

Connaissance, Compétences : Nouveaux Atouts De La Compétitivité Des Entreprises industrielles Et Des Economies Maghrébines

Malik MEBARKI

Sommes-nous entrés dans l'ère de l'immatériel ? se demande Jacques de BANDT dans la préface du livre de P. Epingard intitulé « L'investissement immatériel » paru en 1999¹ (p.9).

J de Bandt poursuit dans cette même préface « Au « il n'est de richesses que d'hommes », dans toute leur matérialité, il faudrait substituer un « il n'est de richesse que de connaissances », c'est à dire d'hommes, toujours, mais en tant que producteurs de connaissances » (p. 11).

Ainsi, depuis la crise des années soixante-dix, l'intensification du processus de mondialisation, le développement des technologies de l'information et de la communication et la montée inexorable de l'investissement immatériel, dont le rythme de croissance dépasse, aujourd'hui, celui de l'investissement matériel, fait dire à bon nombre d'analystes et d'experts que, au moins dans les pays développés, nous vivons, désormais, une véritable révolution de la connaissance.

Pour autant, la saisie par les outils de la comptabilité nationale de l'investissement par la formation brute du capital fixe continue à restreindre le champ et les contours du concept d'investissement uniquement à sa dimension matérielle.. Il s'agit alors d'acquisition d'équipements matériels. Or ce type d'investissement tend à diminuer au profit de l'investissement immatériel et ce depuis une bonne vingtaine d'années.

En effet, dans les pays développés, les investissements immatériels sont dorénavant plus importants que les investissements matériels.

¹ P. Epingard, 1999, *L'investissement immatériel, cœur d'une économie fondée sur le savoir*, Editions du CNRS

La comptabilité nationale se contente de faire passer les investissements immatériels en charges des sommes importantes dont les effets apparaissent durables mais auxquels ne correspondent pas toujours un droit de propriété ou une garantie juridique et dont l'existence n'est pas avérée par un caractère tangible. La comptabilité se trouve diminuée face à la complexité que représente ce nouveau type de dépenses à cause de sa doctrine essentiellement patrimoniale. Ceci est d'autant plus fâcheux qu'un des moteurs principaux de la croissance aujourd'hui ainsi qu'une caractéristique fondamentale de l'économie de la connaissance et de l'information est justement l'investissement immatériel.

Si, « à l'évidence, l'économie fondée sur la connaissance (EFC) requiert plus que le développement des technologies de l'information et de la communication et des services qui vont avec, même si cela en constitue la principale infrastructure, l'EFC requiert une population bien éduquée et créative, un climat de l'innovation propice à l'expression et à la diffusion de la nouveauté et plus généralement un cadre économique et institutionnel favorable à l'esprit d'entreprise et à la modernisation »², notre propos ne concernera que la dimension éducative des investissements immatériels réalisés en entreprise. Il s'agit plus précisément de la formation professionnelle continue.

Cet aspect de l'investissement immatériel présente un double intérêt. Il est un des moyens d'acquérir et de produire des connaissances en situation de travail (On the job training),³ et un atout stratégique pour l'entreprise dans la compétitivité économique⁴.

Dans les investissements immatériels, on a coutume de regrouper quatre types de dépenses que sont le recherche-développement, le marketing-publicité, les logiciels et la formation. Selon les études disponibles, ces investissements croissent régulièrement de 5% par an. Les dépenses de formation continue représentent une part croissante du PIB équivalente à près de 1,7% en France. Les dépenses consenties

² J.L. Reiffers et J.E. Aubert, 2002, *La connaissance au service du développement, le développement des économies fondées sur la connaissance dans le région Moyen-Orient et Afrique du Nord : facteurs clés* », Rapport Banque Mondiale, Marseille, 2 septembre 2002, p.1

