en alternance : quel avenir ?", 1994, 167 p.
- O'DWYER T., 1993, "The role of the social partners in continuing vocational training of workers", *Contribution au rapport Force sur le rôle des partenaires sociaux dans la Formation Professionnelle Continue des Travailleurs*, Bruxelles, Novembre, 9 p.
- OEST, 1994, *Les entreprises de transport – EAE 1992*, Juillet, 242 p.
- OEST, 1995, *Les entreprises de transport – EAE 1993*, Décembre, 217 p.
- OI W., 1962, "Labor as a quasi fixed factor", *Journal of political economy*, pp 538-555.
- ONSTENK J., 1995, "Apprendre sur le lieu de travail en situation de changement organisationnel dans l'industrie de transformation", *Formation Professionnelle - Revue Européenne*, n°5, Cédefop, Mai - Août, pp 33-40.
- ORFQE, 1992, *Statistique de la Formation Professionnelle financée par les entreprises - Traitement des déclarations d'employeurs n°2483 - Données nationales - Année 1990*, 8 p.

- OSBERT G. et AITKACI A., 1996, "Le compte économique de la formation professionnelle en 1994 : les dépenses de formation professionnelle se sont stabilisées en 1994", *Premières Synthèses*, n°126, DARES, Mars, 8 p.
- OSTERMAN P., 1995, "Skill, Training, and Work Organization in American Establishments", *Industrial Relations*, vol.2, n°34, pp 125-146.
- OUAKNINE R., 1984, "La "promotion sociale" : de son émergence à sa place actuelle dans le dispositif de la formation professionnelle continue", *Actualité de la formation permanente*, n°70, Centre Inffo, Mai-Juin, pp 23-29.
- PAPANDREOU A., 1994, *Externality and institutions*, Clarendon Press, Oxford, 304 p.
- PAPATHEODOSIOU T., FRANGOPOULOS S. et KOTSAKIS V., 1991, *Le financement de la Formation Professionnelle et en particulier celui de la formation des adultes en Grèce*, Cédefop, Luxembourg, 78 p.
- PARODI M., 1993, "Responsable de formation : Evaluation des politiques publiques ?", *Actualité de la formation permanente*, n°122, Centre Inffo, Janvier-Février, pp 6-14.
- PARSONS D., 1990, "The firm's decision to train", *Research in labor economics*, vol 11, JAI Press, p: 53-75.
- PAUL J-J, 1989, *La relation formation-emploi : un défi pour l'économie*, Economica, Paris, 201 p.
- PAUL J-J. et BOLLENOT C., 1993, "L'influence des caractéristiques d'entreprises sur l'accès à la formation professionnelle", *Journées de l'AFSE*, IREDU, Dijon, 27 et 28 Mai, 19 p.
- PEARCE D. et STACCHETTI, 1997, "Time consistent taxation by government with redistributive goals", *Journal of Economic Theory*, vol. 72, n°2, Février, pp 282-305.
- PERISSE M., 1998, "La certification d'entreprise : héritage désuet ou création de nouvelles règles de gestion de la main-d'œuvre – L'exemple d'un groupe chimique", *Formation Emploi*, n°63, Juillet-Septembre, pp 28-41, Mai, 25 p.
- PERKER H., LEPLÂTRE F. et WARD C., 1994, "Identification et validation de savoir-faire et des connaissances acquises dans la vie et les expériences de travail - Rapport comparatif France/Royaume-Uni", *Cédefop Panorama*, Cédefop, Thessalonique, 63 p.
- PERLMAN M., 1992, "Understanding the "old" american institutionalism", *Revue d'économie politique*, n°2, vol. 102, Mars-Avril, pp 281-295.
- PERY N., 1999, "La formation professionnelle. Diagnostics, défis et enjeux", *Contribution du secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle*, Paris, Mars, 246 p.
- PEYLET M., 1995, "Place d'une action de Formation Continue dans un itinéraire professionnel et un itinéraire de vie", *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 24, n°2, Septembre, pp 251-272.
- PIEHL E. et SELLIN B., 1996, "Formation professionnelle initiale et continue en Europe", *Cédefop Panorama*, Cédefop, Thessalonique, 29 p.
- PIORE M-J., 1978, "Dualism in the labor market - A response to uncertainty and flux - The case of France", *Revue Economique*, n°1, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, Janvier, pp 26-48.

PIOTET F., 1992, "Coopération et contrainte. A propos des modèles d'Aoki", *Revue Française de Sociologie*, vol. XXXIII, pp 591-607.

PIRET C., 1995, "Le congé éducation en Belgique : une législation à la dérive", *Formation Professionnelle - Revue Européenne*, n°6, pp 67-73.

PLANAS J., 1996, "La formation continue chez les "jeunes adultes" : seconde chance ou complément", *Formation Professionnelle - Revue Européenne*, n°8/9, pp 77-84.

PLANCHE D., 1995, "La formation Continue", *Reflets*, n° 6, Banque cantonale vaudoise, Novembre - Décembre, pp 2-9.

PODEVIN G., 1994, "Le renouvellement des emplois : recruter ou promouvoir", *Céreq Bref*, n°96, Céreq, Mars, 4 p.

PODEVIN G; et VERDIE E., 1989, "Formation continue et compétitivité économique", Rapport de mission au secrétaire d'Etat à la formation professionnelle, *Collection des études*, n°51, Céreq, Septembre, 96 p.

Préfecture du Nord Pas-de-Calais et DRFP, 1983, *Participation des employeurs au financement de la formation Professionnelle Continue - Année 1981 -Données définitives*, 3p.

Préfecture du Nord Pas-de-Calais et DRFP, 1985, *Participation des employeurs au financement de la formation Professionnelle Continue - Année 1983 -Données provisoires*, 3p.

Préfecture du Nord Pas-de-Calais et DRFP, 1986, *Participation des employeurs au financement de la formation Professionnelle Continue - Année 1984*, 4 p.

Préfecture du Nord Pas-de-Calais et DRFP, 1987, *Participation des employeurs au financement de la formation Professionnelle Continue - Année 1985*, 4 p.

Préfecture du Nord Pas-de-Calais et DRFP, 1988, *Participation des employeurs au financement de la formation Professionnelle Continue - Année 1986*, 9 p.

Projet de loi des finances pour 1986, formation professionnelle, 1985, imprimerie nationale, Paris.

Projet de loi des finances pour 1987, formation professionnelle, 1986, imprimerie nationale, Paris.

Projet de loi des finances pour 1988, formation professionnelle, 1987, imprimerie nationale, Paris.

Projet de loi des finances pour 1989, formation professionnelle, 1988, imprimerie nationale, Paris.

Projet de loi des finances pour 1990, formation professionnelle, 1989, imprimerie nationale, Paris.

Projet de loi des finances pour 1991, formation professionnelle, 1990, imprimerie nationale, Paris.

Projet de loi des finances pour 1992, formation professionnelle, 1991, imprimerie nationale, Paris.

Projet de loi des finances pour 1993, formation professionnelle, 1994, imprimerie nationale, Paris.

Projet de loi des finances pour 1994, formation professionnelle, 1995, imprimerie nationale, Paris, 148 p.

Projet de loi des finances pour 1995, formation professionnelle, 1996, imprimerie nationale, Paris, 151 p.

