Pluralité de paritarismes. Une comparaison franco-italienne des systèmes de cotisation pour la formation professionnelle continue

Varieties of labor-capital coordination. A French-Italian comparison of continuous vocational training taxes systems

Vielfache paritätische Verwaltungen der Sozialbeiträge. Ein französisch-italienischer Vergleich der Beitragssysteme zur Finanzierung der Fortbildung

Pluralidad de paritarismos. Una comparación franco-italiana de los sistemas de aportes para la formación profesional permanente

Josua Gräbener

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4983>

DOI : [10.4000/formationemploi.4983](https://doi.org/10.4000/formationemploi.4983)

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 30 avril 2017

Pagination : 33-49

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Josua Gräbener, « Pluralité de paritarismes. Une comparaison franco-italienne des systèmes de cotisation pour la formation professionnelle continue », *Formation emploi* [En ligne], 137 | Janvier-Mars 2017, mis en ligne le 30 avril 2019, consulté le 30 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4983> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4983>

Pluralité de paritarismes. Une comparaison franco-italienne des systèmes de cotisation pour la formation professionnelle continue

JOSUA GRÄBENER¹

Doctorant en science politique au Laboratoire PACTE (Politiques, Action publique, Territoires), université Grenoble-Alpes. Chargé de cours à l'université Lyon 2

Résumé

■ Pluralité de paritarismes. Une comparaison franco-italienne des systèmes de cotisation pour la formation professionnelle continue

Cet article propose une interprétation des différences de gouvernance des systèmes paritaires des cotisations sociales pour la formation professionnelle continue (FPC), en France et en Italie. Les rapports de force politiques et institutionnels se répercutent sur le statut des cotisations. Ces dernières font l'objet d'une pression contributive au profit des employeurs, se traduisant notamment par une volonté de retour sur investissement, pression d'autant plus grande lorsqu'elles sont collectées par des organismes concurrents.

Mots-clés : formation professionnelle continue, financement de la FPC, politique de la FPC, relations professionnelles, OPCA - organisme paritaire collecteur agréé, comparaison internationale, France, Italie

Abstract

■ Varieties of labor-capital coordination. A French-Italian comparison of continuous vocational training taxes systems

This article proposes an interpretation of different governance capacity over Continuous Vocational Training (CVT) taxes, in France and Italy. Institutional and power games within industrial relations have a direct impact on the political status of training taxes. The latter's autonomy is threatened by employers' pressures for return on training investment ; such pressures are significantly higher when the training taxes are collected by bilateral funds competing against each other.

1. L'auteur remercie les évaluateurs, le comité et l'équipe de rédaction, l'article ayant énormément évolué grâce à ce travail de relecture / critiques / suggestions.

Key-words: continuing vocational training, CVT funding, CVT policy, industrial relations, joint organisation for managing CVE funds, international comparison, France, Italy

Journal of Economic Literature: J 08 ; J 24 ; J 52 ; J 53 ; J 83

Traduction : *Auteur.*

Nous proposons ici une interprétation des inégales capacités de gouvernance des systèmes de cotisations sociales pour la formation professionnelle continue (FPC), en France et en Italie. Cette inégale capacité est surprenante en raison de la proximité institutionnelle apparente entre ces deux pays. Les « Fonds paritaires interprofessionnels » (*Fondi Paritetici Interprofessionali* ; ci-après FPI) sont largement inspirés des « Organismes paritaires collecteurs agréés » (ci-après OPCA)².

De façon générale, au regard des indicateurs classiques, les relations professionnelles sont relativement proches dans leur configuration, dans ces deux pays. En effet, le taux de couverture conventionnelle des salariés y est élevé ; il existe en outre d'importantes centrales syndicales confédérales qui rayonnent sur le territoire national avec des ramifications dans la plupart des branches professionnelles, ainsi qu'un système de négociation collective à tous les échelons (national, sectoriel, régional, entreprise). Enfin, ces deux pays sont souvent considérés comme « hybrides » au regard des typologies classiques des États-providence et des « variétés de capitalisme » (Ferrera, 2009 ; Hall & Soskice, 2001) : il s'agit d'économies post-dirigistes, dans lesquelles l'érosion des relations professionnelles s'est accélérée. Ce processus a été abondamment documenté, tant il soulève des enjeux politiques clés, comme l'avenir de la sécurité sociale et des protections collectives dans le cadre d'une mise en concurrence des salariés et des institutions du salariat toujours plus forte, à l'échelle internationale et notamment européenne (Baccaro et Howell, 2013 ; Marginson, 2015). La libéralisation des économies de marché européennes a revêtu des formes très diverses selon les sentiers nationaux et sectoriels (Thelen, 2013) ; cependant, l'affaiblissement de la capacité de gouvernance des relations professionnelles a pour conséquence quasi systématique une augmentation des inégalités (Keune, 2015).