³ G.S. Becker, 1964, *Human capital*, Columbia univervity Press

⁴ E. Verdier, Poitevin, 1989, *Formation continue et compétitivité économique*, Coll. Des études n°51 septembre 1989

pour la formation des salariés dans les entreprises des pays développés sont en croissance et représentent des enjeux financiers importants. En France, alors que la législation en vigueur impose aux entreprises de plus de dix salariés de consacrer l'équivalent annuel d'au moins 1,5% de la masse salarial brute au financement de la formation des salariés, celles-ci consacrent, en moyenne, plus de 3%. La Grande Bretagne où les entreprises ne sont pas soumises à une obligation légale de financement de la formation, l'effort de formation est parmi le plus élevé des pays développés. Globalement, la corrélation entre le volume de formation et le nombre de travailleurs donne deux modèles de politiques de formation continue dans les pays développés :

- « un modèle extensif où on assure un faible niveau de formation à un grand nombre de travailleurs (cas des pays nordiques, Royaume Uni, Suisse)
- un modèle intensif où on concentre un effort important de formation sur un petit nombre de personnes (cas de la France, Allemagne, Pays-Bas, Portugal, Australie, Nouvelles-Zélandes)»⁵.

« Malgré l'adhésion de plus en plus générale au « concept » d'investissement-formation de la plupart des managers des ressources humaines, force est de constater que les dépenses de formation sont, en règle générale, enregistrées en charges d'exploitation. La seule exception à ce principe concerne le matériel pédagogique nécessaire à la formation. Celui-ci est considéré comme investissement, comme tous les autres biens immobilisés. C'est d'ailleurs parce qu'il s'agit d'investissement matériel, qu'une partie des dépenses relatives à la formation est enregistrée comme investissement.⁶

On évoque classiquement (au moins) trois arguments :

- a/ la difficulté de mesure de la valeur initiale de l'immobilisation » malgré les nombreuses tentatives ces dernières années (Caspar, 1988, Afriat, 1992, G. Le Boterf, 1989 et Lorino, 1998)
- b/ la difficulté de mesure de la dépréciation : les connaissances ne s'usent pas lorsque l'on s'en sert mais elles peuvent devenir obsolètes. Il n'en demeure pas moins que la mesure de

⁵ Eurostat 1994

⁶ M. Mebarki et N. Vaneecloo, *L'investissement formation est-il un investissement ?* Cahiers du LERASS, Sciences de la Société, n°28, février 1993

l'obsolescence est problématique et sa prévision encore plus délicate compte tenu des incertitudes sur l'évolution à moyen terme des techniques »⁷

- c/ la mesure impossible de la rentabilité : il paraît, en effet, difficile d'isoler l'effet formation, même s'il est vrai que les coûts de non-formation sont eux parfaitement évaluables (H. Savall et V. Zardet, 1987).

« Au final, même si la formation est reconnue comme détour de production, même si l'on admet que ses effets s'inscrivent dans la durée, même si l'on insiste sur son caractère stratégique dans la compétitivité économique, elle n'est pas pour autant enregistrée comme « bien de production » par les systèmes comptables (comptabilité privée et nationale) comme sont les machines outils. »⁸

L'investissement-formation reste un concept en quête de légitimité⁹

L'absence de concepts et d'outils nécessaires à une appréhension correcte et un traitement adéquat des dépenses en immatériel font cruellement défaut.

Cela étant dit quelles que soient les approches que l'on a de l'économie fondée sur la connaissance, le savoir et l'information, force est d'admettre que la formation en constitue le cœur car elle est au centre du processus d'adaptation nécessaire à l'évolution des techniques et des connaissances. Cette évolution permanente des techniques et des connaissances impose un processus de formation constant de telle sorte que la formation se fera tout au long de la vie.

Plus que jamais le processus de croissance sera tiré par le facteur résiduel, qu'était le capital humain (E. Denison, 1962), qui ne cesse de gagner du terrain à mesure que l'information et la connaissance dans les systèmes productifs montent en puissance.