Projet de loi des finances pour 1998, formation professionnelle, 1999, imprimerie nationale, Paris.

PROST A., 1998, "La place de l'école dans la société. L'éducation nationale depuis la libération", *Cahiers français*, n°285, La documentation Française, Mars-Avril, pp 3-11.

QUINTERO N., 1994, "La négociation d'entreprise sur l'emploi : gérer les sureffectifs", *Céreq Bref*, n°100, Céreq, Juillet, 4 p.

RABANES P., 1988, "Formation et traitement social du chômage. La politique française et les objectifs communautaires", *Revue française des affaires sociales*, vol. 42, n°4, Ministère des affaires sociales, pp 59-75.

RAGGATT P. et EDWARDS R., 1996, "Special section : adult education - the legislative and policy environment - England and Wales", *International Review of Education*, vol.42, n°1/3, Unesco, pp 151-165.

RAJAN A. et GRILO E-M., 1990, *Scénarios de formation professionnelle pour les états membres de la Communauté Européenne - Rapport de synthèse pour la France, la Grèce, l'Italie, le Portugal, l'Espagne et le Royaume-Uni*, Cédefop, Luxembourg, 45 p.

RAINBIRD H., 1994, "La formation continue en Grande-Bretagne", *Formation Emploi*, n°48, La documentation Française, Octobre-Décembre, pp 65-77.

RANDALL A., 1983, "The problem of market failure", *Natural Resources Journal*, vol. 23, n°1, The University of New Mexico school of law, Janvier, pp 131-148.

Rapport au Premier Ministre, Mission sur les responsabilités et l'organisation de l'Etat présidée par Jean PICQ, 1995, "L'Etat en France. Servir une nation ouverte sur le monde", La documentation Française, Paris, Novembre 218 p.

REIS F-O., 1994, "Point d'étape des études sur la place de l'entreprise dans le processus de production de la qualification : effets formateurs de l'organisation du travail - Rapport de réunion des 31/3 et 1/4/93", *Cédefop Panorama*, Cédefop, Berlin, 25 p.

Revue suisse pour l'Education des adultes : éducation permanente, 1996, n°96/1, "Plaisir d'apprendre - s'ouvrir à la vie", FSEA, pp 1-64.

RIBOLZI L., PAPA M., RESTELLI S. et alii, 1990, *Le financement de la Formation Professionnelle Continue en Italie*, Cédefop, Luxembourg, 131 p.

RIBOUD M., 1978, *Accumulation de capital humain*, Recherches Panthéon-Sorbonne-Université de Paris I, série : sciences économiques, Economica, Paris, 209 p.

RITZEN J-M., 1991, "Market failure for general training, and remedies", in STERN D. et RITZEN J-M., 1991, *Market Failure in Training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, Berlin, pp 185-213.

ROGUET B., 1994, "Les comptes de l'emploi et de la formation professionnelle en 1993", *Premières Synthèses*, n°76, 94.87, DARES, Décembre, 7 p.

- ROSENWALD F., 1998, "Le financement de l'investissement des petites entreprises industrielles : la place prépondérante de l'autofinancement", *Economie et Statistique*, n°319-320, Insee, Septembre-Octobre, pp 127-136.
- ROUBAN L., 1994, "La modernisation de l'Etat", *Regards sur l'actualité*, La documentation Française, Septembre, pp 32-46.
- RYAN P., 1995, "Education et formation professionnelle au Royaume-Uni - Changements institutionnels", *Formation Emploi*, n°50, pp 41-62.
- SAINT PAUL G., 1996, *Dual labor markets. A macroeconomic perspective*, Massachusetts institute of technology, 218 p.
- SALAS R., THEVENOT L. et ali., 1986, *Le travail - Marchés, Règles et Conventions*, Economica et Insee, Paris, 370 p.
- SALANIE B., 1994, *Théorie des contrats*, Economica, Paris, 141 p.
- SAMUELS W-J, 1988, *Institutional Economics*, vol.1, Schools of thought in economics, Edward Elgar, pp 1-5.
- SANTELMANN P., 1998, a, "Formation professionnelle continue : la fin des illusions", *Droit Social*, n°5, Février, pp 463-471.
- SANTELMANN P., 1998, b, "Régénérer le système de FPC ?", *Actualité de la formation permanente*, n°155, Centre Inffo, pp 9-14.
- SANTELMANN P., 1999, "La formation professionnelle continue – Bilan et perspectives", *Problèmes politiques et sociaux*, n°819, La documentation Française, Avril, 79 p.
- SANTONI F., 1993, "Formation Continue des entreprises en 1991 : ralentissement de l'effort et maintien des disparités", *Céreq Bref*, n°83, Céreq, Janvier, 4 p.
- SAURET C., 1990, "Vers des organisations qualifiantes - Quels enjeux pour l'entreprise", *Colloque Développement et emploi*, Juin, 11 p.
- SAVINA M-D., 1999, "Marché de la formation et qualité : le cas de l'enseignement technique et professionnel privé au Bénin", *Thèse de doctorat en sciences économiques*, dir. A. Guichaoua, Université de Lille 1, Janvier, 398 p.
- SAVIOTTI P-P., 1995, "Renouveau des politiques industrielles : le point de vue des théories évolutionnistes", *Revue d'Economie Industrielle*, n°71, pp 199-212.
- SCALCHLI D., 1991, "L'offre de formation : approche pragmatique", *Actualité de la Formation Permanente*, n°115, Centre Inffo, Novembre - Décembre, pp 77-85.
- SCHAFFER H., 1961, "Investment in human capital : Comment", *The American Economic Review*, vol.51, n°5, American Economic Association, Mars, pp 1027-1035.
- SCHEER J-M., 1997, "La contractualisation comme prolongement de la Théorie du Capital Humain", *Communication aux 5^{èmes} journées Ifresi*, Lille, pp 53-68.
- SCHULTZ T-W., 1961, a, "Investment in human capital", *The American Economic Review*, vol.51, n°5, American Economic Association, Mars, pp 1-17.

SCHULTZ T-W., 1961, b, "Investment in human capital : Reply", *The American Economic Review*, vol.51, n°5, American Economic Association, Mars, pp 1035-1039.

SCHWARTZ B., 1996, "Le changement est affaire de volonté politique", *Education permanente*, n°129, Paris, pp 75-84.

SELLIN B., 1996, "Des normes européennes communes pour la formation professionnelle ont-elles une chance ? - Pour la reconnaissance et la transparence des qualifications", *Cédefop Panorama*, Cédefop, Thessalonique, Février, 50 p.

SEN A., 1997, "Editorial : Human capital and human capability", *World Development*, vol.25, n°12, Décembre, pp 1959-1961.

SENKER P., 1995, *Training levies in four countries : Implication for british industrial training policy*, Engineering Training Authority and Science Policy Research Unit, Stockport, Février, 45 p.

SERFATY E. et DELAME E., 1991, "Les formations non déclarées : complément ou alternative aux formations déclarées ?", *Formation Emploi*, n°34, La documentation Française, Avril-Juin, pp 63-72.

SERFATY E., 1993, "Le rôle de la puissance publique dans le système de la formation professionnelle continue en France", in AUER P. et SCHMID G., 1993, "Challenges and possible responses : further education and training for the employed in Europe", *Discussion Paper*, n°202/93, Wissenschaftszentrum für sozialforschung, Berlin, Février, pp 30-64 p.