Cette fragilisation des structures collectives rend aussi particulièrement ardue la mise en œuvre des objectifs de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) en matière de FPC.

2. Le rôle des FPI et des OPCA est de collecter, mutualiser et redistribuer les cotisations sociales pour la FPC. Il s'agit de structures associatives à gestion paritaire : le conseil d'administration (CA) est composé de représentants d'employeurs et de représentants de salariés, réunis dans deux collèges syndicaux numériquement égaux. Le CA valide les demandes de financement de FPC déposées par les entreprises et/ou les salariés, sous réserve que les dossiers aient été précédemment instruits comme recevables et éligibles par les équipes techniques des OPCA et FPI. En France, le CA veille également à ce qu'ils soient conformes aux objectifs définis par les Commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle. Le droit de collecter les cotisations est subordonné à l'obtention d'un agrément délivré par l'État. En France, depuis le 1er janvier 2012, seuls les OPCA collectant plus de 100 millions d'euros ont obtenu un agrément.

Faute d'institutions solides auxquelles articuler son principal bras financier, le Fonds Social Européen (FSE), la SEE conduit à amplifier le décrochage entre certification massive des travailleurs (le nombre de diplômes et autres titres délivrés aux travailleurs continue à croître rapidement) et qualification limitée (les emplois effectivement occupés sont peu qualifiés, tant du point de vue des statuts d'emploi que du travail effectué). Dans le cas français, Fabienne Maillard a par exemple bien montré comment la politique volontariste française de « *certification pour tous* » a été orchestrée par l'objectif européen de « flexicurité », au prix d'une « *confusion opérée entre certification et qualification, qui suppose une automaticité improbable de la reconnaissance des certifications* » (Maillard 2011, p. 58)³. Dans un contexte d'effritement accéléré des protections collectives, la valorisation de l'employabilité par la distribution de titres conduit à accompagner plus qu'à combattre la précarisation des travailleurs (Zimmermann, 2004). Cette mutation macro économique facilite l'absorption de la FPC dans la doctrine managériale, profitant du succès général de la notion d'« *empowerment* » (Perez, 2014).

La littérature fourmille d'exemples pour énoncer deux postulats de départ de cette recherche. Premièrement, il existe des conditions institutionnelles à la conversion des certifications en qualifications. L'une de ces conditions est la capacité de gouvernance des acteurs des relations professionnelles, c'est-à-dire la capacité à orienter les pratiques des entreprises en matière de FPC. Deuxièmement, ces capacités ont été fragilisées au cours des dernières années, notamment en raison de la mise en concurrence des systèmes sociaux dans le cadre de la zone euro.

Autrement dit, les tenants et les aboutissants des résultats pour le moins mitigés de la SEE en matière de FPC sont bien documentés. Une étape intermédiaire reste néanmoins à cartographier : comment cette érosion des relations professionnelles affecte-t-elle, en pratique, les capacités de gouvernance ? Quels en sont les indices et les implications directes ? Cet article entend apporter des éléments de réponse à ces questionnements à partir de la comparaison des systèmes de gestion paritaire de la FPC, en France et en Italie. L'accent est mis sur une différence majeure entre OPCA et FPI : le degré de concurrence entre organismes collecteurs des cotisations sociales. L'argument défendu est que cette concurrence amplifie la contributivité des cotisations sociales, c'est-à-dire la pression au retour sur investissement au profit des contributeurs. Cette clé d'analyse s'inspire des travaux consacrés à la transformation des régimes de retraites (Palier 2002 ; Ciccotelli, 2014)⁴. Cet article est organisé en trois parties, correspondant respectivement à l'analyse des ressorts, des mécanismes et des effets de cette contributivité.

3. Cette critique du caractère « néo libéral » et « marchand » de la SEE, ainsi que du FSE, est extrêmement répandue dans les travaux de sociologie de l'éducation et des sciences de l'éducation qui les prennent pour objets, quel que soit le pays. Elle est plus rare dans les travaux de science politique, mais cette discipline s'intéresse plutôt peu aux enjeux de FPC, et plus généralement aux questions éducatives (Busemeyer et Trampusch, 2011).

4. « *Accroître la contributivité d'une prestation consiste à intégrer de plus en plus la prise en compte du montant des cotisations versées dans le calcul du montant de la prestation* » (Palier, 2002, p. 262).