En effet, « s'il est vrai que la connaissance, l'innovation, la transformation et l'organisation ont toujours été des phénomènes au cœur des révolutions industrielles, ce qui est nouveau c'est que le processus de croissance actuel a des caractéristiques d'auto entretien qui en font un phénomène spécifique »¹⁰

⁷ M. Mebarki et N. Vaneecloo, op. cit

⁸ M. Mebarki et N. Vaneecloo, op. cit

⁹ Selon l'expression de P. Epingard, op. cit, p.143

¹⁰ J.L.Reiffers et J.E. Aubert, op. cit. p 9

« Il est indéniable que le capital immatériel a existé de tout temps, l'importance stratégique du savoir s'est considérablement accrue avec la montée des TIC, dont l'utilisation de plus en plus intensive modifie en profondeur non seulement la portée, mais également la nature même du processus d'accumulation et de diffusion du savoir. »¹¹

La croissance des investissements éducatifs, l'élévation spectaculaire du stock de capital immatériel, le déclin progressif du capital physique, le constat que les activités de production de connaissances et le traitement de l'information sont aujourd'hui localisées dans toutes les activités économiques nous amènent à dire que nous sommes confrontés à une économie du changement continu caractérisée par le rôle déterminant de la production et la diffusion de connaissances.

Au niveau micro-économique, la source de cette économie du changement continu est l'entreprise. Ce changement interpelle les savoirs, les connaissances et les compétences produits dans (et nécessaires à) l'entreprise car, de plus en plus, la valeur ajoutée qu'elle génère est moins le fruit de ses actifs corporels que celui de ses actifs incorporels. Il s'agit pour nous, dans cette intervention, de s'interroger sur les liens entre la formation et la production de compétences ainsi que les modes de gestion de la connaissance et de la compétence dans l'entreprise.

L'apparition de cette notion de compétences s'inscrit pleinement dans ce mouvement de fond qui traverse le système productif français. Quelles sont les conditions d'émergence de cette notion de compétences ?

LES CONDITIONS D'EMERGENCE DE LA COMPETENCE

Les mutations que connaissent les pays développés depuis quelques années vont réunir les conditions d'apparition de la Compétence.

L'internationalisation de la production et l'émergence d'une nouvelle division internationale du travail où les pays développés se

¹¹ P. Epingard, op. cit. p 163

partageraient les secteurs à forte compétence et innovation cantonnant les autres pays dans des segments moins qualifiés produisant des effets contrastés y compris au sein même des pays développés.

La transformation des formes de la concurrence qui désormais porte sur la différenciation, la qualité, la compétence et la polyvalence donne un rôle important à la formation continue.

L'économie de la connaissance, à la faveur des «nouvelles» technologies de l'information et de la communication, exige une formation tout au long de la vie afin de développer des compétences « numériques » qui seront les compétences de bases de demain.

L'ampleur du chômage et le phénomène de précarisation de l'emploi qu'a connu la France ces dernières décennies a permis une politique de rationnement de l'emploi par les entreprises en sélectionnant les personnes les plus formées, le niveau de formation révèle les aptitudes à s'insérer et à évoluer.

La croissance économique, aidée par une politique d'emploi volontariste (Aménagement et réduction du temps de travail, emploi-jeunes, politique d'insertion sociale et professionnelle par la formation) a fait reculer, ces dernières années le chômage massif et a révélé une situation, dans certains cas, paradoxale. En effet, la coexistence, dans quelques secteurs, d'emplois précaires et des difficultés de recrutement, (Bâtiment et travaux publics, chantiers navals, hôtellerie et restauration, etc.) pose, entre autre, le problème de la distribution entre salariés des apports de formation et de mise à niveau des compétences.

Le basculement du paradigme productif, les changements sectoriels et l'amélioration de la formation scolaire initiale vont constituer des réponses structurelles aux changements profonds que connaît le système productif français.

De la production de masse permise par l'organisation taylorienne on passe progressivement à la production flexible et de qualité où le processus innovatif est de plus en plus mobilisé.

Avec le nouveau paradigme productif la formation change de forme, de rôle et d'objectifs d'autant plus que les tâches matérielles cèdent le pas aux tâches plus intellectuelles et les logiques de formation des compétences se substituent à la logique de poste.