Service de Presse Fédérale, 1994, *L'enseignement en Autriche*, Chancellerie Fédérale, Vienne, 47 p.

SESSI, 1984, *Enquête annuelle d'entreprise 1982 Résultats provisoires*, coll. Chiffres et documents, Série industrie, n°46, Ministère du redéploiement industriel et du commerce extérieur, La documentation Française, 150 p.

SESSI, 1986, *Enquête annuelle d'entreprise 1984 Résultats provisoires*, coll. Chiffres et documents, Série industrie, n°56, Ministère du redéploiement industriel et du commerce extérieur, La documentation Française, 227 p.

SESSI, 1996, *La situation de l'industrie – Enquête annuelle d'entreprise*, tome 1, coll. Chiffres clés, Ministère de l'Industrie, de la Poste et des Télécommunications, Paris, 461 p.

SHACKLETON J-R., 1995, a, *Training for employment in Western Europe and the United States*, Edward Elgar, Aldershot, 266 p.

SHACKLETON J-R., 1995, b, "Gouvernements et formation professionnelle : faut-il intervenir?", *Formation Professionnelle - Revue Européenne*, n°6, Cédefop, Septembre-Décembre, pp 7-15.

SHUBIK M., 1991, *Théorie des jeux et sciences sociales*, Economica, Paris, 512 p.

SICHERMAN N., 1991, "Overeducation in the labor market", *Journal of Labor Economics*, vol. 9, n°2, University of Chicago, pp 101-122.

SNOWER D-J., 1996, "The low-skill, bad-job trap", in BOOTH A-L et SNOWER D-J, 1996, *Acquiring Skills. Market failures, their symptoms and policy responses*, Centre for Economic Policy Research, Cambridge, pp 111-124.

Société française, 1998, "Défendre et transformer l'école pour tous – Des questions à mettre en débat", n°10/60, Janvier-Février-Mars, éd. Société française, pp 61-65.

SOLLOGOUB M., 1992, "L'approche en termes de capital humain", *Travail et Emploi*, n°54, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, pp 52-59.

SOSKICE D., 1994, "Reconciling markets and institutions : the german apprenticeship system", in LYNCH L-M, 1994, *Training and the Private Sector - International Comparisons*, The University of Chicago Press, Chicago et London, pp 25-60.

SOUVET L. et MADELAIN J., 1995, a, *Avis présenté au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi des finances pour 1996, adopté par l'Assemblée Nationale, Tome VII, Travail, Emploi et Formation Professionnelle, session ordinaire 95-96*, n°81, Sénat, Paris, Novembre, 113 p.

SOUVET L. et MADELAIN J., 1995, b, *Avis présenté au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi des finances adopté par l'Assemblée Nationale, 1^{ère} session ordinaire 94-95*, n°83, Sénat, Paris, 110 p.

SPENCE M., 1973, "Job mare signalling", *Quarterly journal of economics*, vol. 87, n°3, pp 355-374.

STANKIEWICZ F., 1988, "L'entreprise à la recherche du marché perdu", *Clés*, n°12, L'Harmattan, pp 10-24.

STANKIEWICZ F., 1995, "Choix de formation et critères d'efficacité du travail : adaptabilité et financement de la formation générale par l'entreprise", *Revue Economique*, n°5, Septembre, pp 1311-1331.

STANKIEWICZ F. (dir), 1998, *Travail, Compétences et adaptabilité*, L'Harmattan, Paris, 234p.

STANKIEWICZ F., FOU DI R. et TREL CAT M-H., 1992, *Les "bas niveaux de qualifications", l'entreprise et le marché du travail : l'impact de la formation*, CNRS - IFRESI, CNRS - LAST - CLERSE, Lille1, Février, pp 64-84.

STAVROU S., 1985, *La formation professionnelle en Grèce*, Cédefop, Luxembourg, 173 p.

STERN D. et BENSON C-S., 1991, a, "Firm's propensity to train", in STERN D. et RITZEN JM., 1991, *Market Failure in Training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, Berlin, pp 135-151.

STERN D. et RITZEN J-M., 1991, b, *Market Failure in Training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, Berlin, 233 p.

STERN D. et RITZEN J-M., 1991, c, "Introduction and overview", in STERN D. et RITZEN J.M., 1991, *Market Failure in Training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees*, Springer-Verlag, Berlin, pp 1-14.

STEVENS M., 1994, "An investment model for the supply of training by employers", *The economic Journal*, vol.104, n°424, Royal economic society, Mai, pp 556-570.

STEVENS M., 1996, "Transferable training and poaching externalities", in BOOTH A-L et SNOWER D-J, 1996, *Acquiring Skills. Market failures, their symptoms and policy responses*, Centre for Economic Policy Research, Cambridge, pp 19-40.

- STIGLITZ JE., 1975, "The theory of "screening", education, and the distribution of income", *The american economic review*, vol. 65, n°3, pp 283-300.
- SUNWOONG K. et HAMID M., 1992, "Education, job signaling, and dual labor markets developing countries", *Bulletin 92-1*, Economic development center, University of Minnesota, Janvier, 31 p.
- SUTTER L. et MOLINIE A., 1991, "Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences", *Dossier Documentaire*, ANACT, Montrouge, Janvier, 207 p.
- Tableaux de l'Economie Française 1998-1999, 1998, INSEE, 199 p.
- TANGUY L., 1986, *L'introuvable relation formation emploi*, La documentation Française, 302 p.
- THELOT C., 1995-96, "Forme-t-on trop de diplômés ?", *Projet*, n°244, Assas édition, pp 18-24.
- THIELE R., 1997, "The role of the private and public sector in human capital formation", *Intereconomics*, vol.32, n°4, Juillet – Août, 6 p.
- THIERRY D., 1990, "La gestion de l'emploi et la gestion de la formation", *Education Permanente*, n°105, Centre Inffo, Décembre, pp 77-86.
- TIMI M., 1993, "Confrontation entre les systèmes et les dynamiques de négociation de la formation continue en Italie et en France", *contribution au rapport Force sur le rôle des partenaires sociaux dans la Formation Professionnelle Continue des Travailleurs*, Bruxelles, Novembre, 3 p.
- TOOL M-R, 1977, "A social value theory in neoinstitutional Economics", *Journal of Economic Issues*, n°4, vol.11, Décembre, pp 823-846.
- TOUTIN-TRELCAT M-H., 1996, "Efficacité des actions de formation pour les bas niveaux de qualification en situation de chômage et d'emploi", *Thèse pour le doctorat en sciences économiques*, Lille 1, Janvier, 322 p.
- TOUTIN-TRELCAT M-H., 1997, "Dispositifs d'insertion et modes de certification : l'article 54 de la loi quinquennale", *5^{ème} journée d'étude du Clersé - Certification, validation, diplôme : nouveaux enjeux*, Villeneuve d'ascq, Mai, 11 p.
- TRAUTMAN J., 1996, "Le système français de formation professionnelle continue : de l'institutionnalisation à la restructuration", *contribution aux Journées d'Etudes du réseau des centres Associés au Céreq*, Nancy, Mai, 13 p.
- TRAUTMAN J., 1999, "Fin de l'idée d'éducation permanente", *Actualité de la Formation Permanente*, n°159, Centre Inffo, Mars-avril, pp 15-24.
- UEBERSCHLAG J. et GOAESGUEN C., 1994, "Rapport de la commission d'enquête sur l'utilisation des fonds affectés à la formation professionnelle", n°1241, Tome I, *Les documents d'information de l'Assemblée Nationale*, Assemblée Nationale, Paris, Mai, 205 p.
- ULPH D., 1996, "Dynamic competition for market share and the failure of the market for skilled labour", in BOOTH A-L et SNOWER D-J, 1996, *Acquiring Skills. Market failures, their symptoms and policy responses*, Centre for Economic Policy Research, Cambridge, pp 83-107.
- VAN DEN NOORD P., 1997, "Norvège – Enseignement et formation", *L'observateur de l'OCDE*, n°205, Avril-Mai, pp 50-52.

