

L'évolution de la formation professionnelle continue : une perspective internationale

Janvier 2011



Arnaud Chéron

Directeur de Recherche, EDHEC Business School

Résumé

La formation professionnelle continue est un des axes d'action retenus par la Commission Européenne dans l'agenda de Lisbonne. Un état des lieux dans les pays européens sur les vingt dernière années fait apparaître une réduction des efforts dans cette direction que nous proposons d'interpréter au vu des enseignements de la théorie économique. Pour établir ce constat, nous nous appuyons notamment sur les données d'enquête collectées par Eurostat (*Continuous Vocational Training Survey* en 1999 et 2005).

D'une part, notre constat établit une forte hétérogénéité entre les pays. La disparité des dépenses engagées par les entreprises en matière de formation professionnelle est essentiellement reliée aux écarts de taux d'accès. En 2005, les pourcentages d'effectifs employés ayant participé dans l'année écoulée à une action de formation étaient compris entre 10% et 61% au sein l'Union Européenne (34% en moyenne et 46% en France). D'autre part, le début des années deux mille a été globalement caractérisé par une diminution des efforts en faveur de la formation professionnelle continue, principalement pour les pays dans lesquels, à la fin des années quatre-vingt-dix, les dépenses étaient les plus élevées (pays nordiques, France et Royaume-Uni). Ce constat, surprenant *a priori*, vaut non seulement pour les dépenses effectuées par les entreprises mais aussi pour les subventions des Etats. En France, le ratio des dépenses publiques en programmes de formation continue rapportées au PIB était au début des années deux mille revenu à un niveau comparable à celui du milieu des années quatre-vingt (soit environ 0,25%).

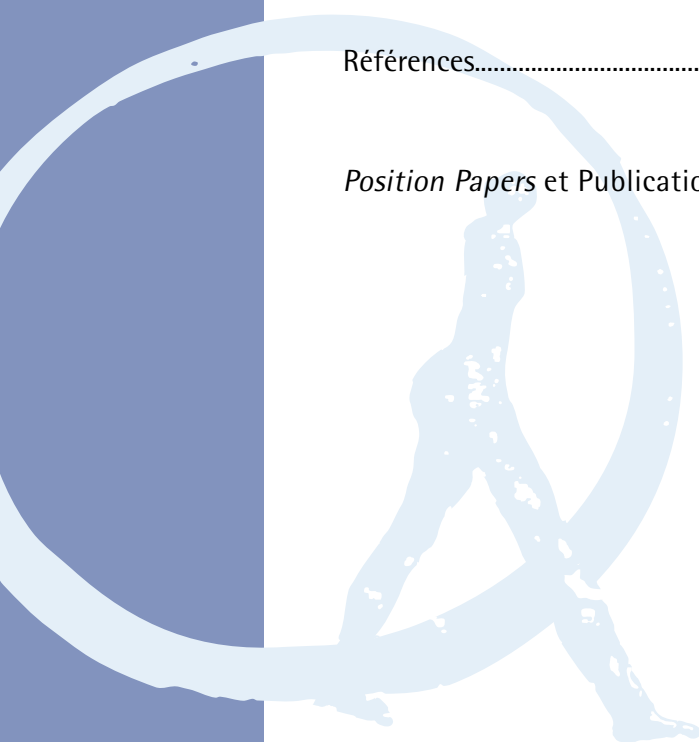
Divers arguments peuvent être avancés pour expliquer cette chute de l'accès à la formation professionnelle continue en entreprises, et justifier du point de vue de l'efficacité économique le relatif désengagement observé des Etats. Un argument important repose sur le phénomène qualifié de « turbulence économique », et de son interaction avec l'optimalité des décisions de formation professionnelle récemment mise en évidence par Belan et Chéron [2010]. On a en effet observé au cours des vingt dernières années que les travailleurs qui connaissent des épisodes de chômage subissent pour des durées de chômage comparables, des pertes salariales plus importantes qu'auparavant. Ceci laisse à penser que le bénéfice de l'expérience et des formations accumulées, constituant le capital humain des travailleurs, est plus difficilement transféré entre les emplois. Dans ce contexte, tout investissement en formation effectué par une entreprise tend à être spécifique à l'entreprise : il devient moins aisé pour un travailleur de le valoriser en dehors de cette entreprise. Or, traditionnellement, l'intervention de l'Etat dans le domaine de la formation professionnelle continue se justifie eu égard à cette dimension transférable des formations. Les entreprises ont en effet tendance à ne pas suffisamment investir dans la formation de leurs travailleurs, notamment parce qu'elles négligent les bénéfices des formations dispensées pour les éventuels futurs employeurs. Au bilan, en période de forte turbulence économique, les investissements en formation tendant à être spécifiques aux entreprises, il se peut que le besoin en subventions publiques se fasse moindre et prenne une forme différente.

A propos de l'auteur

Arnaud Chéron est professeur des Universités en Sciences Economiques (Le Mans) et directeur de recherche sur l'évaluation des politiques de l'emploi au sein du pôle économie de l'EDHEC. Ancien chercheur à l'EUREQua et au CEPREMAP, il a obtenu son doctorat en 2000 à l'Université de Paris I Panthéon-Sorbonne. Il a effectué des recherches dans les domaines de l'économie de l'emploi, les politiques publiques et les cycles économiques, donnant lieu à de nombreuses publications dans des revues académiques françaises et internationales (*Annales d'Economie et Statistiques*, *Revue Française d'Economie*, *Journal of Economic Theory*, *Review of Economic Dynamics*) ainsi qu'à des réalisations professionnelles (contrats avec le Ministère du Travail, le Commissariat Général au Plan et la Commission européenne).

Table des matières

Introduction	5
1. Portrait statistique du recours à la formation professionnelle continue en Europe	7
2. Faut-il accroître les dépenses publiques en faveur de la formation professionnelle continue des employés ?	17
Conclusion	24
Références.....	25
<i>Position Papers</i> et Publications du Pôle de Recherche en Economie de l'EDHEC	26



Introduction

La stratégie arrêtée au Conseil européen de Lisbonne en mars 2000 par les quinze Etats membres de l'Union européenne visait à faire de l'économie européenne « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde d'ici à 2010, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ». Le volet éducation et formation de cette stratégie était initialement structuré autour d'objectifs chiffrés concernant cinq grands axes : le pourcentage (1) d'élèves en difficulté (apprentissage de la lecture), (2) de sorties prématurées du système scolaire, (3) de diplômés du secondaire, (4) de diplômés de l'enseignement du supérieur, et enfin (5) d'adultes (entre 25 et 64 ans) participant à des actions d'éducation ou de formation.

Le rapport publié en 2008 par la Commission européenne (*Progress towards the Lisbon objectives in education and training*), faisant référence à la période 2000-2006, a permis de faire un bilan à mi-parcours : si les pays européens étaient en avance par rapport à l'objectif fixé de pourcentage de diplômés du supérieur (axe 4), il n'en était pas de même sur le pourcentage d'élèves en difficulté (axe 1) qui avait même augmenté sur la période, les autres axes 2, 3 et 5 ayant connu un progrès inférieur à celui initialement fixé.

Plus précisément, le cinquième volet sur l'éducation et la formation tout au long de la vie était décrit par un indicateur retenu par la Commission européenne correspondant au rapport entre le nombre de personnes âgées entre 25 et 64 ans déclarant avoir participé durant le mois précédent l'enquête à une action de formation ou d'éducation, et la population totale de ce groupe d'âge¹. Cet indicateur inclut donc tout type de personne (chômeur, employé ou inactif), tout type de formation (générale ou spécifique à l'emploi), et tout type de financement (travailleur,

entreprise ou Etat). Il valait initialement (en 2000) 7,1%. L'objectif fixé pour 2010 était d'atteindre le chiffre de 12,5% : en 2006, ce pourcentage équivalait à 9,6% et stagnait encore à 9,7% en 2007. Un examen détaillé du rapport fait subrepticement apparaître² qu'une des causes de ce résultat mitigé sur le thème de la formation et de l'éducation tout au long de la vie pouvait être attribuée à la diminution, dans un grand nombre de pays, de la formation professionnelle continue en entreprises.

Dans une perspective internationale (essentiellement européenne) et historique, l'objectif de la présente étude est d'examiner en détail la place et l'évolution de la formation professionnelle continue des travailleurs en situation d'emploi. Il s'agit de discuter les déterminants de l'hétérogénéité entre pays et de son évolution dans le temps, pour évaluer la pertinence d'un éventuel accroissement des dépenses des Etats en faveur de la formation professionnelle continue. Cette réflexion s'appuie en partie sur le rapport rédigé par Bassanini, Booth, Brunello, De Paola, Leuven [2005] (BPL par la suite) pour le compte de l'OCDE. En préambule, nous proposerons une brève synthèse de ce rapport permettant d'identifier les grands traits caractéristiques de la formation continue dans divers pays, et plus particulièrement en Europe. Ce rapport exploite différentes sources de données relatives à la fin des années quatre-vingt-dix.

Partant de là, nous souhaitons aborder différents aspects de l'enjeu de la formation au cours de la vie professionnelle et de l'action de l'Etat dans ce domaine. Tout d'abord, d'un point de vue purement factuel de statistique descriptive et afin de décrire la situation sur le passé récent, nous prolongeons les travaux de BPL, en examinant : d'une part, le rôle des différents aspects de la formation professionnelle continue (volume horaire et

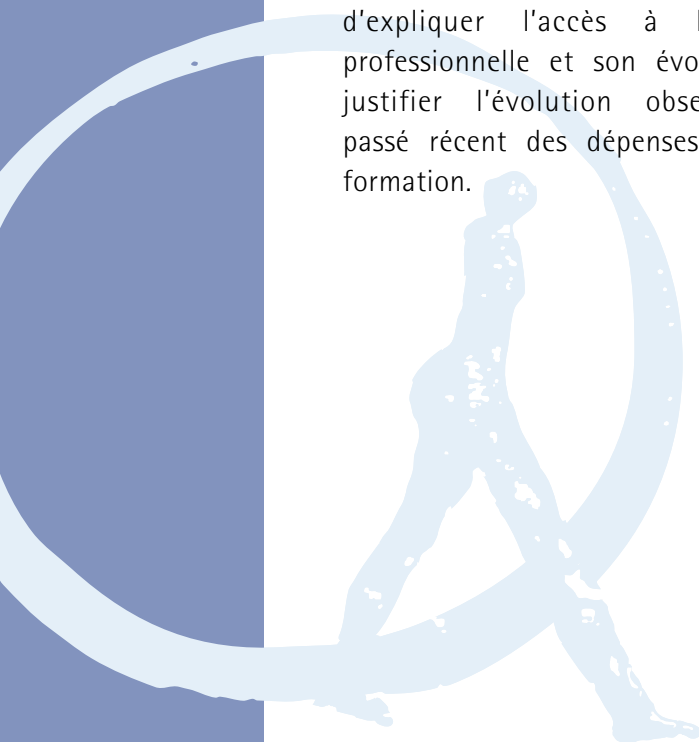
1 - Il est ici fait référence aux données Eurostat du Labor Force Survey.