Encadré 1 : Sources et méthodes qualitatives d'une enquête transnationale

Cet article s'appuie sur les résultats d'une thèse en science politique en cours de rédaction. La recherche porte sur les mécanismes par lesquels les systèmes de relations professionnelles déterminent les réactions à l'intégration européenne, à partir de l'étude des différents usages et résistances au FSE (Fonds social européen) émanant des OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés) français et des FPI (Fonds paritaires interprofessionnels) italiens.

Le principal objectif et la principale vertu de la comparaison consistent à « *réduire la complexité* » des systèmes de gestion paritaire des cotisations pour la FPC, en faisant ressortir des éléments considérés comme déterminants (Giraud, 2004). Dans notre cas, il s'est notamment agi d'identifier le poids des différences institutionnelles, sociales et politiques dans les arrangements réalisés et *in fine* le rapport à la contractualisation du FSE. En France, l'enquête a surtout porté sur les deux OPCA interprofessionnels AGEFOS PME et OPCALIA, ainsi que sur quelques OPCA de branche. En Italie, les FPI retenus l'ont été en fonction de leur volume d'activité, de leur ancienneté, de leur activisme commercial, et de leur position vis-à-vis de la contractualisation du FSE, expérimentée depuis peu par le conseil régional de Lombardie.

L'enquête comparative s'appuie sur plusieurs matériaux qualitatifs qui ont été triangulés : documents de programmation, actions de FPC, rapports d'évaluation, rapports d'activité, communications électroniques des OPCA et FPI, observation de certains événements publics. Enfin, près de 70 entretiens semi-directifs, d'une durée d'une à trois heures, ont été menés avec des représentants d'organisations syndicales et patronales, ainsi qu'avec des salariés des OPCA et FPI, d'organismes de formation et des fonctionnaires.

Ces entretiens ont été essentiellement conduits au début de l'enquête, dans une démarche exploratoire et compréhensive. Les questions étaient larges, leur objectif principal étant d'identifier les points de tension pouvant émerger entre les routines institutionnelles et les équilibres construits dans le paritarisme de gestion, d'une part (premier ensemble de questions), et les implications de l'utilisation de FSE, d'autre part (deuxième ensemble). Cette entrée très souple a permis d'affiner la question de recherche, tout en l'inscrivant dans l'approche de l'« *institutionnalisme centré sur les acteurs* » (Mayntz et Scharpf, 2001). Il s'agit d'identifier les principaux éléments institutionnels déterminant les pratiques des acteurs. Les extraits d'entretiens sont donc mobilisés à titre illustratif, sans prétention de représentativité. Il s'agit de mettre en évidence les lignes de tension observées dans l'enquête et d'éclairer les similitudes et différences, à la fois institutionnelles et organisationnelles, à partir des ressentis des individus.

La triangulation de ces différents matériaux empiriques a permis de mettre en évidence le poids décisif de la mise en concurrence des FPI. Cela a conduit à réinterroger, en creux, l'activité des OPCA et, plus largement, les mutations du statut politique des cotisations sociales.

1 | Les ressorts de la contributivité : une érosion générale des relations professionnelles

Les grandes comparaisons internationales des systèmes de gestion des fonds pour la FPC par des acteurs des relations professionnelles tendent à classer la France et l'Italie dans un même groupe (voir par exemple Cognard, 2013). En effet, dans ces deux pays,

la principale ressource financière provient de la *socialisation* d'une partie du salaire (les cotisations étant du salaire *socialisé*), ces sommes étant gérées par les « partenaires sociaux ». Les OPCA et les FPI sont des associations para-publiques, dont le conseil d'administration est composé pour moitié de représentants de salariés et pour moitié de représentants d'employeurs.

Le terme de « *paritarisme* » renvoie, dans les deux cas, à l'égalité numérique dans la représentation collégiale (Mériaux, 1999 ; Varesi, 2007). De plus, les FPI, dont le démarrage effectif date de 2003, sont largement inspirés du « *modèle français* », fondé en 1971 (Galvan, 2014). L'évolution du statut et des activités des OPCA et FPI sont le reflet des évolutions plus générales des relations professionnelles, en France et en Italie. Relevant de « *l'action publique partagée* » (Mériaux, 1999), les OPCA et FPI sont fonctionnellement pris dans une tension entre au moins deux registres de dévoiement des cotisations sociales qu'ils collectent et mutualisent. Les cotisations salariales pour la FPC sont du salaire socialisé. Ainsi, la FPC qu'elles servent à financer est donc censée répondre aux besoins exprimés par les salariés, hors de la relation de subordination à l'employeur et au-delà des évolutions du marché du travail. Il y a donc dévoiement des cotisations sociales parce que ce principe d'émancipation subit deux remises en cause aboutissant à en bouleverser le sens. Ces bouleversements sont ici qualifiés de subversions car ils sont le fruit de stratégies délibérées. La première subversion est interne, par les employeurs soucieux d'un « retour sur investissement » sur les cotisations. La deuxième subversion est externe, par les politiques d'emploi voulant fluidifier le marché du travail.