- VANEECLOO N., 1982, *Théorie de la transformation de la main-d'œuvre*, Economica, Paris, 304 p.
- VARTIAIENEN H-J., 1995, "Le boom de l'apprentissage en Finlande", *Formation professionnelle - Revue Européenne*, n°4, Cédefop, pp 31-37.
- VASCONCELLOS M., 1993, *Le système éducatif*, La Découverte, Paris, 126 p.
- VASCONCELLOS M., 1995-96, "Le diplôme comme enjeu", *Projet*, n°244, Assas édition, pp 27-31.
- VASCONCELLOS M., 1998, "Les défis de l'enseignement de masse. Les lycées : évolutions et réformes", *Cahiers français*, n°285, La documentation Française, Mars-Avril, pp 30-35.
- VELLA F., 1998, "Estimating models with sample selection bias : a survey", *Journal of human resources*, n°1, pp 127-169.
- VENNA Y., 1998, "Les interventions de l'Etat dans le domaine de la formation complémentaire à finalité professionnelle", *Formation Professionnelle - Revue Européenne*, n° 13, Cédefop, Janvier - Avril, pp 50 - 63.
- VERDIER E., 1987, "Incitation publique, mutualisation et comportements privés : le cas de la Formation Professionnelle Continue", *Formation Emploi*, n°20, La documentation Française, Octobre-Décembre, pp 31-44.
- VERDIER E., 1990, a, "Pourquoi les entreprises mettent-elles en œuvre des formations continues diplômantes ?", *Formation Emploi*, n°32, La documentation Française, Octobre-Décembre, pp 3-6.
- VERDIER E., 1990, b, "L'efficacité de la formation continue dans les PME", *Sociologie du travail*, n°3, pp 295-320.
- VERDIER E., 1992, "Changing the firm through training", *Training et Employment*, n°9, Céreq, 4 p.
- VERDIER E., 1994, "Training and enterprise in France", in MC NABB R. et WHITFIELD K., 1994, *The market for training, international perspectives on theory, methodology and policy*, Avelbury, Aldershot, pp 301-334.
- VERDIER E., 1995, a, "Négocier et construire des diplômes - Les incertitudes des coordinations économiques et sociales", *Formation Emploi*, n°52, La documentation Française, Octobre-Décembre, p:3-10.
- VERDIER E., 1995, b, "Politique de formation des jeunes et marché du travail - La France des années 80", *Formation Emploi*, n°50, La documentation Française, pp 19-40.
- VERDIER E. et BROCHIER D., 1997, "Les aides publiques à la formation continue dans les entreprises : quelles modalités d'évaluation ?", *Documents*, n°124, Céreq, 254 p.
- VILLEVAL M-C., 1991, "The reconversion is dead, long live the reconvertibility ? The french experience", *Arab regional conference on human resources development in a period of adjustment*, Dubaï, Novembre 1991, 25 p.
- VILLEVAL M-C., 1992, *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, Paris, L'Harmattan, 320 p.

- VILLEVAL M-C., 1993, "Gestion des sureffectifs et politiques de formation de reconversion en Europe", *Formation Emploi*, n°43, La documentation Française, pp 25-39.
- VILLEVAL M-C., 1996, "La place de l'entreprise dans les processus de production de la qualification. Effets formateurs de l'organisation du travail- France", *Document Cédefop*, Cédefop, Thessalonique, 93 p.
- VIMONT C., 1991, "Le système éducatif face aux transformations de la relation "formation - emploi" dans les entreprises", *Chroniques de la SEDEIS*, n°3, SEDEIS, Mars, pp 93-105.
- VINCENS J., 1998, "L'insertion professionnelle des jeunes – Quelques réflexions théoriques", *Formation Emploi*, n°61, La documentation Française, Janvier-Mars, pp 59-72.
- VINCENT C., 1997, "De l'accord de juillet 1970 à la loi de 1971 : l'échec d'un paritarisme négocié dans la formation professionnelle continue", *La Revue de l'IRES*, n°24, Printemps - Eté, pp 153-173.
- VINOKUR A., 1995, "Réflexions sur l'économie des diplômés", *Formation emploi*, n°52, La documentation Française, Octobre - Décembre, pp 151-188.
- WALSH K., GREEN A. et STEEDMAN H., 1996, "La place de l'entreprise dans le processus de production de qualifications - Effets formateurs de l'organisation du travail - Royaume-Uni", *Document Cédefop*, Cédefop, Thessalonique, 98 p.
- WEBER L., 1991, *L'Etat, acteur économique – Analyse du rôle de l'Etat*, Economica, 2^{ème} éd., Paris, 328 p.
- WIGGER B-U et VON WEIZSÄCKER R-K, 1998, "Risk, Resources and Education", *CEPR Discussion paper*, n°1808, Février, pp 1-18.
- WILLEMS J-P. et BOUMENDIL M., 1993, *Le système de Formation Professionnelle en France*, Cédefop, Berlin, 124 p.
- WILLEMS J-P., 1995, *Formation professionnelle : réglementation et nouveau paysage*, Demos, Paris, 169 p.
- WILLIAMSON O-, 1994, *Les institutions de l'économie*, Interéditions, Paris, 404 p.
- WILLIAMSON O-E., 1998, "The institutions of governance", *American Economic Review*, n°2, vol.88, pp 75-79.
- WITTE E-E, 1954, "Institutional Economics as Seen by an Institutional Economist", *Southern Economic Journal*, n°21, Octobre, pp 131-140.
- WOLFELSPERGER A., 1995, *Economie publique*, Presses Universitaires de France, Paris, 490 p.
- WURZBURG G., 1998, "Questions liées au financement de la formation et de l'enseignement professionnel dans l'UE", *Formation Professionnelle – Revue Européenne*, n°13, Janvier – Avril, Cédefop, pp 24-29.
- "Y a t-il un marché de la formation ?", 1985, compte-rendu de la deuxième rencontre chercheurs-praticiens de la formation, *Actualité de la Formation Permanente*, n°37, Centre Inffo, Novembre - Décembre, pp 1-5.

ZARIFIAN P., 1992, "Acquisition et reconnaissance des compétences dans une organisation qualifiante", *Education permanente*, n°112, Centre national des lettres et Centre de formation et de rencontres de la caisse des dépôts et consignations, Octobre, pp 15-20.

ZARIFIAN P., 1995, "Organisation qualifiante et modèle de la compétence : quelles raisons ?", *Formation Professionnelle - Revue Européenne*, n°5, Cédefop, Mai - Août, pp 5-9.