2 - Seules 3 pages sur un rapport en contenant 232 sont en effet consacrées à ce résultat somme toute intrigant.

Introduction

taux de participation) dans l'explication des différences européennes de dépenses en la matière réalisées par les entreprises ; d'autre part, l'évolution de l'accès à la formation professionnelle continue en Europe entre 1999 et 2005 ; enfin, l'évolution des dépenses des Etats en faveur de la formation professionnelle continue jusqu'au milieu de la première décennie des années deux mille.

Ensuite, nous proposons d'étudier les arguments théoriques susceptibles, d'expliquer l'accès à la formation professionnelle et son évolution et de justifier l'évolution observée sur le passé récent des dépenses publiques de formation.



1. Portrait statistique du recours à la formation professionnelle continue en Europe

Notre analyse factuelle comprend deux temps. En préambule, nous proposons donc une synthèse du rapport OCDE réalisé par Bassanini, Booth, Brunello, De Paola, Leuven [2005] (BPL). A partir de données caractérisant la formation professionnelle continue durant la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix, BPL examinent l'hétérogénéité des dépenses de formation professionnelle entre pays, et identifient ensuite, d'une part, les facteurs communs expliquant cet accès, et d'autre part, le rôle des institutions dans l'explication des différences résiduelles.

1.1 Synthèse de l'étude de Bassanini, Booth, Brunello, De Paola, Leuven [2005] : analyse européenne de la formation professionnelle continue en entreprises

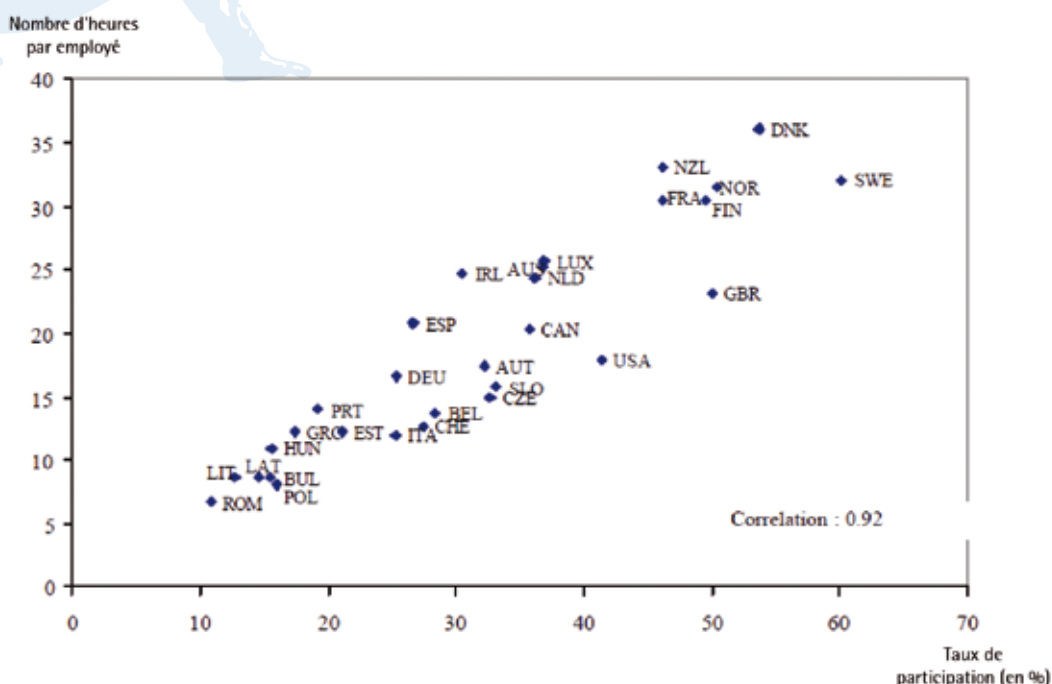
Selon BPL il existe, au sein même de l'Europe, une forte hétérogénéité des efforts réalisés par les entreprises en matière de formation professionnelle de

leurs salariés. La figure 1.1.1 met ainsi en évidence que dans les pays nordiques, en France et au Royaume-Uni, les employés ont relativement plus accès à la formation professionnelle qu'aux Etats-Unis, alors que l'inverse prévaut pour les pays d'Europe de l'est, mais aussi pour l'Italie, la Grèce, l'Espagne et le Portugal³.

Sur l'ensemble des pays considérés, un certain nombre de facteurs communs, caractérisant l'accès à la formation professionnelle continue, peuvent être identifiés :

(a) en moyenne, 80% des cours de formation professionnelle continue sont financés par les entreprises ; même s'il existe des différences significatives entre pays, sur l'ensemble des 16 pays de l'OCDE étudiés par BPL, il apparaît que les entreprises constituent systématiquement le principal financeur. Qui plus est, le tableau 1.1 montre l'ampleur des dépenses engagées par les entreprises, exprimées en pourcentage de la masse salariale, soit en

Figure 1.1.1 : Pourcentage d'employés (entre 25 et 64 ans) ayant bénéficié au moins d'une action de formation dans l'année et nombre d'heures de formation par employé formé



Source : Bassanini, Booth, Brunello, De Paola, Leuven [2005] participation
Données OCDE, deuxième moitié des années 1990

3 - La formation professionnelle continue pose des problèmes de mesure, notamment concernant le contenu des formations dispensées. Les problèmes soulevés par cette question, et plus généralement de la mesure du capital humain, ne seront pas discutés dans cette étude.

1. Portrait statistique du recours à la formation professionnelle continue en Europe

moyenne 2,2% dans l'Union européenne en 1999⁴. Les principaux pays où le financement des entreprises dépasse cette moyenne sont également ceux que l'on retrouve dans le quart nord-est de la figure 1.1.1. Tel est ainsi le cas dans les pays de l'Europe du nord comme la Norvège (2,3), la Suède (2,8) et le Danemark (3), mais aussi la France (2,4) et le Royaume-Uni (3,2).

Tableau 1.1 : Dépenses de formation professionnelle payées par les entreprises en pourcentage du coût total de la main-d'œuvre

Union européenne (25 pays)	2,2
Belgique	1,6
Bulgarie	1,0
République tchèque	1,9
Danemark	3,0
Allemagne	1,5
Estonie	1,8
Irlande	2,4
Grèce	0,9
Espagne	1,5
France	2,4
Italie	1,7
Lettonie	1,1
Lituanie	0,8
Luxembourg	1,9
Hongrie	1,2
Pays-Bas	2,8
Autriche	1,3
Pologne	0,8
Portugal	1,2
Roumanie	0,5
Slovénie	1,3
Finlande	2,4
Suède	2,8
Royaume-Uni	3,2
Norvège	2,3

Source : Enquête Eurostat auprès des entreprises CVTS, 1999

(b) *les investissements en formation sont contra-cycliques* : les entreprises dépensent plus en matière de formation lorsque le chômage augmente et que le PIB est en deçà de son niveau potentiel. Il existe en théorie deux effets de sens opposé :

- Les entreprises investissent plus en

formation professionnelle lors des phases de récession économique, qui se traduisent par un besoin de réorganisation, et pendant lesquelles le coût d'opportunité en termes de renoncement à produire est réduit (du fait d'une demande de biens en berne).

- Les entreprises investissent plus en formation lors des phases d'expansion, car les profits supplémentaires réalisés permettent de dégager des marges additionnelles de financement.

A partir des données du panel européen des ménages (1996-2001), BPL soulignent donc que l'effet (ii) serait dominant. Nous reviendrons sur ce point ultérieurement en examinant l'évolution des dépenses de formation entre la fin des années quatre-vingt-dix et le début des années deux mille.

Concernant la typologie des entreprises qui financent des actions de formation professionnelle et des employés qui en bénéficient, on peut retenir :

(c) *Les entreprises de grande taille forment plus que les entreprises de petite taille.*

(d) *L'accès à la formation professionnelle continue croît avec l'éducation initiale des employés et décroît en revanche avec leur âge.*

Au bilan, BPL mettent en évidence que ces différentes sources d'hétérogénéité expliquent approximativement la moitié des écarts d'accès à la formation professionnelle continue entre pays.

BPL examinent finalement le rôle des institutions dans l'explication des différences résiduelles d'accès à la formation professionnelle continue entre pays européens, avec pour principaux résultats :

1. Portrait statistique du recours à la formation professionnelle continue en Europe

(e) *Concernant la régulation du marché des biens, plus la concurrence entre les firmes est grande, plus les entreprises choisissent d'investir dans la formation de leurs salariés.*

(f) *Sur le marché du travail, la protection des emplois a des effets contrastés selon qu'elle renvoie à une diminution de la part des emplois temporaires (favorable à la formation) ou à des coûts de licenciement plus grands sur les contrats « réguliers » (défavorable à la formation).*

(g) *Un système de retraite plus généreux, n'incitant pas à la prolongation d'activité, pèse sur la formation des seniors.*

1.2 Evolutions des dépenses privées et publiques pour la formation professionnelle continue : quelles tendances ?

Nous proposons à présent d'étendre les travaux de BPL. Tout d'abord, nous étudions un certain nombre de statistiques descriptives en examinant non seulement la base de données Eurostat de 1999 sur la formation professionnelle continue en entreprises, mais également son nouveau volet issu de l'enquête menée en 2005. Nous sommes en mesure, d'une part, de mettre en évidence l'évolution durant cette période des investissements en formation professionnelle financés par les entreprises, et d'autre part, d'identifier les rôles respectifs des volumes horaires et des taux de participation dans les différences et évolutions observées.