La subversion *interne* des cotisations est liée à la pression des employeurs qui se considèrent comme cotisants (les cotisations pour la FPC ayant été qualifiées de « patronales ») et qui souhaitent maximiser leurs profits, à travers l'amélioration de la productivité des salariés sur leur poste de travail. Cette subversion potentielle est présente dès les origines des OPCA et FPI. Dans les deux pays, le paritarisme a été promu par une partie du patronat afin de limiter toute « intrusion » étatique et syndicale dans la gestion des « ressources humaines ». Cette approche de la FPC est potentiellement dangereuse pour les travailleurs. En effet, ce « pilotage par l'aval » des stratégies de FPC a grandement contribué à l'émiettement du rapport entre titres et postes, ainsi qu'au glissement de la qualification opposable à la compétence non opposable⁵ (Boltanski et Bourdieu, 1975 ; Stroobants, 2007 ; Monchatre, 2010). Par conséquent, le potentiel correctif de la FPC,

5. Tant la qualification que la compétence peuvent être acquises dans le cadre d'une formation et/ou sur le poste de travail, ce qui entretient la confusion entre les deux. Le régime de la qualification et le régime de la compétence s'opposent toutefois *a minima* sur deux points. Premièrement, du point de vue du contenu du travail, la qualification englobe un ensemble de savoirs et de savoir-faire, tandis que la compétence désigne des savoir-faire spécifiques. Deuxièmement, du point de vue des conditions d'emploi, la qualification désigne un grade dans une convention collective, ouvrant des droits dans le cadre d'un barème salarial. À l'inverse, l'acquisition d'une nouvelle compétence n'implique pas nécessairement de progression de carrière. Sa reconnaissance est laissée à la discrétion de l'employeur dans le cadre de la subordination du contrat de travail.

par rapport aux inégalités issues de la formation initiale, est fortement fragilisé. La subversion interne des cotisations est particulièrement forte en Italie.

L'Italie est souvent présentée comme un pays ayant raté sa modernisation économique, en raison notamment de politiques d'emploi archaïques, à la fois peu protectrices et peu généreuses vis-à-vis des travailleurs en poste ou inoccupés et peu performantes en matière d'amélioration de la productivité des salariés (Sacchi et Vesan, 2011). Elle peut être rapprochée d'autres pays « méditerranéens » (Espagne et Portugal notamment). À défaut de mécanismes de coordination non-marchands (politiquement très coûteux à mettre en place), les FPI relèvent de « *stratégies innovantes pour sécuriser la coopération* » (Royo, 2007, p. 48). Mais cette coopération se révèle fragile ; en effet, si ces mécanismes de coordination sont perçus comme trop contraignants par les employeurs, ces derniers tendent à en sortir. Ces difficultés ont été récemment illustrées par l'incapacité de la principale confédération patronale italienne, la *Confindustria*, à retenir les grandes entreprises comme la FIAT, que ce soit comme adhérent direct ou dans les conventions collectives (Gourgues et Sainty, 2015). Les acteurs patronaux italiens semblent donc moins en capacité de « *maintenir l'ordre économique* » (Gayon et Lemoine, 2014) et d'« *éduquer les capitalistes* » (Streeck, 2004).

Cela reflète une évolution plus générale, observable également en France : les organismes et fonds paritaires apparaissent largement comme des vitrines des organisations patronales, dans un contexte de « *servicialisation* » croissante de leurs activités » (Giraud et Healy, 2015 ; Offerlé, 2013).