Désormais, la formation est une partie intégrante de la relation salariale et de la performance des entreprises. Elle est, désormais, considérée comme un investissement stratégique pour l'entreprise, du moins pour les plus grandes et/ou les plus technologiquement avancées (Cf. Tableau 2). En moyenne, les entreprises dépensent plus que ne l'exige la législation en vigueur : 3,24% de masse salariale brute au lieu du 1,5% légal pour les entreprises de plus de dix salariés en 1997.

La loi du 16 juillet 1971 (Cf. encadré), née dans le contexte de croissance fordienne, a imposé

aux entreprises de plus de dix salariés une obligation de financement de la formation continue de leurs salariésⁱ. Celle-ci a progressivement été relevée et a toujours consisté en une obligation de financement et non de formation. Le versement libératoire fixé, aujourd'hui à 1,5% de la masse salariale brute pour les entreprises de dix salariés et depuis 1992 (Loi du 31/12/1991), à 0,25% pour les entreprises de moins de dix salariés ainsi qu'à 2% (Loi du 12/07/1990) pour les entreprises de travail temporaire pose le problème de l'homogénéité de l'organisation législative au point que certains s'interrogent sur sa pertinence sinon sur son efficacité car «si l'objectif de développement de la formation continue est atteint, il n'en est pas de même pour l'objectif de réduction des écarts de participation entre les différentes catégories d'entreprises et les inégalités catégorielles.»ⁱⁱ.

En effet, sans faire un bilan exhaustif de trente années de formation continue régie par ce dispositif, on peut dire brièvement que :

- globalement, ce sont les salariés les plus qualifiés qui bénéficient en priorité des formations financées par l'employeur, le taux d'accès à la formation des cadres est nettement plus élevé que celui des ouvriers et des employés. La formation s'est adressée plus souvent à des personnes plus qualifiées comme le montre le tableau 1.

Tableau 1 : Taux d'accès à la formation financée par l'employeur (en %)

	Sans diplôme	Avec diplôme
Cadres	n.s	44,7
Professions intermédiaires	35,1	11,6
Employés de type	10,8	33,4

administratif		
Employés du commerce et des services	8,2	19,6
Ouvriers qualifiés	12,7	18,6
Ouvriers non qualifiés	7,2	8,5
Ensemble des salariés	11,5	33,3

Champ: salariés. Lecture: 7,2% des ouvriers non qualifiés n'ayant aucun diplôme ont déclaré avoir suivi une formation financée par leur employeur au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Source: Enquête permanent sur les conditions de vie des ménages, octobre 1996-98, Insee

- l'offre de formation financée par l'employeur augmente avec la taille de l'entreprise.

Tableau 2: Participation à la formation continue des entreprises par taille –1997

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises	Taux de participation (%)
10 à 19 salariés	28299	1,69
20 à 49 salariés	52908	1,90
50 à 499 salariés	25047	2,52
500 à 1999 salariés	1864	3,47
2000 salariés et plus	382	4,73

Source : exploitation des déclarations fiscales des employeurs, Cereq, Dares, DGEFP

- les taux d'accès et les taux de participation financière (TPF) varient fortement d'un secteur à l'autre, en lien avec la taille moyenne des entreprises. Les secteurs ayant un TPF supérieur à 8,5% et un taux d'accès supérieur à 50% sont au nombre de deux : le secteur de la « production et distribution d'électricité et de gaz » ainsi que les transports aériens et spatiaux. En revanche, les secteurs de la pêche et de l'habillement ont, respectivement, des TPF de 1,59% et de 1,92% et des taux d'accès de 2,50% et de 11,3%.

Le déplacement des emplois de l'industrie vers les services où les compétences sont élevées et où les besoins en formations sont importants ne peut s'accommoder de cette organisation législative homogène en matière de formation continue.

Les changements sectoriels et la diversité des emplois et des compétences requises révèlent l'inadéquation du dispositif législatif, au moins par rapport aux besoins des entreprises.