Ensuite, à partir de données OCDE, nous caractérisons l'évolution des dépenses publiques en formation sur plus de vingt ans, entre le début des années quatre-vingt et le début des années deux mille.

1.2.1 Evolution de l'accès à la formation professionnelle continue entre 1999 et 2005

Nous utilisons donc dans un premier temps les données fournies par Eurostat sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. Plus précisément nous exploitons les données d'enquête du *Continuous Vocational Training Survey* (CVTS) qui donne accès à un ensemble d'informations homogènes pour l'ensemble des 25 pays de l'Union européenne. L'enquête CVTS menée auprès des entreprises en 1999 et 2005 répertorie des informations qui concernent (i) l'ampleur des dépenses consacrées à la formation professionnelle continue, financées par les entreprises durant l'année écoulée, (ii) le nombre d'heures de formation dont a bénéficié, en moyenne sur un an, chaque employé formé, et (iii) le pourcentage des effectifs ayant eu accès à une formation l'année précédente.

Notre objectif ici est de déterminer si, conformément à « l'agenda de Lisbonne » fixé en 2000, il y a eu une progression de la formation professionnelle continue ou, au contraire, s'il y a eu une tendance à la stabilisation voire à la réduction des efforts en faveur de la formation professionnelle ? De même, sous quelle forme cela s'est-il traduit : plus ou moins d'heures dispensées, et/ou plus ou moins de participants concernés ?

Notre analyse permet de mettre en évidence trois enseignements que nous détaillerons par la suite :

1. *L'hétérogénéité des dépenses de formation professionnelle continue renvoie principalement aux différentiels de taux de participation plutôt qu'aux différences d'heures de formation dont bénéficie chaque employé.*

1. Portrait statistique du recours à la formation professionnelle continue en Europe

2. Parmi l'ensemble des pays européens où les entreprises dépensaient le plus en actions de formation professionnelle en 1999, on observe une très nette réduction de l'effort consenti en 2005.

3. Cette diminution de l'effort de formation des pays historiquement engagés se traduit principalement par une sélection accrue, c'est-à-dire essentiellement par une diminution du nombre de participants plutôt que du volume d'heures individuelles.

La figure 1.2.1 reporte la moyenne du ratio des dépenses annuelles de formation effectuées par les entreprises sur le coût total de leur main-d'œuvre. Cette figure hiérarchise les pays, de façon décroissante, sur la base du ratio calculé en 1999. A cette date, les dépenses de formation dans les pays de l'Europe du nord (Norvège, Finlande, Pays-Bas, Suède et Danemark) représentaient entre 2,3 et 3% de la masse salariale. Seuls la France (2,4%), l'Irlande (2,4%) et le Royaume Uni (3,2%) faisaient aussi bien. A l'autre extrémité, on trouve les pays de l'Europe de l'est (avec autour de 1% voire moins), et des pays d'Europe continentale comme l'Espagne, l'Italie, l'Allemagne et la Belgique qui se trouvent dans une position intermédiaire.

Ce critère « gomme » les effets de niveaux, tant entre pays que dans le temps, puisque les dépenses sont rapportées à la masse salariale (alors que le niveau des salaires est fortement dépendant du pays considéré, et évolue dans le temps). Néanmoins, ce premier indicateur englobe trois composantes : le nombre d'heures de formation par participant, le nombre de participants, et enfin la qualité ou le niveau moyen des formations qui détermine leur coût moyen en unités de salaire. Les figures 1.2.2 et 1.2.3 fournissent une information, en 1999 et 2005, au sujet des deux premières composantes, soit

respectivement le volume moyen annuel d'heures de formation et le pourcentage d'employés bénéficiant d'une action de formation dans l'année. Le Tableau 1.2.1 reporte également le classement des pays pour chacun des trois critères d'accès à la formation continue, en 1999 et 2005, du premier au dernier : D = dépenses de formation/masse salariale, H= nombre d'heures de formation par employé formé, et TP= taux de participation aux actions de formation.

Il apparaît tout d'abord que les différences de dépenses de formation, tant entre pays que dans le temps, renvoient plus aux écarts de taux de participation qu'aux différences de volumes horaires. On note en effet qu'en 1999, la hiérarchie des pays selon les dépenses de formation ne se retrouve pas sous l'angle des volumes d'heures de formation par employé formé alors qu'à l'inverse, elle est globalement respectée lorsque le critère d'analyse retenu est le taux de participation à une formation (figures 1.2.1, 1.2.2 et 1.2.3) : il y a une forte correspondance entre les différences européennes de dépenses de formation et les différences de taux d'accès.

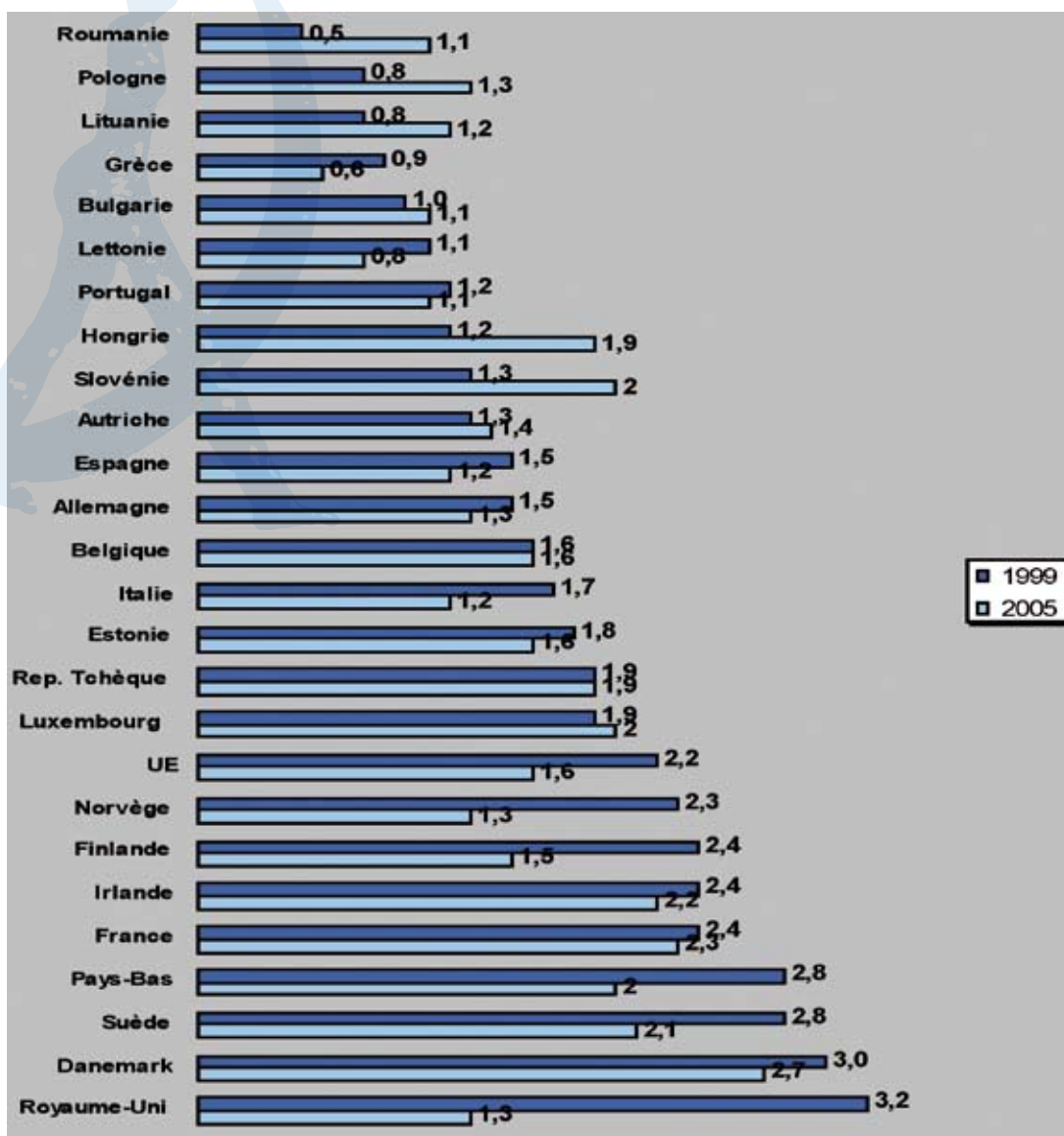
Par exemple, alors que c'est au Royaume-Uni qu'en 1999 les entreprises dépensaient le plus pour la formation professionnelle continue en entreprises, ce pays n'était qu'au 23e rang selon le critère du nombre d'heures (26 heures), et au 4e rang selon celui du taux de participation (49%).⁵ A l'inverse, un pays comme la Grèce, qui se classe 22e selon le critère le plus englobant des dépenses (0,9% de la masse salariale), est au 6e rang en termes d'heures par employé formé (39 heures), et au 20e rang en terme de taux de participation (15%). Cette forte correspondance entre dépenses et taux de participation s'observe également pour la France, respectivement

5 - Ceci suggère également que si ce pays se classe premier in fine, la qualité ou le niveau, et donc le coût, des formations dispensées (en unités de salaire) sont donc relativement élevés.

1. Portrait statistique du recours à la formation professionnelle continue en Europe

au 5e et 6e rang selon ces deux critères, et seulement 11e selon le critère d'heures (36 heures pour un taux de participation équivalent 46%). Selon chacun des critères, la France est néanmoins au dessus de la moyenne européenne.