La subversion *externe* des OPCA et FPI est due aux politiques d'emploi, auxquelles les OPCA et FPI doivent largement leur existence. Ces politiques tendent à subordonner la FPC à la lutte contre le chômage. Elles ont pour objectif d'améliorer la transférabilité des compétences acquises par les salariés, ce qui passe notamment par leur standardisation. L'appauvrissement de la FPC par sa subordination aux objectifs des politiques d'emploi a fait l'objet d'une dénonciation ancienne et quasi unanime en sociologie, tant des relations professionnelles que du travail. Outre qu'elle conduit à trahir l'esprit original de la formation permanente, la rhétorique adéquationniste qu'elle véhicule se révèle illusoire (Tanguy, 1986). La multiplication des contrats d'objectifs et de moyens entre action publique et OPCA / FPI transforme ces derniers en relais des politiques d'emploi-formation. Elle conduit en outre à brouiller la frontière entre fonds publics, issus de l'impôt sur le revenu, et fonds paritaires, issus de la socialisation du salaire. Il n'est donc guère surprenant que tant d'acteurs publics et d'organisations internationales en viennent à préconiser le basculement du financement du système français de FPC sur une assiette fiscale (Brandt, 2015).

Les OPCA et FPI ont donc plusieurs points en commun, tant par leur nature que par les pressions auxquelles ils font face. Néanmoins, ces dernières sont plus intenses en Italie. Les cotisations sociales pour la FPC y sont moindres qu'en France : 0,3 % de la masse salariale,

là où ce taux (plancher) peut atteindre 1,6 % en France⁶. Mais au-delà de ces volumes agrégés, il existe une différence institutionnelle majeure qui est rarement mise en évidence dans les travaux comparatifs, alors qu'elle se révèle capitale. Contrairement aux OPCA, les FPI sont en concurrence pour collecter les cotisations pour la FPC ; cela a des conséquences majeures sur leurs marges d'autonomie et leurs priorités.

21 La fabrique de la contributivité ou comment la collecte est devenue un enjeu de lutte

En France comme en Italie, les entreprises sont au centre du processus de prise de décision en matière de FPC. Certes, les salariés ont des droits à la formation qu'ils peuvent solliciter, mais le poids relatif de ces droits reste limité, comme nous le verrons dans le tableau récapitulatif (**tableau 1**). Tout en obligeant les employeurs à former les salariés, la loi les a en effet consacrés comme les acteurs les plus pertinents et légitimes dans la prise de décision en matière de « *gestion des ressources humaines* » (Barnier, Canu, Vergne 2014). Néanmoins, en raison des configurations institutionnelles, des rapports de force et des arbitrages politiques qui s'ensuivent, en Italie, les employeurs sont bien plus au centre des enjeux de la FPC qu'ils ne le sont en France.

En France, les accords de branche contraignent les entreprises à verser leurs cotisations à un fonds paritaire de référence, adossé à un observatoire de branche. Par conséquent, les OPCA sont également chargés de mettre en œuvre la politique décidée par les CPNE, les Commissions paritaires nationales de l'emploi. Depuis plusieurs années, l'État français s'est efforcé de stabiliser, voire de réduire le nombre d'OPCA, notamment en relevant à 100 millions d'euros le seuil de collecte annuel nécessaire à l'obtention d'un agrément. De fait, l'étendue, la sectorisation et la stabilité des fonds collectés par ces OPCA leur permettent de déployer des stratégies de long terme, notamment en termes d'ingénierie de formation. Certes, il existe une « partie libre » des cotisations pour la FPC, pouvant être reversée par les entreprises à l'OPCA de leur choix, et générant là aussi une forme de concurrence pour la collecte. Néanmoins, cette concurrence concerne essentiellement les deux grands OPCA interprofessionnels : AGEFOS PME et OPCALIA. À en croire un rapport de l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales) de 2008, une large part des limites de l'activité des OPCA pourrait se résoudre en libéralisant une partie de la collecte : « *La mission estime que la liberté d'adhésion de l'entreprise à l'OPCA qui lui offre les services les plus adaptés à ses services doit être facilitée. Il lui apparaît au regard des analyses qui précèdent que la spécialisation par branche n'est justifiée que pour les seuls contrats de professionnalisation et doit être écartée dans tous les cas pour les nombreux métiers transversaux, dans la perspective de favoriser les mobilités*

6. La configuration institutionnelle exposée ici, pour la France, correspond à la situation qui précède la grande réforme de 2014. En effet, l'enquête porte sur la période 2007-2013, correspondant à l'avant-dernière programmation du FSE.

professionnelles et territoriales. » (De Saintignon, Vilchien, Dole & Guedj, 2008, p. 40). De telles inflexions, même si elles se confirment, restent pondérées par la force des mécanismes de redistribution et de péréquation des fonds opérées par le FPSP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels).