Par ailleurs, l'amélioration constante de la formation scolaire, comme le montre le tableau 3, se traduisant par une augmentation du niveau des sortants du système éducatif initial (les deux tiers des sortants ont un niveau Bac contre moins de la moitié il y a une quinzaine d'années.) incitant les entreprises à élever leur niveau d'exigence scolaire au moment de l'embauche pose également la question de la réforme du dispositif législatif de formation continue.

Tableau 3: Niveau des sortants du système éducatif selon le plus haut diplôme obtenu

Dernier diplôme obtenu	1973	1980	1990	1996	1999
Aucun diplôme ou CEP ou brevet	54,9%	38,9%	31,3%	20,5%	20,0%
CAP-BEP	17,9%	30,3%	20,7%	16,5%	17,0%
Baccalauréat général ou professionnel	15,5%	15,6%	18,5%	23,5%	24,0%
Supérieur court	6,4%	9,0%	15,5%	17,5%	17,0%
Supérieur long	5,3%	6,2%	14,0%	22,0%	22,0%
Total sortants	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Ministère de l'éducation nationale

Le diplôme, plus comme révélateur de compétences potentielles que réelles, constitue, de plus en plus, un atout contre le risque de chômage.

En effet, les théories du signalement (Spence, 1973) ⁱⁱⁱ montrent que les entreprises sont peu capables d'évaluer la réalité des compétences, surtout dans un environnement incertain, lors de l'embauche et se fient, bien souvent, aux diplômes pour procéder à leur diagnostic.

Le diplôme est un signal et une anticipation des compétences potentielles selon une pondération qui dépendrait de la qualité de l'adéquation entre système éducatif et organisation productive. Le

diplôme révèle des aptitudes à se former et à évoluer. Il mesure les caractéristiques propres des individus, indépendamment même de la contribution du système éducatif à l'extension de leurs connaissances et compétences.

La formation continue, dans ce contexte de mutations, viendra compléter la formation initiale sanctionnée ou non par un diplôme pour actualiser et entretenir les compétences de plus en plus renouvelées, en raison de l'abstraction du travail et des spécificités sectorielles.

Sans doute, le dispositif législatif actuel de financement de la formation continue est à amender, dans le sens d'une meilleure prise en compte de la dimension hétérogène du tissu économique mais il ne faudrait pas oublier la dimension promotion sociale contenue dans la loi du 16/07/1971. Un compromis qui prenne en considération les intérêts des individus et des besoins des entreprises sera probablement trouvé pour maintenir et préserver, dans ses grandes lignes, un système national de formation continue de qualité.

Les mutations du système productif, l'amélioration du niveau scolaire, les changements sectoriels mais aussi les mutations du travail se manifestent dans les organisations qui sont, de plus, soumises à un environnement incertain.

L'évolution des métiers et des emplois s'accélère. Au niveau de chaque métier, les augmentations des effectifs concernent surtout les cadres et techniciens. Symétriquement, dans les métiers non qualifiés l'emploi a fortement chuté.

Ce changement quantitatif s'est accompagné de modifications des caractéristiques des emplois concernés, avec un niveau d'exigence plus élevé, en termes de formation.

Le travail intelligent prend la place du travail prescrit. Les travaux dits « d'exécution » intègrent une part croissante d'initiative et de responsabilité. « Ainsi en sept ans, le pourcentage de salariés qui appliquent strictement des consignes a reculé de cinq points (de 42 à 37%) et celui de ceux qui font appel à autrui pour régler un incident a diminué de 35 à 28% »^{iv} Il y a de plus en plus de mobilisation du potentiel cognitif, le travail devient une « activité résolutoire » (F. Stankiewicz, 1998). La montée du travail intellectuel valorise la

formation tout au long de la vie et exige de nouvelles compétences des salariés qui doivent être désormais adaptables, c'est à dire capables de répondre à une situation problématique ^v

L'adaptabilité constitue une dimension essentielle de la compétence de plus en plus recherchée par les organisations productives. En quoi la formation participe à la production de et à l'amélioration de la compétence ?