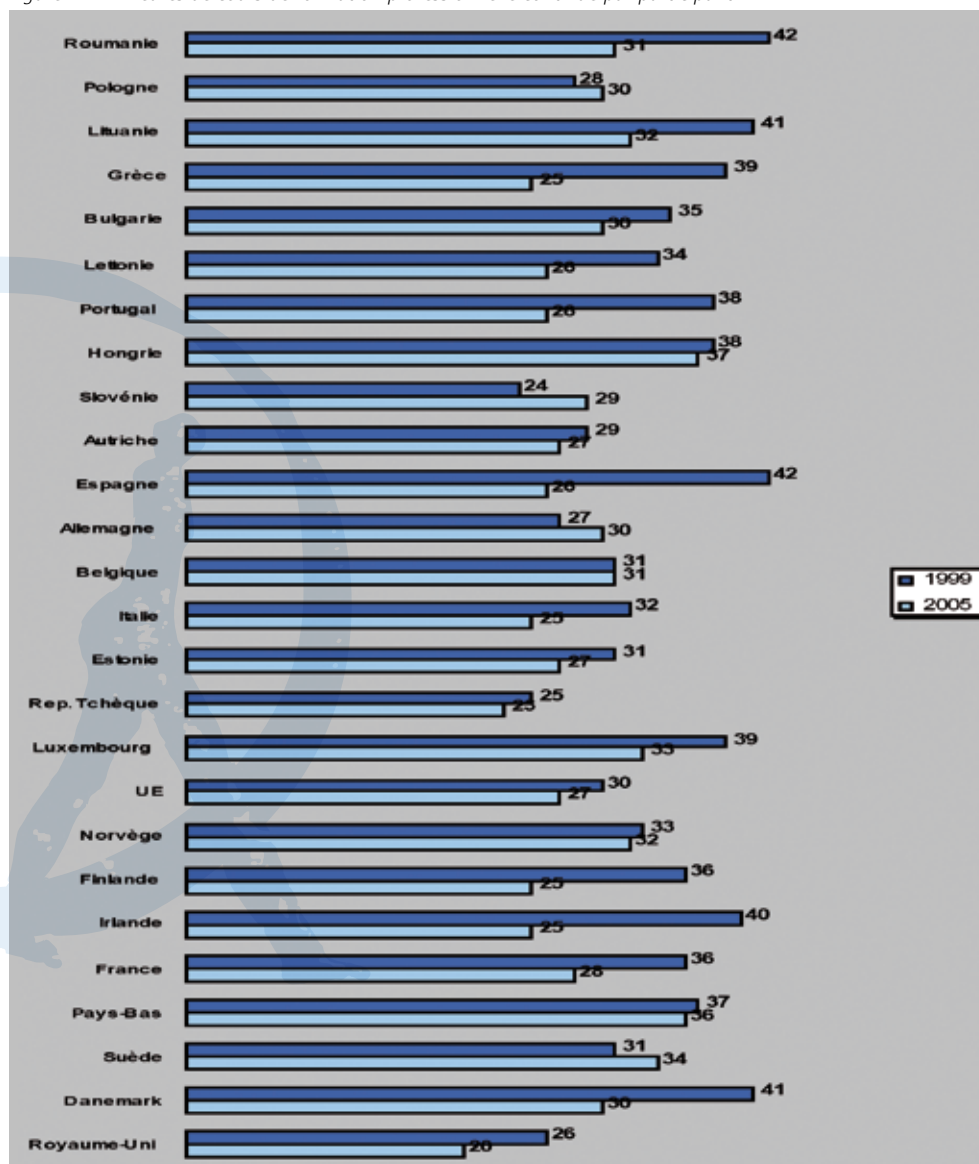
Figure 1.2.1 : Dépenses de formation professionnelle en entreprises, en % du coût total de la main-d'œuvre



Source : Données Eurostat - CVTS, Enquêtes 1999 et 2005.

1. Portrait statistique du recours à la formation professionnelle continue en Europe

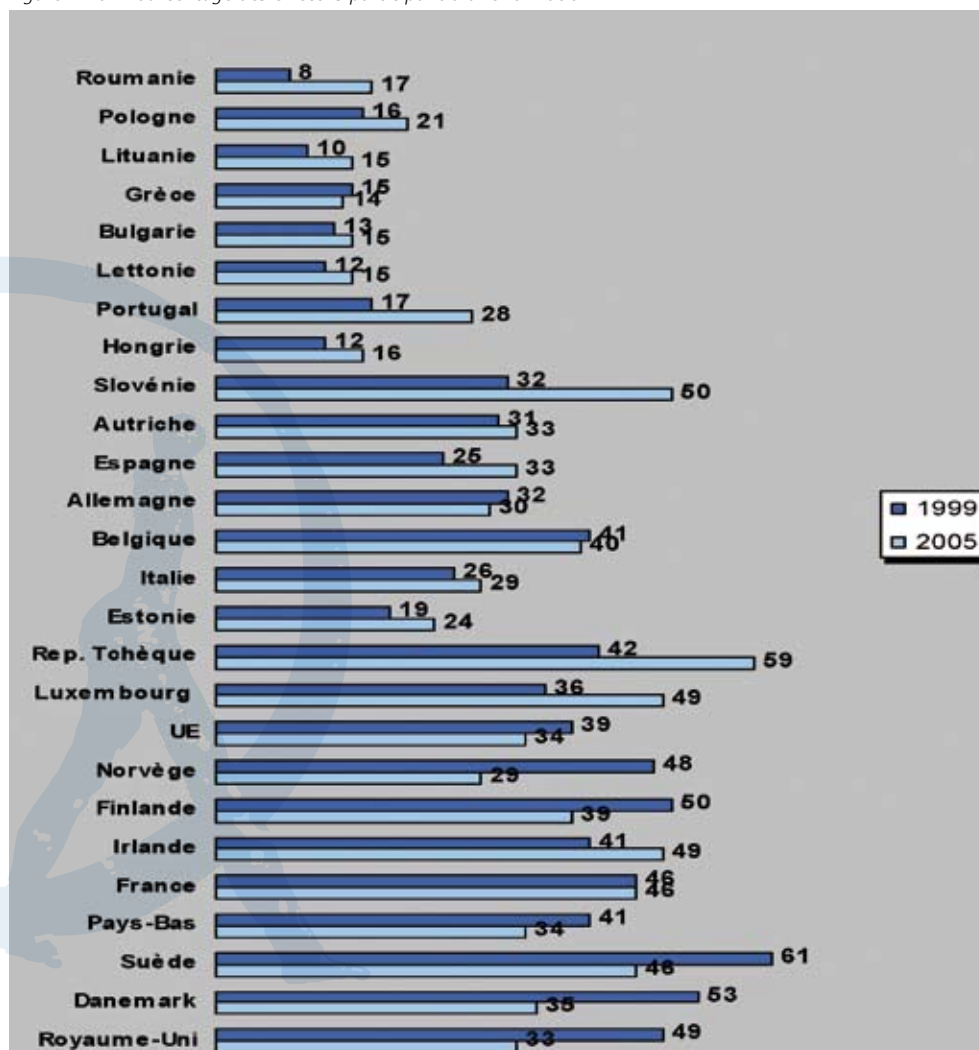
Figure 1.2.2 : Heures de cours de formation professionnelle continue par participant



Source : Données Eurostat – CVTS, Enquêtes 1999 et 2005.

1. Portrait statistique du recours à la formation professionnelle continue en Europe

Figure 1.2.3 : Pourcentage des effectifs participant à une formation



Source : Données Eurostat - CVTS, Enquêtes 1999 et 2005

1. Portrait statistique du recours à la formation professionnelle continue en Europe

Tableau 1.2.1 : Rang des pays en fonction de l'ampleur de l'accès à la formation professionnelle continue en entreprises, par critère (dépenses/masse salariale = D, volume horaire moyen = H, taux de participation = TP), et par année (1999/2005)

	1999 D / H / TP	D 1999->2005	H 1999->2005	TP 1999->2005
Royaume-Uni	1 / 23 / 4	1->16	23->25	4->11
Danemark	2 / 3 / 2	2->1	3->9	2->9
Suède	3 / 17 / 1	3->4	17->3	1->5
Pays-Bas	4 / 10 / 8	4->5	10->2	8->10
France	5 / 11 / 6	5->2	11->14	6->5
Irlande	6 / 5 / 8	6->3	5->20	8->3
Finlande	7 / 11 / 3	7->12	11->20	3->8
Norvège	8 / 15 / 5	8->17	15->5	5->15
Luxembourg	9 / 6 / 11	9->5	6->4	11->3
Rep. Tchèque	10 / 25 / 7	10->8	25->24	7->1
Estonie	11 / 18 / 17	11->10	18->15	17->18
Italie	12 / 16 / 15	12->18	16->20	15->16
Belgique	13 / 17 / 8	13->10	17->7	8->7
Allemagne	14 / 22 / 12	14->15	22->9	12->14
Espagne	15 / 1 / 16	15->18	1->17	16->11
Autriche	16 / 20 / 14	16->13	20->15	14->11
Slovénie	17 / 24 / 12	17->5	24->13	12->2
Hongrie	18 / 8 / 22	18->8	8->1	22->21
Portugal	19 / 8 / 18	19->21	8->17	18->17
Lettonie	20 / 14 / 23	20->24	14->17	23->22
Bulgarie	21 / 13 / 21	21->21	13->9	21->22
Grèce	22 / 6 / 20	22->25	6->20	20->25
Lituanie	23 / 3 / 24	23->18	3->5	24->22
Pologne	24 / 21 / 19	24->14	21->9	19->19
Roumanie	25 / 1 / 25	25->21	1->7	25->20

Ensuite, entre 1999 et 2005, on peut observer une très nette homogénéisation entre les pays : les pays d'Europe de l'Est rattrapent une partie de leur retard, alors qu'à l'inverse les pays dépensant initialement le plus voient leurs efforts de formation diminués (Royaume-Uni et pays nordiques notamment). Globalement, l'écart-type du ratio des dépenses de formation sur le coût total de la main-d'œuvre diminue de 0,75 à 0,5.

Ce phénomène de convergence peut s'illustrer au travers de divers exemples « parlants ». Au Royaume-Uni tout d'abord, les dépenses de formation passent de 3,2% à 1,3% de la masse salariale, qui rétrograde donc du 1er au 16e rang selon ce critère.