ZYGMUNT C. et ROSE J., 1994, "Des politiques publiques d'incitation à la formation professionnelle continue", *Etudes de politique*, n°13, BIT, Genève, 55 p.

TABLE DES ANNEXES

Annexe au chapitre II : Les caractéristiques des systèmes nationaux de formation	126
Annexe au chapitre III : Présentation de l'environnement législatif et du systèmes d'aides au développement de la FPC en France	185
Annexe III.1 Présentation du cadre législatif et conventionnel	185
Annexe III.2. : Le système d'aides publiques au développement de la FPC	191
Annexe au chapitre IV : Champs des enquêtes, variables et modèles économétriques relatifs à la FPC	259
Annexe IV. 1 : Présentation des champs des enquêtes 2483 et EAE	259
Annexe IV. 2: Les études économétriques relatives à la FPC	267
Annexe IV. 3 : Présentation du panel	279
Annexe IV.4 : Les modèles linéaires à effet individuel aléatoire ou à erreur composée	280
Annexe au chapitre V : Exemple de construction de profils moyens de formation	320

TABLE DES ENCADRES

*** ENCADRES MOBILISES DANS LE CORPS DU TEXTE :**

Encadré 1 : Investissement en capital humain et contraintes de crédit - Le modèle d'Acemoglu	24
Encadré 2 : Caractérisation des types de formation à partir de la distinction beckerienne	33
Encadré 3 : Comportement de braconnage et sous-investissement en formation – Le Modèle de M. Stevens -	38
Encadré 4 : Le financement de l'investissement formation : L'analyse de Feuer, Glick et Desai.	42
Encadré 5: Incertitude et choix de formation du salarié - Le modèle de Levhari et Weiss	48
Encadré 6 : L'introduction des coûts de transaction : l'analyse du financement de la FS par H. Hashimoto.....	54
Encadré 7 : Les conséquences de l'asymétrie informationnelle sur l'investissement formation - L'analyse de Katz et Ziderman	57
Encadré 8: Le financement de la FPC dans l'analyse de G. Becker (1975).....	65
Encadré 9 : Les conditions de financement de la FG par l'entreprise	76
Encadré 10 : Typologie des modalités potentielles d'interventions publiques	90
Encadré 11 : Le déroulement du processus de négociation	134
Encadré 12 : L'évolution du système de collecte des fonds.....	138
Encadré 13 : L'obligation de financement de la FPC	146
Encadré 14 : Les schémas alternatifs d'impôts formation	147
Encadré 15 : La constitution du système d'aides au développement de la FPC : historique	150
Encadré 16 : Les principaux dispositifs de lutte contre le chômage (hors jeunes)	178
Encadré 17 : Variables mobilisées dans les traitements	209
Encadré 18 : Les mesures visant à réduire le recours aux licenciements	242

*** ENCADRES MOBILISES EN ANNEXE :**

Encadré A 1 : Le cadre législatif et conventionnel de la FPC en France	185
Encadré A 2: Les entreprises, les salariés et la formation continue (Modèle de GOUX & MAURIN).....	267
Encadré A 3 : L'influence de la formation professionnelle continue sur les inégalités de salaire (Modèle de PAUL & BOLLENOT).....	269
Encadré A 4: La Formation Professionnelle Continue : de l'accumulation de compétences à la validation de performance (Modèle de BERET & DUPRAY).....	271
Encadré A 5: Entreprise et FC (Modèle de DELAME & KRAMARZ).....	273
Encadré A 6 : La Formation Continue dans les entreprises et son retour sur investissement (Modèle de CARRIOU & JEGER).....	275
Encadré A 7 : Inégalités d'accès et pratiques de formation continue dans les entreprises françaises (Modèle de Aventura & Hanchane)	277

TABLE DES GRAPHIQUES

* GRAPHIQUES MOBILISES DANS LE CORPS DU TEXTE :

Graphique 1 : Degré d'imperfection du marché et externalités.	36
Graphique 2 : L'inefficacité du marché en cas d'effet externe	79
Graphique 3 : L'internalisation des effets externes	80
Graphique 4 : La répartition du financement de la FPC en 1995	141
Graphique 5: Evolution du taux de participation par classe de taille	219
Graphique 6: Part des versements au Trésor (en % des dépenses déductibles)	227
Graphique 7: Part des versements aux FAF (en % des dépenses déductibles)	229
Graphique 8: Montant des subventions rapporté à l'effectif total par classe d'entreprise	246
Graphique 9 : Répartition des salariés par CSP et taille d'établissement en 1988 et en 1994	287
Graphique 10 : Heures de formation par salarié selon le secteur d'activité	295

TABLE DES SCHEMAS

*** SCHEMAS MOBILISES DANS LE CORPS DU TEXTE :**

Schéma 1 : Le cercle vicieux du sous-investissement en formation.....	46
Schéma 2 : Récapitulatif de la démarche.....	304

TABLE DES SIGLES

* SIGLES UTILISES DANS LE CORPS DE LA THESE :

AER	: Fonds de formation des employeurs
ANACT	: Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail
AMU	: Ensemble des formations du marché du travail
AUD	: Fonds du marché du travail pour la formation
Bac	: Baccalauréat
BEP	: Brevet d'Etudes Professionnelles
BTS	: Brevet de Technicien Supérieur
CAP	: Certificat d'Aptitude Professionnelle
CEREQ	: Centre d'Etudes et de REcherches sur les Qualifications
EAE	: Enquête Annuelle sur les Entreprises
FAF	: Fonds d'Assurance Formation
FAS	: Administration nationale de la formation et de l'emploi
FG	: Formation Générale
FNE	: Fonds National pour l'Emploi
FP	: Formation Professionnelle
FPC	: Formation Professionnelle Continue
FPI	: Formation Professionnelle Initiale
FQP	: Formation Qualification Professionnelle
FS	: Formation Spécifique
FSE	: Fonds Social Européen
GLS	: General Least Square
IAA	: Industrie Agro-Alimentaire
IBE	: Industrie des Biens d'Equipement
IBCC	: Industrie des Biens de Consommation Courante
IBGCA	: Industrie du Bâtiment, Génie Civil et Agricole
IBI	: Industrie des Biens Intermédiaires
IC	: Ingénieurs et Cadres
LEC	: Groupement d'entreprises locales
NVQ	: Qualifications professionnelles nationales
OLS	: Ordinary Least Square
ONQ	: Ouvriers Non Qualifiés
OPACIF	: Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation
OPCA	: Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OQ	: Ouvriers Qualifiés
PME	: Petites et Moyennes Entreprises
SNF	: Système National de Formation
STS	: Section de Techniciens Supérieurs
TAM	: Techniciens et Agents de Maîtrise
TEC	: Conseil pour la formation et les entreprises

* SIGLES UTILISES DANS LA BIBLIOGRAPHIE :

AFSE	: Association Française de Science Economique
ANACT	: Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
BIT	: Bureau International du Travail
CARIF	: Centre d'Animation et de Ressources d'Information sur la Formation
CEDEFOP	: Centre d'Etudes pour le DEveloppement de la FOrmation Professionnelle