FORMATION ET PRODUCTION DE COMPETENCES

Le moment est venu de définir la notion de compétence et d'analyser le rôle, de plus en plus, important que joue la formation continue dans la production et l'amélioration des compétences.

Qu'est ce que la compétence ?

La compétence est une forme nouvelle de qualification selon P. Zarifian. «Elle renvoie à une nouvelle forme de construction sociale de la qualification. Cette forme s'enracine dans les mutations fortes du travail et des procès de production où il s'insère» ^{vi}

On est toujours compétent « par rapport à » et c'est ce « rapport à » qui est l'enjeu social véritable et qui constituera un des enjeux majeurs des confrontations sociales autour de la compétence.

On peut définir «la compétence comme un vecteur de caractéristiques productives qui sont les propriétés physiques et mentales que les individus acquièrent au long de leurs trajectoires. Ces propriétés sont d'ordre cognitif (savoirs, savoirs-faire) mais aussi d'ordre affectif et caractériel, voire d'ordre éthique». ^{vii}

De telles caractéristiques deviennent des compétences uniquement à partir du moment où elles sont pertinentes par rapport à des situations précises qui les requièrent et où elles sont reconnues comme telles. ^{viii}

En définitif, on peut définir la compétence comme des aptitudes à résoudre une situation professionnelle problématique. Ces aptitudes sont composées d'acquis structurés de l'expérience professionnelle, de savoirs, de savoirs-faire issus de formation formelle et/ou informelle. «La compétence se manifeste dans la maîtrise de l'évènement. L'intensité de la confrontation réflexive à l'évènement et la diversité des évènements auxquels un même individu peut être confronté

engendrent une expérience réellement transposable. La compétence est une intelligence pratique des événements.» (Zarifian, 1997)

Formation et construction de compétence

Le learning by doing de K. Arrow ou l'apprentissage par la pratique professionnelle est constitutif de la compétence dans la mesure où l'on apprend à apprendre. C'est ce qu'on appelle **la compétence transversale** qui s'élabore grâce aux ressources disponibles dans la situation de travail. Le contexte de travail devient, alors une composante active dans le processus de construction de la compétence.

La formation continue participe aussi à ce processus de construction de compétence dans la mesure où elle permet de réduire les écarts entre les compétences requises et les compétences détenues par les individus.

La formation continue contribue de manière privilégiée à l'acquisition de compétences transversales, appelées encore compétences de base. Apprendre à apprendre, être adaptable, autonome et capacité d'initiative sont autant de compétences qui constituent un socle solide sur lequel les autres compétences viendront s'emboîter sans trop de difficultés.

Face à un événement complexe, la compétence d'un seul individu est vite dépassée. Dans ce cas, les capacités à mobiliser d'autres compétences différentes et complémentaires nécessaires pour la conduite intelligente de cet événement révèlent une dimension sociale de la compétence. En somme, la compétence est constituée d'une dimension individuelle et d'une dimension sociale. Cette dernière nécessite une attitude d'intercompréhension et un pouvoir décentralisé permettant et favorisant la prise d'initiative. Voilà pourquoi, il nous semble que les conditions de développement des compétences ne pourront être réunies, face à l'imprévisibilité des événements et à la complexité des situations professionnelles, que si les rapports sociaux de travail sont profondément réaménagés.

Formation, compétence : équité et efficacité

L'élévation des compétences que requièrent les technologies de l'information et de la communication et la nécessité d'entretenir ces compétences touchées par une obsolescence de plus en plus rapide rend la formation professionnelle indispensable. Toutefois, la formation n'a ni l'exclusivité ni le monopole de la production de la compétence. Elle reste malgré tout outil de gestion des ressources humaines incontournable en ce qu'elle permet un repérage de compétences acquises en dehors d'elle pour pouvoir les renforcer et les mobiliser au service de l'entreprise. Plus généralement, il semble que « la formation vise tout autant à former aux routines propres à l'entreprise, voire à développer l'aptitude à coopérer (ce qui est une forme de compétence), qu'à délivrer des connaissances techniques et génériques. »^{ix}

« C'est la récurrence des formations suivies qui fait valeur et qui tend, de plus en plus, à se concentrer sur les individus que l'entreprise veut distinguer des autres et dont elle souhaite renforcer la collaboration. La formation intervient d'ailleurs le plus souvent après la promotion, ce qui confirme le fait qu'elle ne fait que sanctionner, après coup, des compétences acquises antérieurement dans le système scolaire ou dans les années d'expérience passées.