De même, la Norvège passe du 8e au 17e rang, avec des dépenses de formation qui chutent de 2,3% à 1,3%. A l'inverse la Hongrie passe du 18ème au 8ème rang, avec des dépenses de formation qui progressent de 1,2 à 1,9%. Dans ce tableau général, la France renforce sa bonne position initiale (passe du 5e au 2e rang).

Qui plus est, cette relative convergence des dépenses de formation est principalement due à l'homogénéisation des taux de participation annuels à des programmes de formation. On note en effet que dans des pays comme le Royaume-Uni, le Danemark et la Suède, pour lesquels les taux de participation étaient les plus

1. Portrait statistique du recours à la formation professionnelle continue en Europe

élevés, ces derniers ont chuté de plus 15 points en l'espace de 6 ans. A l'inverse, dix des onze pays qui dépensaient le moins en formation continue ont vu leur taux de participation progresser. Au bilan, on retiendra donc que les différences entre pays, en terme d'efforts consacrés par les entreprises à la formation professionnelle continue de leurs employés, s'expliquent principalement par la plus ou moins grande sélection opérée. Dans certains pays, les entreprises ne proposent des actions de formation qu'à une petite partie de leurs salariés.

Ensuite, le début des années deux mille a vu une convergence s'opérer, avec d'une part les pays de l'Europe de l'est qui investissent plus dans la formation continue, et à l'inverse, les entreprises des pays nordiques et du Royaume-Uni qui se sont relativement désengagées. Si on peut parler de rattrapage pour les pays de l'Europe de l'est, ce qui s'est passé dans les pays nordiques et au Royaume-Uni semble *a priori* plus étonnant. La référence aux travaux de BPL peut cependant nous donner un premier éclairage à ce sujet : sur la base des années quatre-vingt-dix, BPL identifient une contra-cyclicité des investissements en formation et ils suggèrent que ce résultat pourrait s'expliquer comme suit : d'une part, le coût d'opportunité à dépenser dans la formation (qui génère des rendements à long terme) plutôt que de cibler des dépenses permettant d'accroître immédiatement la production pour répondre à la demande, est relativement plus grand en phase d'expansion économique qu'en période de récession ; d'autre part, les incitations aux réorganisations et aux nécessaires formations qui les accompagnent sont accrues lorsque la conjoncture est mauvaise.

En Europe, le début des années deux mille a été globalement marqué par un

rythme de croissance du PIB supérieur à sa tendance de long terme. Ce diagnostic joint de contra-cyclicité des dépenses en formation continue et de croissance élevée peut aider à comprendre la diminution observée des dépenses de formation dans des pays comme le Royaume-Uni ou ceux de l'Europe du nord.⁶

1.2.2 Evolution des dépenses des Etats en faveur de la formation professionnelle continue sur vingt ans

Pendant cette période couvrant les années quatre-vingt-dix et le début des années deux mille, comment les Etats ont-ils soutenu la formation tout au long de la vie ? Bien évidemment, les différentes politiques publiques retenues sont multiformes, tant par les publics visés (employés ou chômeurs, jeunes ou seniors, qualifiés ou non qualifiés) que par la nature même des actions proposées (dispositifs directement financés, subventions aux travailleurs ou aux entreprises, exonérations de charges,...). Notre objectif n'est pas ici de recenser la diversité de ces politiques entre les pays, il est plutôt de fournir une analyse agrégée de l'évolution de l'effort global des Etats en faveur de la formation.

Dans les indicateurs OCDE collectés par Bassanini et Duval [2006] pour examiner le rôle des institutions dans l'explication des différences internationales de taux d'emploi, figure précisément un indicateur relatif à la formation des adultes.⁷ Il correspond au rapport entre les dépenses publiques en faveur de la formation continue, et le PIB. Il inclut les dépenses s'inscrivant dans le soutien à la formation professionnelle à la fois des employés et des chômeurs.⁸ La figure 1.2.4 reporte l'évolution de ce ratio pour différents pays. Nous avons effectué des regroupements en fonction de la valeur moyenne de ce ratio : en Australie, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, les dépenses publiques en

6 - Nous apporterons des arguments complémentaires lors de la discussion théorique menée dans la seconde partie de cette étude.

7 - Dans l'étude de Bassanini et Duval [2006], les dépenses de formation ne sont pas étudiées en tant que telles mais incluses dans un indicateur plus général de politiques actives d'emploi.

8 - Il ne nous est de ce fait pas possible d'isoler les dépenses engagées par les Etats spécifiquement pour soutenir la formation professionnelle continue des employés.

1. Portrait statistique du recours à la formation professionnelle continue en Europe

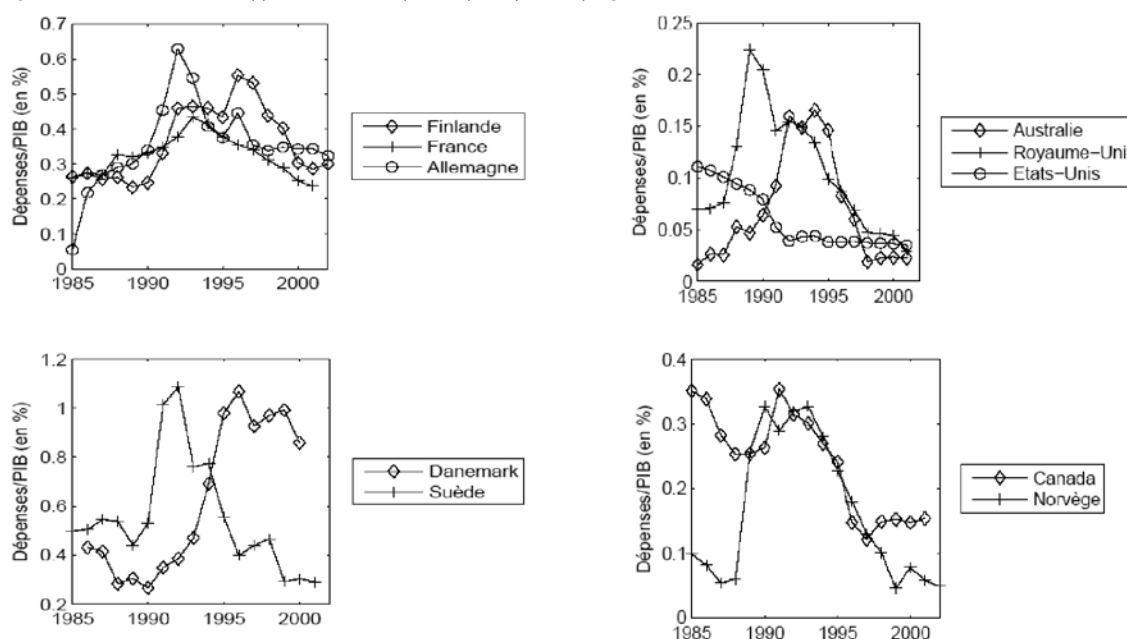
faveur de la formation des adultes sont en effet trois fois plus faibles qu'en France, en Finlande ou en Allemagne, et même cinq fois inférieures à la Suède ou au Danemark.

Globalement, malgré cette hétérogénéité en niveaux, il est indéniable qu'une dynamique globale peut être mise en évidence : entre le milieu des années quatre-vingt et le milieu des années quatre-vingt-dix, les pays ont globalement accru leur soutien à la formation, alors qu'entre le milieu des années quatre-vingt-dix et le début des années deux mille cet effort s'est réduit. En France par exemple, le ratio dépenses/PIB était revenu en 2003 à son niveau de 1986. Dans les pays présentés, à l'exception du Danemark qui maintient un niveau élevé de dépenses publiques de formation, on a donc observé au début des années deux mille une convergence entre les pays, caractérisée par un nivellement vers le bas des dépenses publiques de formation.

Notre objectif n'est pas ici de dresser un tableau complètement exhaustif et actualisé : il est simplement de souligner

que, par le passé, à un moment donné, un certain nombre d'Etats ont fait le choix de relativement moins soutenir la formation professionnelle des adultes, tout comme les entreprises ont moins investi dans la formation professionnelle de leurs employés. La seconde partie de cette étude vise précisément à examiner les arguments théoriques susceptibles de comprendre, voire de justifier, ce relatif désengagement des entreprises et des Etats en matière de formation professionnelle.

Figure 1.2.4 : Evolution du rapport entre les dépenses publiques en programmes de formation continue, et le PIB



Source : Données OCDE, extractions issues de la base fournie par Bassani et Duval [2006].

2. Faut-il accroître les dépenses publiques en faveur de la formation professionnelle continue des employés ?

Théoriquement, la politique des Etats en matière de soutien à la formation professionnelle continue est appréhendée à partir d'un critère d'efficacité économique. Si les entreprises sous-estiment le rendement social des actions de formation qu'elles dispensent à leurs employés, négligeant certaines externalités, alors il y a une place pour des politiques publiques visant à stimuler la formation professionnelle continue des employés⁹. Nous proposons tout d'abord de passer brièvement en revue les arguments répondant à cette logique et qui nécessitent d'effectuer la distinction traditionnelle entre formation en « capital humain général » et formation en « capital humain spécifique ». Nous nous attacherons ensuite à présenter les récents travaux de Belan et Chéron [2010], qui s'inscrivent dans cette lignée, et apportent notamment un éclairage sur l'évolution du besoin en subventions publiques de la formation professionnelle continue.

2.1 Retour sur les motifs de l'intervention publique en matière de formation professionnelle continue

2.1.1 L'approche « Beckerienne »

Selon l'approche développée initialement par Becker [1964], l'analyse de l'intervention des Etats pour soutenir la formation professionnelle doit s'opérer en distinguant le statut des investissements en formation, même si concrètement il est souvent délicat de délimiter parfaitement ce statut :

- La formation peut viser à accroître le capital humain général d'un individu, et donc lui apporter des connaissances et des compétences qu'il peut valoriser dans son entreprise actuelle, mais également en dehors, et donc en particulier chez de potentiels futurs employeurs.

- La formation peut viser à accroître le capital humain spécifique de l'individu, et donc lui apporter des connaissances et des compétences qui ne lui permettent d'accroître sa productivité que dans son entreprise actuelle.