Centre INFFO	: Centre pour le développement de l'INformation sur la Formation permanente
CEPREMAP	: Centre d'Etudes et de Prospectives d'Economie Mathématique Appliquées à la Planification
CEREQ	: Centre d'Etudes et de REcherches sur les Qualifications
CEPER	: Centre for Economic Policy Research
CLERSE	: Centre Lillois d'Etudes et de Recherches Sociologiques et Economiques
CLES	: Centre Lillois d'Economie et de Sociologie
CNRS	: Centre National de la Recherche Scientifique
CREST	: Centre de Recherche en Economie et STatistiques
DARES	: Direction de l'Animation et de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DRFP	: Délégation Régionale à la Formation Professionnelle
DRFPC	: Direction régionale de la Formation Professionnelle Continue
DSTE	: Direction des Statistiques du Travail et de l'Emploi
ERMES	: Equipe de Recherche sur les Marchés, l'Emploi et la Simulation
FORCE	: Formation Continue des Travailleurs en Entreprise
FSEA	: Fédération Suisse pour l'Education des Adultes
GRATICE	: Groupe de Recherche et d'Analyse des Théories, Institutions et Conventions Economiques
IFRESI	: Institut Fédératif de Recherche sur les Economies et les Sociétés Industrielles
IPE	: Institut International de Planification de l'Education
INETOP	: Institut National d'Etudes du Travail et d'Orientation Professionnelle
IREDU	: Institut de Recherche sur l'Economie de l'EDUcation
IRES	: Institut de Recherche Economiques et Sociales
IRPED	: Institut de Recherche Economique Production et Développement
ISFOL	: Institut pour le Développement de la Formation des Travailleurs
INSEE	: Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
LAST	: Laboratoire d'Analyse des Systèmes et du Travail
LATEC	: Laboratoire d'Analyse et de Techniques Economiques
OAED	: Office d'emploi de la main-d'œuvre
OCDE	: Organisation de Coopération et de Développement Economiques
OEST	: Observatoire Economique et Statistique des Transports
ORFQE	: Observatoire Régional de la Formation, des Qualifications et des Emplois
SEDEIS	: Société d'Etudes et de Documentation Economiques, Industrielles et Sociales
SESSI	: Service des statistiques industrielles
UNESCO	: United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture)

TABLE DES TABLEAUX

* TABLEAUX MOBILISES DANS LE CORPS DU TEXTE :

Tableau 1 : Gestion Prévisionnelle du Personnel et identification des besoins de formation	22
Tableau 2 : Les stratégies de financement de la formation	51
Tableau 3 : Typologie des SNF	89
Tableau 4 : Caractéristiques du SNF 1 : La gestion marchande des risques et obstacles	93
Tableau 5 : Caractéristiques du SNF 2 : La gestion étatisée des risques et obstacles	95
Tableau 6 : Caractéristiques du SNF 3 : La gestion partenariale des risques et obstacles	96
Tableau 7 : Une gestion différenciée des risques et obstacles au sein des trois SNF	106
Tableau 8 : Les mesures développées dans les variantes des principaux SNF	120
Tableau 9 : Récapitulatif des caractéristiques des SNF	123
Tableau 10 : Evolution de la répartition des dépenses de l'Etat pour la FP	142
Tableau 11 : Le coût des aides au développement de la FPC pour l'Etat (Millions de francs courants)	152
Tableau 12 : Données relatives au CIF en 1996 (hors contrats à durée déterminée).....	156
Tableau 13 : Les bacheliers par filière et origine sociale en 1993	162
Tableau 14 : Taux de chômage par diplôme en 1996	164
Tableau 15 : Evolution des effectifs d'élèves en milliers (Public et privé).....	167
Tableau 16 : Evolution des effectifs de première année de formation sous statut scolaire	168
Tableau 17 : Coût des dispositifs de formation professionnelle de la politique de l'emploi (hors jeunes)	179
Tableau 18 : Part du coût des dispositifs de la politique d'emploi aidé	179
Tableau 19 : Evolution des dépenses de FP dans le cadre de la politique active de l'emploi et évolution du taux de chômage	180
Tableau 20: Répartition des entreprises et des observations selon le secteur et selon la structure de présence dans le panel sur la période 1984-1992	205
Tableau 21: Répartition des entreprises par secteur et par classe de taille	206
Tableau 22: Pourcentage d'observations pour lesquelles le TPF effectif est inférieur au seuil légal selon le secteur	206
Tableau 23: Pourcentage d'observations pour lesquelles les versements au Trésor sont nuls	207
Tableau 24: Pourcentages d'observations qui ne perçoivent pas de subventions	207
Tableau 25: Répartition de la structure de qualification par secteur	208
Tableau 26 : Evolution du TPF de 1981 à 1994	217
Tableau 27: Evolution du taux de participation par classe de taille d'entreprises	218
Tableau 28: Ecarts de TPF entre classes d'entreprises (en points de pourcentage)	220
Tableau 29: Taux de stagiaires par classe de taille d'entreprise et par structure de qualification.....	221
Tableau 30 : La formation en Europe en 1993	222
Tableau 31: Montant moyen des Versements au Trésor par entreprise (francs)	227
Tableau 32 : Part des versements aux FAF (en % des dépenses déductibles)	229
Tableau 33 : Caractérisation des effets Seuil et Qualification, des effets Croisé et Global sur les catégories de salariés dans le secteur 2 (résultats du modèle à effet aléatoire)	233
Tableau 34 : Effet global de la politique publique de réduction des inégalités catégorielles dans les secteurs (résultats du modèle à effet aléatoire)	235
Tableau 35 : Caractérisation des effets seuil et taille, des effets croisé et global dans le secteur des industries agro-alimentaires (résultats du modèle à effet aléatoire)	236
Tableau 36 : Effet global de la politique publique de réduction des inégalités liées à la taille dans les secteurs (résultats du modèle à effet aléatoire)	237
Tableau 37 : L'effet du seuil légal sur les disparités catégorielles (résultats du modèle à effet aléatoire).....	238