Quels arbitrages ont été réalisés, en Italie, à ce sujet, et avec quels effets ? Dans ce pays, les employeurs décident si et dans quelle mesure ils souhaitent verser leurs cotisations à un FPI et font un choix d'affectation. Ils ne sont pas tant des adhérents d'une branche professionnelle que des clients à attirer et à fidéliser. Les FPI sont donc en concurrence pour obtenir les cotisations de FPC. Leur nombre a crû entre 2003 et 2010, avant de se stabiliser à 18, suite au non-renouvellement de l'agrément de plusieurs FPI n'ayant pas réussi à stabiliser un nombre suffisant de cotisants (ISFOL, 2013). Deux mécanismes majeurs, national et régional, ont renforcé cette dynamique institutionnelle.

Premièrement, l'INPS (*Istituto Nazionale di Previdenza Sociale*, équivalent de la sécurité sociale), qui collecte en amont les cotisations sociales, a émis plusieurs circulaires. Elles autorisent les employeurs à transférer jusqu'à 70 % des cotisations accumulées (une fois déduits les fonds ayant bénéficié à l'entreprise *via* le financement paritaire de ses actions de formation) d'un fonds de départ vers un nouveau fonds, en fonction de leurs préférences. Ces circulaires facilitant la portabilité des fonds sont destinées à encourager les employeurs à adhérer aux fonds paritaires, dans un contexte de couverture encore faible. En effet, plus du tiers des entreprises italiennes n'adhèrent à aucun fonds. Le nombre d'adhérents (à la fois en termes d'entreprises couvertes et de salariés) et surtout la « part de marché » obtenue par les fonds, ainsi que leurs évolutions, deviennent alors les critères ultimes de jugement de la performance des fonds paritaires. Ces chiffres sont également mis en avant par les FPI eux-mêmes, afin de prouver leur « représentativité ». Par exemple, un rapport de recherche financé par le FPI « Forte » souligne qu'il se classe « premier » parmi les entreprises du secteur tertiaire (Tiraboschi et al., 2010). Cette valorisation de la représentativité sectorielle permet de mettre en avant des dispositifs d'actions de formation collectives. Cette dimension transparaît plus encore dans les outils de communication déployés par les FPI sur internet, dans la participation aux « foires de la formation »⁷, et même dans le recrutement de « commerciaux » devant convaincre les employeurs d'adhérer à tel FPI plutôt qu'à tel autre.

Deuxièmement, la région Lombardie a elle aussi encouragé les adhésions des entreprises aux FPI, à travers les appels à projets communs conclus avec ces derniers dans le cadre d'une expérimentation de contractualisation du FSE. Toutes les entreprises peuvent postuler à ces appels, y compris celles qui n'adhèrent à aucun FPI. Les entreprises remportant les appels

7. Observations à Milan, 2013 et 2014. Cette « foire de la formation, du travail et de la sécurité » est organisée chaque année, à Milan, dans un immense centre de congrès. La place importante des formateurs en sécurité, aux côtés des FPI, est significative. Nombreux sont les FPI à avoir assoupli leurs critères d'imputabilité afin de proposer aux employeurs une prise en charge financière de ces formations (pourtant obligatoires) par les cotisations. La liste des participants, les actes, photos et vidéos sont consultables sur le site permanent : <http://www.expotraining.it/>

à projets peuvent bénéficier à la fois de cotisations (fournies par les FPI) et de FSE (fournis par les Régions). Cette initiative permet de valoriser l'activité des FPI impliqués, auprès de l'important gisement d'entreprises (près de 40 %) ne cotisant à aucun FPI.

Quels facteurs ont conduit la région Lombardie à instrumenter la concurrence entre FPI dans ses politiques publiques d'incitation à la formation ? Pour comprendre cette stratégie, rappelons le contexte politique lombard, marqué à la fois par une préférence pour la gouvernance par le marché et par l'hégémonie de l'agenda régionaliste et identitaire. En effet, lorsqu'un employeur n'est pas adhérent à un FPI, les cotisations sociales prélevées par l'INPS ne sont pas reversées par l'INPS à un FPI par défaut. Ces cotisations sont au contraire reversées aux conseils régionaux, mais la répartition s'opère au prorata du nombre de salariés, selon une logique de péréquation nationale, plutôt qu'en fonction des contributions. Ce faisant, une région avec une activité économique plus développée que la moyenne nationale (ce qui est le cas de la Lombardie) peut voir une partie de la masse salariale s'évader vers les autres régions. Elle a ainsi tout intérêt à rapatrier les fonds vers les entreprises locales.