De cette distinction Becker en déduit un certain nombre de résultats tant positifs que normatifs, en inscrivant son raisonnement dans un cadre concurrentiel où les travailleurs sont rémunérés à leur productivité.

Sur le plan positif, qui concerne le financement de la formation, Becker en déduit ainsi que :

- Les travailleurs sont les seuls à avoir des incitations à payer pour la formation en capital humain général, directement ou indirectement à travers des baisses de salaire. A l'inverse, les entreprises n'ont pas d'intérêt à payer pour quelque chose que le travailleur peut choisir unilatéralement d'aller exploiter, à tout moment, dans une autre entreprise, le marché du travail étant supposé concurrentiel.

- Concernant la formation en capital humain spécifique, les rendements étant partagés entre l'employeur et l'employé, il y a également partage du coût de la formation.

Dans ce contexte, il n'y a finalement pas de place pour une intervention publique visant à soutenir la formation professionnelle continue. D'une part, les travailleurs internalisent parfaitement le rendement de leur formation générale dans les diverses occupations futures ; ils sont donc en mesure d'investir de façon optimale, sous réserve qu'il n'y ait pas de contrainte d'accès au marché du crédit leur permettant, au besoin, d'emprunter pour payer leur formation. D'autre part, le

9 - Qui plus est, dans la seconde partie de notre analyse théorique, nous soulignerons également qu'il est préférable pour les Etats de subventionner la formation professionnelle des employés plutôt que celle des chômeurs.

2. Faut-il accroître les dépenses publiques en faveur de la formation professionnelle continue des employés ?

capital humain spécifique, par définition, ne peut pas être valorisé par le travailleur en dehors de l'entreprise qui le forme. Dès lors, si les termes des contrats de travail permettent de garantir le partage des coûts induits par de la formation spécifique, les décisions prises sont là aussi optimales. Cette analyse a prévalu pendant près de trente ans.

Toutefois, depuis une vingtaine d'années, il a semblé nécessaire de reconsidérer ces différents résultats. Ce besoin de repenser l'analyse positive et normative des choix de formation repose notamment sur une énigme empirique à laquelle l'approche *Beckerienne* n'apporte pas de réponse : les entreprises financent de la formation en capital humain général à leurs employés.

Un grand nombre de réflexions ont été menées pour résoudre cette énigme, et ont pour trait commun, d'une part, de prendre en considération l'existence d'imperfections sur le marché du travail, et d'autre part, de redonner une place à l'intervention publique en matière de formation professionnelle continue.

2.1.2 Imperfections du marché du travail et politiques publiques en faveur de la formation professionnelle continue

Différentes sources d'imperfections sont susceptibles de justifier le financement par les entreprises d'actions de formation en capital humain général. Il est généralement fait référence aux coûts de recherche, qui par définition réduisent la mobilité d'emploi à emploi : le processus de rencontre (d'appariement) entre les postes vacants et les travailleurs en recherche d'emploi est long et coûteux, et ces coûts sont à la fois supportés par les individus qui fournissent un effort de recherche et renonce à du loisir, et par les entreprises qui s'engagent

financièrement en mettant en place un processus de recrutement. Sont également invoquées les asymétries d'information entre l'entreprise qui a formé l'employé et les autres entreprises qui ont une information imparfaite sur l'aptitude du travailleur et le contenu de la formation suivie. Ces deux types d'imperfections tendent à réduire la transférabilité du capital humain général¹⁰. Dès lors, il se peut qu'une entreprise ait intérêt à payer une formation générale à son employé si elle en anticipe un gain.

Plus précisément, Acemoglu et Pischke [1999] caractérisent un phénomène qualifié de « compression salariale » pour qu'une entreprise choisisse effectivement de financer la formation en capital humain général de son salarié : ceci suppose que l'écart entre la productivité et le salaire est une fonction croissante de l'intensité de la formation. Jusqu'à un certain niveau d'investissement qui dépend du système productif de l'entreprise, le niveau des profits augmente avec le niveau d'investissement en formation.

Acemoglu et Pischke identifient précisément les hypothèses requises afin que, malgré les coûts induits par la formation en capital générale d'un salarié, l'entreprise accepte de contribuer au financement de cette formation. Ces hypothèses renvoient, d'une part, à l'existence de frictions sur le marché du travail impliquant que les travailleurs ne peuvent changer instantanément d'emploi, ce qui implique qu'un employeur qui forme un salarié anticipe que ce salarié restera un minimum de temps dans son entreprise. D'autre part, l'employeur doit également disposer d'un pouvoir de négociation significatif afin qu'il puisse obtenir une contrepartie du coût formation qu'il finance, par le biais du versement d'un salaire sensiblement inférieur à la productivité finale du salarié concerné.

10 - On pourra se référer à Leuven [2005] pour avoir une présentation exhaustive de ces arguments.

2. Faut-il accroître les dépenses publiques en faveur de la formation professionnelle continue des employés ?

Dans ces circonstances où les salaires progressent moins vite que la productivité avec les investissements en formation, une entreprise peut rationnellement choisir d'investir dans la formation professionnelle continue de ses salariés, même si cette formation vise à accroître le capital humain général de l'employé.

Ce mécanisme rétroagit sur l'analyse normative des choix de formation. En effet, seuls les travailleurs internalisent parfaitement le rendement social des investissements en capital humain général, c'est-à-dire le fait qu'ils puissent utiliser ce capital humain dans leur entreprise actuelle, mais aussi dans de futures entreprises en cas de mobilité vers un autre emploi. A l'inverse, une entreprise qui finance de la formation générale le fait sans internaliser l'impact de cette décision sur la productivité du travailleur dans de futures entreprises en cas de débauchage dudit travailleur. En d'autres termes, il existe une externalité de débauchage, et les entreprises qui forment négligent cette externalité. Dans des circonstances, où donc les imperfections du marché du travail conduisent les entreprises à se substituer aux travailleurs pour financer la formation générale, ce phénomène tend à impliquer un niveau d'investissement en formation insuffisant. Par conséquent, il y aurait, de ce point de vue, un effort global des entreprises en matière de formation professionnelle continue générale trop faible par rapport à ce qui serait socialement souhaitable ; la régulation de cet effort par la puissance publique aurait des conséquences positives pour la collectivité.

L'intervention de l'Etat peut également se justifier pour inciter les entreprises à accroître leur effort de formation professionnelle des travailleurs en capital humain spécifique. En effet, si ce type

de formation ne génère pas d'externalité (puisque par définition non transférable), les entreprises sont néanmoins typiquement confrontées à un problème de « hold-up » : à l'issue de la formation en capital humain spécifique, le travailleur peut en effet faire peser sur l'entreprise la menace de payer à nouveau le coût de formation, et donc bénéficier de ce rapport de force pour négocier des salaires plus élevés. Il en résulte un surcoût salarial qui contribue donc à réduire le rendement privé de la formation professionnelle en capital humain spécifique pour les entreprises. Cette interaction entre frictions de recherche, négociation salariale et sous-optimalité des investissements en formation est par exemple étudiée par Chéron et Rouland [2010].

Dans un contexte d'imperfections du marché du travail il y a donc indéniablement un intérêt à ce que les Etats dépensent pour inciter les entreprises à accroître leurs investissements en formation professionnelle continue, qu'il s'agisse de capital humain général ou spécifique¹¹. Au-delà de cette première analyse structurelle, on peut se demander quels sont les facteurs macroéconomiques qui interagissent avec ce besoin de subventionner la formation professionnelle continue, et si ces facteurs n'ont pas été sujets à des variations ? En effet, même si tous les Etats subventionnent à une plus ou moins grande échelle la formation professionnelle continue, on a observé une tendance commune à la décroissance durant les années quatre-vingt-dix (section 1.2.2). On peut donc globalement questionner l'optimalité de cette tendance. Entre-t-elle nécessairement en contradiction avec ce qui aurait été socialement souhaitable ? L'analyse générale proposée par Belan et Chéron [2010] (BC ci-après) permet d'apporter des éléments de réponse à ce questionnement précis. BC indiquent en

11 - Ces dépenses publiques peuvent se concevoir de plusieurs manières, sous la forme de subventions des coûts de formation, d'exonérations de charges accordées aux entreprises pour les emplois occupés par des travailleurs qui bénéficient de formations, etc...

2. Faut-il accroître les dépenses publiques en faveur de la formation professionnelle continue des employés ?

particulier que la prise en compte d'une plus grande « turbulence économique » peut justifier que les Etats dépensent moins pour la formation professionnelle continue.

2.2 Turbulence économique et formation professionnelle continue

Qu'est-il entendu par turbulence économique ? Ljungqvist et Sargent, depuis plus de dix ans¹², soutiennent la thèse suivante : la persistance du chômage en Europe relativement aux Etats-Unis s'expliquerait par l'interaction entre la plus grande générosité du système d'assurance chômage en Europe et l'occurrence d'un choc macroéconomique commun, correspondant à un accroissement de la probabilité de perte du capital humain général pendant les épisodes de chômage. C'est ce phénomène de dépréciation accrue du capital humain, observé pendant les années soixante et soixante-dix, qui est qualifié par ces auteurs de turbulence économique. Ljungqvist et Sargent identifient ce choc macroéconomique en se référant, d'une part, au fait que le passage par le chômage est responsable de pertes salariales plus conséquentes qu'auparavant, et d'autre part, qu'il y a eu une augmentation de la dispersion des salaires et de la volatilité intertemporelle des rémunérations individuelles.

La problématique de ces auteurs est essentiellement descriptive : il s'agit d'évaluer quantitativement la capacité d'un modèle frictionnel du marché du travail, intégrant cette probabilité d'obsolescence des connaissances, à expliquer la persistance des différentiels de taux de chômage dans les années quatre-vingts et quatre-vingt-dix entre l'Europe et les Etats-Unis. Il s'agit de considérer l'interaction entre leurs respectives

institutions du marché du travail et le choc macroéconomique de turbulence. Au final, la performance empirique du cadre proposé est remarquable. Elle laisse à penser que ce phénomène de turbulence, combinée aux différences d'institutions, constitue un facteur explicatif important des ajustements du marché du travail à long terme.