TABLE DES MATIERES

Remerciements	2
SOMMAIRE	4
INTRODUCTION GÉNÉRALE	6
 PARTIE I : LA GESTION DES RISQUES INHÉRENTS À L'INVESTISSEMENT EN FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	 15
 CHAPITRE I – LA FPC EN TANT QU'INVESTISSEMENT RISQUÉ	 18
I - LES OBSTACLES ET RISQUES LIÉS À LA RÉALISATION DE L'INVESTISSEMENT EN FPC	18
I.1. Les obstacles à la réalisation de l'investissement en FPC	19
I.1.1. La perception insuffisante des besoins de formation	19
I.1.1.1. <i>Une perception insuffisante des besoins de formation par le salarié</i>	19
I.1.1.2. <i>Une perception insuffisante des besoins de formation par l'entreprise</i>	21
I.1.2. Une capacité de financement insuffisante de l'investissement	22
I.1.2.1. <i>Le cas d'une capacité de financement insuffisante du salarié</i>	23
I.1.2.2. <i>Le cas d'une capacité de financement insuffisante de l'entreprise</i>	26
I.2. Les effets externes rendent l'investissement formation risqué : la création d'un risque de <i>poaching</i> et de sous-investissement	27
I.2.1. Identification des effets externes	28
I.2.2. Les effets externes comme explication du risque de <i>poaching</i>	31
I.2.2.1. <i>Le risque de poaching</i>	31
I.2.2.2. <i>Externalités et poaching : l'analyse de Li</i>	32
I.2.3. Le risque de <i>poaching</i> peut engendrer un risque de sous-investissement en formation.....	36
I.3. L'imperfection et l'asymétrie informationnelle rendent l'investissement formation risqué : la création d'un risque de rentabilité insuffisante	46
I.3.1. L'imperfection de l'information	46
I.3.1.1. <i>Les conséquences sur la rentabilité de l'investissement initié par le salarié</i>	47
I.3.1.2. <i>Les conséquences sur l'investissement initié par l'entreprise</i>	50
I.3.2. L'asymétrie d'information.....	51
I.3.2.1. <i>Asymétrie informationnelle entre salarié et entreprise formatrice</i>	52
I.3.2.2. <i>L'asymétrie informationnelle entre entreprise formatrice et entreprise non formatrice</i>	56
II – L'ANALYSE DES RISQUES ET OBSTACLES INHÉRENTS À L'INVESTISSEMENT FORMATION PAR LA THEORIE DU CAPITAL HUMAIN	60
II.1. La théorie du capital humain analyse les risques en termes marchands	60
II.1.1. Les principales hypothèses du modèle et le cadre théorique : présentation générale ...	61
II.1.2. Les règles de financement de l'investissement en formation : le diptyque Formation Spécifique/Formation Générale	63
II.2. Gestion des risques de l'investissement en formation et critique des principes beckériens	69
II.2.1. La gestion du risque de rentabilité insuffisante par une offre conjointe de FS et de FG : l'analyse de M-J. Feuer, H-A. Glick et A. Desai.....	70
II.2.2. Un financement de la FG rendu possible par l'innovation.....	72
II.2.3. Un financement de la FG par les entreprises, justifié par le développement de la	

capacité d'adaptation des salariés	74
II.2.4. L'inefficacité potentielle du marché laisse entrevoir d'autres modalités de gestion des risques	78
CHAPITRE II – TYPOLOGIE DES SYSTEMES NATIONAUX DE FORMATION.....	82
I – LA DIVERSITE DES "SYSTEMES NATIONAUX DE FORMATION"	83
I.1. Caractérisation du concept de "système national de formation"	83
I.1.1. Définition du SNF.....	83
I.1.2. Composantes du SNF	85
I.1.2.1. <i>La réglementation</i>	85
I.1.2.2. <i>Le financement</i>	86
I.1.2.3. <i>La répartition du "pouvoir"</i>	87
I.2. La typologie des Systèmes Nationaux de Formation.....	87
I.2.1. Croisement des indicateurs	88
I.2.2. Caractérisation des modes de régulation des trois SNF principaux.....	92
I.2.2.1. <i>SNF 1 : La gestion marchande des risques et obstacles</i>	92
I.2.2.2. <i>SNF 2 : Une gestion étatisée des risques et obstacles</i>	93
I.2.2.3. <i>SNF 3 : La gestion partenariale des risques et obstacles</i>	95
II – UNE GESTION DES OBSTACLES ET DES RISQUES DIFFERENCIEE SELON LES SNF	97
II.1. La gestion des problèmes posés par l'identification insuffisante des besoins	98
II.2. La gestion des problèmes posés par le financement insuffisant	100
II.3. La gestion du risque de <i>poaching</i> et du problème de garantie de rentabilité.....	103
II.4. Caractérisation des variantes potentielles des trois types de SNF	108
II.4.1. La gestion de quasi-marché : l'exemple du Royaume-Uni.....	108
II.4.2. Les sous-catégories du SNF étatisé.....	110
II.4.2.1. <i>La Gestion réglementée : L'exemple de la Belgique, de la Finlande et de la Norvège</i>	111
II.4.2.2. <i>La Gestion administrée : l'exemple de l'Espagne, du Portugal et de l'Irlande ...</i>	113
II.4.2.3. <i>La gestion quasi-étatisée : l'exemple du Danemark</i>	114
II.4.2.4. <i>Des systèmes étatisés en cours de structuration : l'exemple de l'Italie et de la Grèce</i>	116
II.4.3. D'autres exemples de gestion partenariale.....	118
CHAPITRE III – LE SYSTEME NATIONAL DE FPC FRANÇAIS : LE CHOIX D'UN SYSTEME ETATISE	130
I – LA FAIBLE MOBILISATION DES ENTREPRISES ET DES PARTENAIRES SOCIAUX ASSOCIÉE À UNE TRADITION D'INTERVENTION PUBLIQUE : UNE PREMIÈRE RAISON DU CHOIX DE L'ÉTATISATION.....	131
I.1. Une recherche de consensus entre les acteurs afin de développer la formation	131
I.1.1. Une utilisation conjointe de la loi et de la négociation collective	131
I.1.2. Des pouvoirs partagés mais intégrés dans un cadre légal	136
I.2. La poursuite d'un objectif économique : le développement de l'effort de formation des entreprises et des individus	143
I.2.1. Le développement de l'effort de formation des entreprises par le biais de mesures incitatives et contraignantes	143
I.2.2. Le développement de l'effort de formation des salariés par le biais de mesures incitatives	154
II – LA VOLONTE PUBLIQUE DE COMPENSER LA SÉLECTIVITÉ DU SYSTÈME DE FORMATION INITIALE : UNE DEUXIEME EXPLICATION DU CHOIX FRANÇAIS.....	158
II.1. lutter contre les limites de la démocratisation de la formation initiale et ouvrir une voie d'éducation permanente (objectif civique)	158
II.1.1. Une intervention marquée des pouvoirs publics en FI comme en FC.....	159
II.1.2. La démocratisation relative du système de FI nécessite une intervention	