Cette logique sélective ne signifie pas évidemment que la formation n'augmente jamais les capacités des salariés qui la reçoivent. »^x

Le tableau 1 montre bien qu'en France, le taux d'accès à la formation continue est proportionnel au niveau de qualification et de formation initiale. En effet, le taux d'accès est seulement de 14% pour les ouvriers non qualifiés contre 43,2% pour les cadres. La formation se concentre plus sur les salariés déjà formés, dont les capacités d'apprentissage sont plus favorables, que sur ceux qui le sont moins. Ce phénomène ne pourrait-il pas s'expliquer, entre autre, par l'aversion au risque des entreprises? En formant, les plus qualifiés on augmente les chances d'obtenir un meilleur retour sur investissement formation.

On est tout de même en droit de s'interroger sur l'efficacité de la formation dans la mesure où elle ne sert pas à élever le niveau de qualification des salariés, en particulier de ceux qui en auraient le plus besoin. Elle sert surtout à identifier les salariés, souvent déjà qualifiés,

considérés comme les plus efficaces ou les plus méritants dont l'entreprise souhaite s'attacher les services. L'objectif d'équité inscrit dans les principes fondateurs du dispositif français de formation professionnelle est loin d'être atteint. Pire, ce processus de sélection joue dans le sens de l'aggravation des inégalités d'emploi et de salaire. L'amélioration scolaire des nouvelles générations, comme le montre le tableau 3, milite, selon nous pour un rééquilibrage de la formation professionnelle continue en direction des générations plus anciennes et moins formées. Ce qui aurait un double effet : réduire les inégalités sociales et améliorer la performance des firmes.

BIBLIOGRAPHIE

ⁱ E. VERDIER, « Training and enterprise in France », in MC NABB R. et WHIFIELD K., 1994, *The market for training, international perspectives on theory, methodology and policy*, Avelbury, Aldershot, pp 301-334

ⁱⁱ E. LEIGNEL, « Faut-il maintenir le seuil légal de participation au développement de la formation professionnelle continue? », in Les approches économiques et sociologiques de la formation continue: Bilan et perspectives, Coord. M. MEBARKI ET P. ROQUET, Cahiers d'études du CUEEP, à paraître 2001.

ⁱⁱⁱ M. SPENCE, "Job Market Signaling", *Quarterly Journal of Economics*, 1973.

^{iv} LICHTENBERGER-MEHAUT, Rapport « Formation professionnelle : les enjeux d'une refonte », Liaisons sociales n°18/2001, 1^{er} mars 2001.

^v F. STANKIEWICZ Ed., « Travail, compétences et adaptabilité », Editions L'harmattan, Paris, 1998

^{vi} P. ZARIFIAN, « La compétence, une approche sociologique », l'Orientation scolaire et professionnelle 1997, 26, n°3, 429-444

^{vii} A. LENE, « La production d'adaptabilité : stratégies d'entreprise et compétences transversales », In. F ; STANKIEWICZ, Travail, compétences et adaptabilité, p.211

^{viii} L. DEMAILLY, 1994, p.73, cit. par A. LENE

^{ix} R. BOYER, « La formation professionnelle au cours de la vie : analyse macroéconomique et comparaisons internationales », in Rapport GAURON, *Formation tout au long de la vie*, Conseil d'analyse économique, pp 89-122

^x P. BERET – A. DUPRAY, « la formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », Formation-emploi, n°63, 1998, pp.63-80