L'objet de l'analyse proposée par Belan et Chéron [2010] est de dépasser cette analyse purement positive afin d'examiner de quelle manière la turbulence est susceptible d'impacter l'analyse normative, et tout naturellement celle des choix de formation professionnelle continue. Ceci conduit à proposer une modélisation intégrant les frictions du marché du travail (technologie d'appariement et négociations salariales) tout en endogénéisant les choix de formation en capital humain général¹³. Ceci s'inscrit dans un environnement où il est donc supposé que le passage par le chômage induit, avec une certaine probabilité, une dépréciation du capital humain général accumulé. Il se peut donc qu'un travailleur formé en emploi, qui connaîtrait une période de chômage, ne puisse valoriser ultérieurement, dans d'autres entreprises, ses formations passées.¹⁴ L'entreprise finance directement le coût de la formation dispensée au travailleur au moment de l'embauche, mais ce dernier contribue également indirectement à ce coût en obtenant, toutes choses étant égales par ailleurs, un salaire inférieur au salaire qu'il obtiendrait avec une même productivité si l'entreprise ne lui payait pas de formation en capital humain général. La décision de formation professionnelle est modélisée au travers d'une variable de sélection. Les individus sont supposés hétérogènes en fonction de leur formation initiale prise comme donnée, qui conditionne leur aptitude et productivité en emploi.

12 - Leurs premiers travaux remontent à 1998 dans le Journal of Political Economy, « The European unemployment dilemma ».

13 - Ljungqvist et Sargent considèrent *a contrario* que l'accumulation du capital humain est exogène.

14 - Les mobilités d'emploi à emploi sont ici négligées. Leur prise en compte complexifierait l'analyse produite sans pour autant modifier la portée des résultats obtenus.

2. Faut-il accroître les dépenses publiques en faveur de la formation professionnelle continue des employés ?

Dès lors, tous les travailleurs n'ont pas accès à la formation professionnelle, et chaque entreprise doit définir le spectre des personnes pour lesquelles proposer une formation constitue effectivement un moyen d'accroître ses profits. L'intervention de la puissance publique est pour sa part supposée pouvoir se faire directement au travers d'une subvention versée aux entreprises qui forment : cette subvention a pour objectif d'inciter les entreprises à accroître l'éventail des aptitudes/niveaux de formation initiale des personnes à qui la possibilité d'être formée est offerte.

Par rapport à la problématique posée dans ce rapport, la contribution principale de BC est d'identifier comment la turbulence économique, c'est-à-dire l'augmentation de la probabilité de dépréciation du capital humain pendant les périodes de chômage, modifie l'écart entre le critère optimal de sélection pour accéder à la formation professionnelle continue et celui choisi par les employeurs. Structurellement, les entreprises sont en effet trop exigeantes en termes de sélection par rapport à ce qui serait socialement souhaitable, mais cet écart entre optimum et équilibre augmente-t-il ou diminue-t-il avec la turbulence ? Selon la réponse apportée à cette question, la recommandation de politique économique diffère : soit en période de turbulence accrue il est souhaitable de renforcer les dépenses publiques en faveur de la formation professionnelle continue, soit au contraire il est légitime que les Etats dépensent relativement moins.

2.2.1 Turbulence économique et formation professionnelle continue : premiers résultats

Avant d'entrer dans le détail de cette analyse normative, il nous paraît intéressant de discuter au préalable un certain nombre de propriétés mises en évidence par BC.

En présence d'une dépréciation potentielle du capital humain pendant les périodes de chômage, il est souhaitable que les dépenses publiques en matière de formation professionnelle soient ciblées sur les personnes en emploi ou conditionnelles à l'embauche. En effet, tout financement d'une action de formation, quelle qu'elle soit, destinée à un chômeur, court en effet le risque d'une dépense en pure perte : il se peut que le laps de temps nécessaire pour trouver un emploi se traduise par une obsolescence des connaissances accumulées lors des actions de formation proposées aux chômeurs.

Il est donc préférable que les dépenses publiques consacrées à la formation des chômeurs soient redirigées vers les employeurs sous la forme de subventions conditionnelles à la formation professionnelle. Par ce biais, il est en effet possible d'inciter les entreprises à embaucher un chômeur dont l'employabilité est faible, car elles anticipent qu'elles pourront le former à moindre coût, grâce aux subventions. De cette façon, l'Etat soutient la formation professionnelle continue et contribue à stimuler la création d'emplois. De plus, considérant que la dépréciation du capital humain survient principalement pendant les épisodes de chômage, les employés s'en trouvant pour leur part préservés, ce choix s'avère financièrement judicieux : chaque euro dépensé par l'Etat se traduit effectivement par un accroissement de la productivité des travailleurs, valorisé dans l'entreprise.

Ensuite, en période de grande turbulence, on observe une sélection accrue par les entreprises des candidats à la formation professionnelle continue. Ceci contribue à réduire globalement la formation professionnelle des employés et augmente le chômage dans le scénario conventionnel où une moindre formation, qui réduit le capital humain des individus, réduit

2. Faut-il accroître les dépenses publiques en faveur de la formation professionnelle continue des employés ?

également le nombre d'emplois vacants postés dans l'économie. Pourquoi observe-t-on cette diminution du nombre d'individus formés ? L'intuition est la suivante : puisque la probabilité de dépréciation du capital humain est supérieure pendant les épisodes de chômage du fait de la turbulence économique, les travailleurs attribuent une valeur aux actions de formation en capital humain général relativement plus faible. Par conséquent, les travailleurs sont moins « disposés » à payer une partie du coût de la formation au travers d'un salaire d'embauche inférieur. Cette pression salariale accrue conduit à réduire le rendement privé de la formation professionnelle pour les entreprises, ce qui les incite à revoir à la hausse leur critère d'exigence en termes d'aptitude (de formation initiale) du travailleur.

Selon ce point de vue, une période de plus grande turbulence se traduirait donc par une sélection accrue des candidats à la formation professionnelle continue, en termes de formation initiale. Ce résultat théorique fait écho à la diminution observée des efforts de formation professionnelle entre 1999 et 2005.

2.2.2 Turbulence économique et subvention optimale à formation professionnelle continue des employés

Venons en donc à présent à l'analyse normative. BC mettent en évidence que, dans leur décision de formation des employés, les entreprises négligent deux sortes d'externalité qui rendent légitime l'intervention de l'Etat afin d'inciter les entreprises à former plus d'employés.

La première externalité s'inscrit dans la lignée de l'analyse présentée par Acemoglu et Pischke [1999] : il s'agit d'une externalité de débauchage. Les travailleurs sont en effet susceptibles de valoriser, en termes de productivité et de salaire, dans d'autres

entreprises que dans l'entreprise actuelle, toute formation en capital humain général. Or, il y a un partage du coût de la formation, les travailleurs ne contribuant que partiellement à ce coût *via* des salaires relativement inférieurs, car l'entreprise qui dispose d'un pouvoir de négociation significatif anticipe extraire une rente suite à la formation en capital humain général de son salarié. Puisque contrairement aux travailleurs les entreprises n'internalisent pas le rendement social de la formation dans les futurs emplois, ce partage du coût de la formation conduit à un sous-investissement en formation. Concrètement, dans le modèle proposé par BC, ceci se traduit par une sélection des salariés formés trop restrictive par rapport à ce qui serait socialement souhaitable.

La seconde externalité renvoie à la dépendance des délais de reprise d'emploi des travailleurs, fonction du niveau de formation en capital humain général obtenu. En effet, l'entreprise qui choisit de ne pas former un travailleur n'internalise pas l'incidence de ce choix sur la durée de chômage dudit travailleur, dans l'éventualité d'un licenciement futur.¹⁵ Du point de vue social, il existe pourtant un coût à ce qu'un travailleur reste plus longtemps au chômage, mesuré par la perte de production induite (coût d'opportunité à ne pas produire)¹⁶. De ce point de vue aussi, il y a donc une sélection trop élevée des candidats à la formation professionnelle.

Le deuxième temps de l'analyse normative concerne l'incidence de la turbulence sur l'écart entre optimum et équilibre. Il est souligné que la turbulence a des effets ambigus sur le taux de subvention optimal des investissements en formation : il n'est pas nécessairement souhaitable que les Etats dépensent plus pour soutenir la formation professionnelle continue ; ce

15 - Cette relation entre formation et employabilité n'est pas examinée par Acemoglu et Pischke ; il en va donc de même de l'externalité associée.

16 - A ce coût d'opportunité peut également être ajouté, dans une perspective de second rang, l'impact du financement des indemnités chômage. Ce financement requiert en effet des prélèvements fiscaux qui pèsent sur le bien-être social.

2. Faut-il accroître les dépenses publiques en faveur de la formation professionnelle continue des employés ?

Le résultat peut *a priori* apparaître d'autant plus étonnant que la progression de la turbulence économique est bel et bien responsable d'une baisse des investissements en formation professionnelle et d'une montée du chômage.

entreprises, elles aussi, réduisent leur effort de formation professionnelle continue.

Ce résultat est la conséquence du fait que la turbulence se concrétise par une augmentation de la probabilité de voir la valeur des formations passées en capital humain général se déprécier. Aussi, plus la turbulence est grande, moins il est probable que les formations dispensées soient effectivement transférées. Or, c'est précisément ce problème de transférabilité du capital humain qui est mal perçu par les entreprises. En d'autres termes, la turbulence économique tend à rendre spécifique tout investissement en capital humain. A la limite, la turbulence pourrait être tellement élevée que tout investissement en formation, quel qu'il soit, ne puisse être valorisé dans une autre entreprise par un travailleur qui passerait par le chômage avant de trouver un autre emploi. Plus généralement, on observe donc que la taille de l'externalité sociale négligée par les entreprises diminue à mesure que la turbulence grandit ; les rendements privés et sociaux de la formation se rapprochent, et l'insuffisance d'investissement en formation, c'est-à-dire l'excès de sélection effectuée par les entreprises au regard de la sélection optimale pour accéder à la formation continue, tend à diminuer avec la turbulence.