compensatrice en FC.....	160
II.1.3. Compenser les dysfonctionnements engendrés par la culture du diplôme en développant le rôle de l'entreprise en FPC.....	163
II.2. Lutter contre la dévalorisation de l'enseignement professionnel et offrir une seconde chance aux individus ayant échoué dans le système initial (objectif civique)	167
II.3. Une recherche de cohérence globale : améliorer l'articulation FI/FC	172
III – LA CROISSANCE DU CHÔMAGE ET LA POLITIQUE D'EMPLOI : UNE TROISIÈME EXPLICATION DU CHOIX FRANÇAIS.....	174
III.1. La nécessité de développer une gestion sociale du chômage	175
III.2. Développer la transformation qualifiante dans les entreprises au travers de la FPC	181
 CONCLUSION DE LA PARTIE I.....	 192
 PARTIE II : LES EFFETS D'UNE REGULATION ETATIQUE – LE CAS DE LA FRANCE.	 194
 CHAPITRE IV – UNE POLITIQUE PUBLIQUE PARTIELLEMENT REDUCTRICE DES INEGALITES CATEGORIELLES ET STRUCTURELLES.....	 198
I – PRÉSENTATION DES DONNÉES : UNE APPROCHE LONGITUDINALE	202
I.1. Présentation du panel	202
I.2. Constitution des fichiers de travail et variables mobilisées	202
I.2.1. Représentation des secteurs	204
I.2.2. Présentation des variables	208
I.3. Apport des données longitudinales	211
I.3.1. La dimension temporelle des pratiques de formation	211
I.3.2. Les difficultés économétriques inhérentes aux données de panel.....	212
II – LES EFFETS DU SEUIL LÉGAL : UNE UNIFORMITE SOURCE DE DISTORSIONS	215
II.1. Objectifs poursuivis et évolution du taux de participation	216
II.1.1. Objectifs	216
II.1.2. Evolution du taux de participation	217
II.2. Les insuffisances et anomalies potentielles du TPF	221
II.2.1. Un effort de formation en France qui n'est pas supérieur à celui des autres pays européens	221
II.2.2. Le TPF est encore perçu comme une taxe supplémentaire par certaines entreprises .	222
II.2.3. Une absence d'obligation de former et des modalités libératoires non incitatives	226
II.2.4. L'uniformité du taux de participation : une source d'inégalités pour les entreprises qui ont des difficultés à atteindre le seuil légal	230
II.3. Résultats des estimations : L'uniformité du TPF conduit à une réduction partielle des inégalités structurelles et catégorielles	231
II.3.1. Fondements de la démarche et hypothèses.....	231
II.3.2. Un seuil légal globalement non réducteur des inégalités catégorielles	233
II.3.3. Un seuil légal partiellement réducteur des inégalités liées à la taille des entreprises .	235
III – LE SYSTÈME D'AIDES AU DÉVELOPPEMENT DE LA FPC PROFITE AUX GRANDES ENTREPRISES	241
III.1. L'évolution du système d'aides au développement de la FPC.....	241
III.2. Les carences du système d'aides publiques.....	243
III.2.1. Une efficacité relative de la lutte contre les licenciements	243
III.2.2. Les PME ne bénéficient pas prioritairement des aides publiques	245
III.2.3. Estimation de la probabilité de recevoir une subvention	247
III.2.4. L'absence d'obligation de résultats peut conduire à l'adoption de comportements opportunistes	253

III.2.5. Le versement différé du montant de remboursement : un facteur limitatif du recours aux aides	255
III.2.6. Une logique curative insuffisante mais nécessaire et une complexification du système.....	256
CHAPITRE V – LA TAILLE ET LA STRUCTURE DE QUALIFICATION COMME FACTEURS DE DIFFÉRENCIATION DU SEUIL LÉGAL	284
I – LES PRINCIPAUX DÉTERMINANTS DE L'EFFORT DE FORMATION DES ENTREPRISES.....	287
I.1. La taille et la qualification sont les principaux déterminants de l'effort de formation des entreprises.....	288
I.2. Une différenciation des profils de formation moyen selon les secteurs d'activité	293
I.2.1. Les profils d'effort de formation : L'effort physique moyen de formation se différencie nettement selon les secteurs d'activité	293
I.2.2. Sensibilité de l'effort moyen de formation à une variation de la structure de qualification	296
I.2.3. Sensibilité de l'effort de formation moyen à une variation de la proportion d'entreprise dépassant le seuil légal	297
II – EFFET TAILLE CONTRE EFFET QUALIFICATION.....	299
II.1. L'idée des modèles non-emboîtés	300
II.2. Récapitulatif de la démarche	302
II.3. Sélection des modèles économétriques	305
II.4. Résultats des modèles non emboîtés.....	307
II.4.1. La politique publique de formation doit s'appuyer sur la taille et la structure de qualification	307
II.4.2. Le taux d'encadrement : une influence notable	308
II.4.3. La taille demeure essentielle	309
II.4.4. La probabilité de recevoir une subvention influe sur l'effort de formation	310
II.4.5. Un effort globalement indépendant des performances et de la combinaison productive de l'entreprise	311
II.4.6. De faibles différences intra-sectorielles	312
II.4.7. Un effet temporel légèrement à la hausse sur la période.....	312
CONCLUSION DE LA PARTIE II.....	321
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	323
BIBLIOGRAPHIE	329
TABLE DES ANNEXES.....	369
TABLE DES ENCADRÉS.....	370
TABLE DES GRAPHIQUES	371
TABLE DES SCHÉMAS	372
TABLE DES SIGLES	373
TABLE DES TABLEAUX	375
TABLE DES MATIÈRES	377



Résumé en français :

Cette thèse analyse l'investissement en Formation Professionnelle Continue (FPC) et vise à contribuer à la compréhension des modes de régulation de la FPC en se référant plus particulièrement au cas de la France. Il s'agit alors de cerner les effets de la politique publique d'incitation au développement de la FPC.

La première partie souligne qu'en dépit de sa nécessité, l'investissement en FPC est risqué en raison des imperfections de marché. La gestion de ces risques et obstacles a conduit les Etats à mobiliser des moyens variés qui génèrent des Systèmes Nationaux de Formation dont nous proposons une typologie. Cette dernière met en évidence le choix fait par la France d'un système particulier reposant sur l'institutionnalisation. Ce système, motivé notamment par des impératifs de développement de la FPC en entreprise, n'est toutefois pas exempt de dysfonctionnements.

Les effets du système français sont alors analysés dans la seconde partie de notre thèse, qui s'appuie sur l'exploitation de données de panel non cylindré, panel constitué par le CEREQ. Sur la base d'une étude économétrique, nous apprécions les effets incitatifs du modèle français. Nous révélons les distorsions potentielles de deux des instruments principaux mobilisés en France : le seuil légal et le système d'aides au développement de la FPC. L'identification des déterminants de l'effort effectif de formation des entreprises, nous permet de tester le bien fondé de l'uniformité du seuil légal. Nos résultats nous amènent à affirmer que l'uniformité du seuil légal ne permet pas de réduire les écarts de participation entre entreprises. Ces derniers s'avèrent, par ailleurs, renforcés par l'octroi d'aides publiques. Une voie de différenciation du seuil légal reposerait sur une association des critères de taille et de qualification.

Titre et résumé en anglais :

National system of continuing vocational training and public regulation : the french case

This thesis analyses the investment in continuing vocational training and particularly aims at understanding the schemes of regulation of continuing vocational training, putting the emphasis on the case of France. It underscores the effects of public incentive policies in terms of development of continuing vocational training.

The first part of the document states that the training investment is simultaneously necessary and risky considering the market failures. The objective of this part is to identify those risks and obstacles which hinder the training investment. The management of those risks induced states to initiate various national training systems of which we propose a typology. Among those systems, France chose an institutionally grounded one and we will study the reasons of this choice. However, this identified system conditioned by the constraints of continuing vocational training within the firms is not dysfunction free.

The second part of this thesis focuses on the impact of the french system on firm's incitation to develop training. The study is based on unbalanced CEREQ data panels and uses econometric estimations to analyse potential distorsions between legal measures and national assistance to the development of firm's training. The identification of the determinants of the firm's training effort enables testing the validity of the uniformity of the legal rate. Recorded results demonstrate that this uniformity doesn't reduce participation gaps between firms. These gaps are also strengthened by public aid granting. A way of differentiation of legal rate would lay on taking into consideration firms' size and qualification.

Discipline : Economie des Ressources Humaines

Mots-clés : Formation professionnelle continue ; échec de marché ; système national de formation ; institutionnalisation ; seuil légal de participation ; système d'aides au développement de la FPC ; effort de formation, panel non cylindré ; efficacité.

Continuing vocational training ; market failure ; national training system ; institutionalizing ; legal rate of participation ; national training assistance system ; training effort ; unbalanced panel ; efficacy

Laboratoire de recherche : CLERSE