Grâce à ce double encouragement national et régional, les FPI sont donc dans une relative position de force face aux pouvoirs publics pour déterminer les modalités de gestion des cotisations collectées. Or, cette autonomie formelle de gestion des cotisations contraste avec les difficultés à stabiliser ces dernières dans le temps long. L'incapacité des branches italiennes à orienter les entreprises vers un FPI de référence s'illustre bien par la très grande volatilité des adhésions. Ainsi, en 2012, le nombre d'entreprises versant les cotisations à un FPI s'élevait à 916 536 ; mais dans le même temps, ce sont 334 233 employeurs (soit plus du tiers du total) qui ont cessé de verser leurs cotisations à leur FPI, le plus souvent au profit d'un autre FPI, mais parfois aussi au profit de l'INPS (ISFOL 2013, p. 93). Face à la volatilité des adhésions et à l'instabilité de la collecte des cotisations qu'elle engendre, les FPI réduisent leurs ambitions d'orientation stratégique des pratiques de FPC des employeurs. Leur activité se recentre sur le remboursement de prestations. Le cas échéant, ils développent une offre de formation à la fois généraliste (« *compétences transversales* », « *compétences clés* »)⁸ et « *sur-mesure* » (c'est-à-dire ici centrée sur le poste de travail) (ISFOL, 2013).

Ainsi, par-delà la similitude apparente, le paritarisme de gestion ne recouvre pas les mêmes réalités en France et en Italie. Dans le cas français, il relève encore largement d'une logique de rente, garantie aux « partenaires sociaux » des branches professionnelles sous-traitant une mission de service public. Dans le cas italien, la logique sectorielle a été évincée au profit d'une logique de gouvernance par le marché, supposée plus efficiente pour maximiser la participation des salariés à la FPC.

8. À titre d'illustration, un enquêteur italien a ainsi explicitement déclaré en entretien que « *tous les fonds sont généralistes !* ». Entretien, vice-président de l'Association italienne des formateurs (AIF), homme, bureau de l'enquête, Milan, 10 décembre 2014.

3 | La contributivité convertit des cotisations sociales en épargne individuelle

Ces différences institutionnelles entre les deux pays ont des conséquences majeures sur la ventilation des cotisations sociales pour la FPC. De fait, la part des cotisations dévolues à des activités « spécifiques » ou « collectives » varie fortement d'un pays à l'autre, tout comme le droit de regard accordé aux salariés sur la gestion de ces fonds.

En France, la part du plan de formation ainsi que la composition de ce dernier sont extrêmement encadrées. Une large proportion est consacrée à des actions collectives, communes à plusieurs entreprises. Les OPCA ont ainsi un rôle important de mutualisation pour les petites entreprises. Le principe de mutualisation est à ce titre défendu par la CGPME, (Confédération générale des petites et moyennes entreprises) qui vante régulièrement les mérites des OPCA, contrairement au Medef (Mouvement des entreprises de France).

En Italie, la répartition interne entre segments plus ou moins mutualisés est largement laissée à la discrétion des FPI. Les cotisations sociales sont le plus souvent divisées entre le « *conto aziendale* » (le compte d'entreprise) et le « *conto sistema* » (le compte mutualisé). Cette division semble avoir d'abord été introduite par *Fondimpresa*⁹, le plus ancien et le plus important FPI, puisqu'il couvre près de la moitié des entreprises italiennes adhérant à un FPI. Les critères d'attribution de financements paritaires pour les entreprises sont nettement plus souples dans le « *conto aziendale* » que dans le « *conto sistema* ». La répartition entre chaque poste est largement laissée à la discrétion des FPI (Varesi, 2011). De fait, notre enquête révèle que dans la plupart des FPI, 70 % du montant total des cotisations est consacré au « *conto aziendale* ». Il n'est dès lors guère étonnant que même les syndicalistes interrogés envisagent explicitement cette part comme une « épargne » qu'il s'agirait de faire fructifier.

« Parce que Fondimpresa, c'est un des rares FPI à être bien structuré, la gestion des fonds se fait selon deux canaux parallèles, disons. Un premier canal permet à l'entreprise de... d'accumuler, dans une tirelire personnelle de l'entreprise, un certain nombre de ressources. Et l'autre en revanche, ben, c'est un canal pour les appels à projets, n'est-ce pas ? C'est le "conto di sistema" qui fonctionne par appels à projets, c'est le canal mutualisé on va dire, n'importe quelle entreprise peut candidater, indépendamment des fonds qu'elle a accumulés dans sa propre tirelire »¹⁰.

9. *Fondimpresa* est le premier FPI, créé à l'initiative de la *Confindustria*, principale organisation patronale italienne (pour le collège employeur) et des trois principales centrales syndicales (pour le collège salarié), à savoir *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)*, *Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL)* et *Unione Italiana del Lavoro (UIL)*. *Fondimpresa* a d'abord développé ses collectes auprès des grandes entreprises industrielles, avant de diversifier son assise.