Cet argument fait là aussi écho à l'observation d'une diminution des dépenses publiques en matière de formation professionnelle : cette réduction observée à un moment donné des dépenses publiques n'est donc pas nécessairement contraire à l'optimalité, et peut même s'avérer souhaitable alors même que les

Conclusion

Le début des années deux mille a été caractérisé par une diminution des dépenses effectuées par les entreprises pour former leurs employés, et ce dans des pays européens où initialement les entreprises formaient beaucoup, comme au Royaume-Uni ou dans les pays de l'Europe du nord. Nous avons identifié un constat similaire en ce qui concerne les dépenses publiques visant à soutenir la formation pour un grand nombre de pays incluant la France, l'Europe du nord, le Royaume-Uni, mais aussi les Etats-Unis, l'Australie ou le Canada.

Notre réflexion théorique a mis en exergue différents arguments permettant tout d'abord d'éclairer les raisons susceptibles d'expliquer que les entreprises choisissent d'être plus sélectives en matière de formation professionnelle continue de leurs employés. Elle a ensuite souligné que la diminution observée des dépenses publiques, pourtant contradictoire avec la stratégie globale de Lisbonne, pouvait également se justifier. Le trait commun de nos analyses théoriques repose sur le rôle d'un choc macroéconomique qualifié de turbulence économique. Ce phénomène de turbulence traduit le fait que les formations obtenues en emploi sont devenues plus difficilement transférables, sujettes à un risque plus grand de dépréciation. Dans ce contexte, nous avons souligné que les travailleurs attribuent une valeur relativement plus faible aux formations générales, et ils se trouvent de ce fait moins disposés à accepter les modérations salariales réclamées par les entreprises afin de partager les coûts de formation. Ceci génère un surcoût salarial pour l'entreprise par rapport à une situation de moindre turbulence, ce qui contribue à réduire les dépenses de formation professionnelle engagées par les entreprises. Enfin, dès lors que les formations dispensées ont tendance à

être relativement moins transférables par définition même de la turbulence, le problème d'insuffisance des investissements en formation professionnelle se pose relativement moins, car les externalités sociales négligées par les entreprises tendent finalement à s'amenuiser.

Globalement, même s'il s'agit quelque part d'un lieu commun, notre étude conclut donc que la priorité de la politique publique en matière de formation professionnelle ne devrait pas tant être de dépenser plus, que de dépenser mieux.

Références

- Acemoglu D. et J.-S. Pischke, [1999], "Beyond Becker : Training in Imperfect Labor Markets", *Economic Journal*, 109, p. 112-142.
- Bassanini A., Booth A., Brunello G., De Paola M. et E. Leuven [2005]. "Workplace Training in Europe" IZA Discussion Papers 1640.
- Bassanini A. et R. Duval [2006]. "Les déterminants du chômage dans les pays de l'OCDE : une réévaluation du rôle des politiques et des institutions", *Revue économique de l'OCDE*, vol. 2006(1), pages 2.
- Becker G. [1964], "Human capital". Chicago, The University of Chicago Press.
- Belan P. et A. Chéron [2010], "Chômage d'équilibre, dépréciation du capital humain et subvention optimale à la formation ", document de travail.
- Chéron A. et B. Rouland [2010], "Inefficient Job Destructions and Training with Hold-ups", document de travail.
- Leuven E.[2005], "The Economics of Private Sector Training : A Survey of the Literature", *Journal of Economic Surveys*, 19, p. 91-111.
- Ljungqvist L. et T. Sargent [1998], "The European Unemployment Dilemma", *Journal of Political Economy*, 106, p. 514-550.

Position-Papers et Publications du Pôle de Recherche en Economie de l'EDHEC (2007-2010)

Position Papers 2010

- Palomino, F. Peut-on rendre les stock options versées aux dirigeants plus efficaces ? (octobre).
- Courtioux, P., S. Gregoir. Les propositions de l'EDHEC pour réformer l'enseignement supérieur : les contrats de formation supérieure (septembre).
- Amenc, N., Chéron, A., Gregoir, S., Martellini, L. Il faut préserver le Fonds de Réserve pour les Retraites (juillet).
- Chéron, A. Réformer la protection de l'emploi des seniors pour accompagner l'augmentation de l'âge de départ à la retraite : Que peut-on attendre d'une baisse du coût de licenciement d'un senior ? (mai).
- Gregoir, S., M. Hutin, T.-P. Maury et G. Prandi. Quels sont les rendements de l'immobilier en Ile-de-France ? (mai).
- Chéron, A. Faut-il plus protéger les emplois à bas salaires ? (janvier).
- Courtioux, P. L'effet du système socio-fiscal sur les rendements privés de l'enseignement supérieur (janvier).

Position Papers 2009

- Palomino, F. La parité homme-femme est elle soluble dans les concours ? (juin).
- Chéron, A. Réformer l'indemnisation des chômeurs : plus de redistribution et moins d'assurance (juin).
- Chéron, A. Quelle protection de l'emploi pour les seniors ? (janvier).
- Courtioux, P. Peut-on financer l'éducation du supérieur de manière plus équitable ? (janvier).
- Gregoir, S. L'incertitude liée à la contraction du marché immobilier pèse sur l'évolution des prix (janvier).

Position Papers 2008

- Gregoir, S. Les prêts étudiants peuvent-ils être un outil de progrès social ? (octobre).
- Chéron, A. Que peut-on attendre d'une augmentation de l'âge de départ en retraite ? (juin).
- Chéron, A. De l'optimalité des allègements de charges sur les bas salaires (février).
- Chéron, A., et S. Gregoir. Mais où est passé le contrat unique à droits progressifs ? (février).

Position Papers 2007

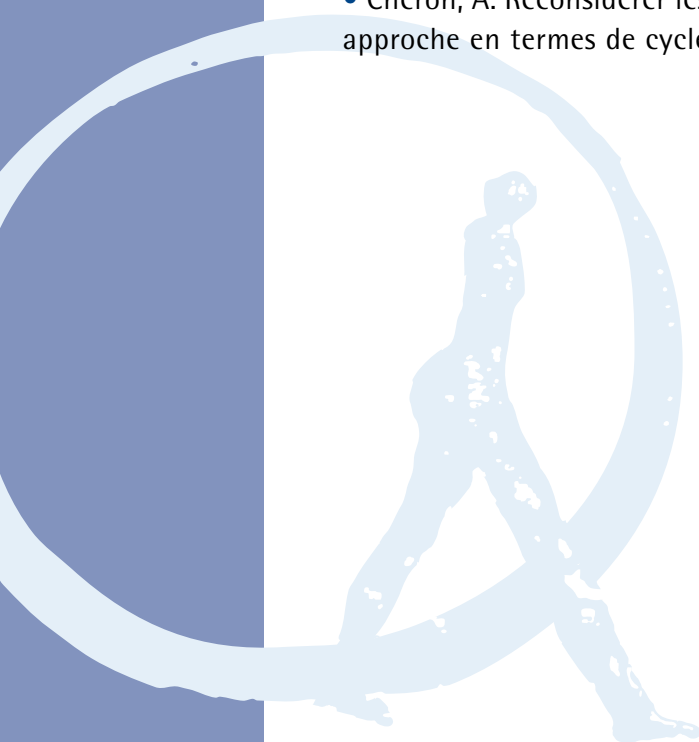
- Chéron, A. Faut-il subventionner la formation professionnelle des seniors ? (octobre).
- Courtioux, P. La TVA acquittée par les ménages : une évaluation de sa charge tout au long de la vie (octobre).
- Courtioux, P. Les effets redistributifs de la « TVA sociale » : un exercice de microsimulation (juillet).
- Maarek, G. La réforme du financement de la protection sociale. Essais comparatifs entre la « TVA sociale » et la « TVA emploi » (juillet).

Position-Papers et Publications du Pôle de Recherche en Economie de l'EDHEC (2007-2010)

- Chéron, A. Analyse économique des grandes propositions en matière d'emploi des candidats à l'élection présidentielle (mars).
- Chéron, A. Would a new form of employment contract provide greater security for French workers? (mars).
- Chéron, A. Le contrat unique : un outil de sécurisation des parcours professionnels ? (janvier).

Publications 2007

- Amenc, N., P. Courtioux, A.-F. Malvache et G. Maarek. La « TVA emploi » (avril).
- Amenc, N., P. Courtioux, A.-F. Malvache et G. Maarek. Pro-employment VAT (avril).
- Chéron, A. Reconsidérer les effets de la protection de l'emploi en France. L'apport d'une approche en termes de cycle de vie (janvier).



Le Groupe EDHEC a pour vocation de former des étudiants et des dirigeants à mener des projets et des hommes dans un contexte multiculturel. Le Groupe offre un éventail de formations destinées à couvrir l'ensemble des besoins des entreprises. Sa large gamme de programmes diplômants internationaux attire des étudiants du monde entier. Près de 5400 étudiants et 5 500 cadres en séminaires et formation sont actuellement répartis sur ses 5 sites de Lille, Nice, Paris, Londres et Singapour.

Dans le cadre de sa stratégie internationale, le Groupe EDHEC développe une politique innovante de recherche pour les entreprises, organisée autour de 6 pôles de recherche. Accréditée AACSB, AMBA et EQUIS, l'EDHEC est régulièrement classée parmi les meilleures écoles de gestion européennes.

Plus d'informations sur le site web du Groupe EDHEC : www.edhec.com

Depuis février 2006, l'EDHEC dispose d'une équipe de recherche en économie sur l'évaluation des politiques publiques et la réforme de l'Etat. Les objectifs du pôle sont de réaliser une recherche innovante et appliquée permettant à l'EDHEC de disposer d'une expertise reconnue d'un point de vue académique sur des thèmes stratégiques pour l'économie française.

Aujourd'hui le pôle de recherche « Economie » fédère une équipe de 10 professeurs et chercheurs permanents et associés autour de grands thèmes qui s'articulent selon deux directions, d'une part des problématiques à l'intersection des questions économiques et financières et d'autre part liées au modèle social français, et plus particulièrement au marché du travail et à l'éducation.

Copyright © 2011 EDHEC