10. Entretien avec une syndicaliste, responsable formation à la CGIL (antenne région Lombardie), siégeant au conseil d'administration de *Fondimpresa*, Milan, 29 février 2012.

Dans ce contexte, l'essentiel de l'activité des syndicalistes consiste à défendre les droits des salariés sur la partie « mutualisée » des cotisations sociales.

Tableau 1 : Comparaison synthétique des taux et compositions internes des cotisations pour la FPC (formation professionnelle continue) gérées par les OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés) en France et les FPI (fonds paritaires interprofessionnels) en Italie

Variables étudiées	FRANCE (avant la réforme de 2014)				ITALIE	
Part totale de la masse salariale consacrée à la FPC	Variable selon la taille des entreprises (moins de 10 salariés ; 10 à 19 salariés ; plus de 20 salariés)				0,30 % (appliqué à toutes les entreprises)	
Composition interne (synthétique)	Cotisation agrégée selon taille d'entreprise	Plan de formation	Professionnalisation (contrat et période de professionnalisation, Droit individuel à la formation, Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels)	CIF Congé individuel de formation (pour les OPCA qui le collectent) 2015 : CPF	« <i>Conto aziendale</i> » (« compte d'entreprise » : peu ou non mutualisé)	« <i>Conto di sistema</i> » (« compte systémique » : mutualisé)
Répartition de la cotisation (hors frais administratifs)	<10 salariés (0,55%)	Dont 0,40 %	Dont 0,15 %		En moyenne, 70 % des 0,3 % (80 % à <i>Fondimpresa</i> depuis janvier 2015)	En moyenne, 20 % à 25 %
	10-19 salariés (1,05%)	Dont 0,90 %	Dont 0,15 %			
	>20 salariés (1,6%)	Dont 0,90 %	Dont 0,50 %	Dont 0,20 %		
Demandeur		Employeur	Employeur (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) ou salarié (Droit Individuel à la formation avec accord employeur)	Salarié	Organisme de formation agréé (lui-même contacté par l'employeur)	Organisme de formation agréé (lui-même contacté par l'employeur)
Accord syndical ?		Indirectement, <i>via</i> les représentants syndicaux au conseil d'administration (CA) de l'Organisme paritaire collecteur agréé	CA	CA	Représentant syndical d'entreprise, ou à défaut de territoire, ou à défaut de branche	Représentant syndical + CA

Lecture : en France, avant 2014, 0,9 % de la masse salariale des entreprises de plus de 20 salariés est utilisée pour financer le plan de formation. Celui-ci est à l'initiative de l'employeur et, pour être financé par les cotisations patronales gérées par l'OPCA, doit être approuvé par le CA de ce dernier.

Sources : élaboration de l'auteur, à partir de la législation primaire et secondaire (circulaires) et des statuts des OPCA et FPI.

La comparaison franco-italienne de la ventilation interne des cotisations patronales pour la FPC est synthétisée dans le **tableau 1**. Elle permet de mettre en évidence deux éléments majeurs. D'une part, bien que le plan de formation soit majoritaire dans les deux cas, son poids est nettement plus important en Italie qu'en France. D'autre part, la promesse de démocratie sociale attachée au paritarisme exige des conditions de faisabilité qui sont en partie empêchées en Italie, en raison du poids inégal accordé aux organisations syndicales de salariés dans la prise de décision. En théorie, les représentants syndicaux des salariés ont un droit de regard important sur l'attribution de financements paritaires aux employeurs. Néanmoins, étant donné que les syndicalistes sont soit inexistants soit non formés aux enjeux de FPC (souvent complexes) dans la plupart des petites entreprises, ils tendent à s'en remettre aux représentants syndicaux à l'échelle du territoire ou de la branche professionnelle. Or, les TPE - PME forment l'essentiel du tissu productif italien. Dans ces conditions, le contournement de la négociation en CA, au profit de la négociation d'entreprise, conduit à fragiliser les droits des salariés, d'après les enquêtes syndicalistes italiens, notamment de la CGIL (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*, équivalent de la CGT) Lombardie. Enfin, le rôle important dévolu aux organismes de formation, dans un contexte de promotion de la « gouvernance multi acteurs », conduit de fait à mettre l'employeur au centre de la prise de décision. C'est en effet ce dernier qui sollicite un organisme de formation afin de construire un projet qui sera ensuite soumis à l'approbation des FPI.

La comparaison de ces éléments encourage une réflexion critique plus large sur le fonctionnement actuel du paritarisme de gestion. Certes, une partie du salaire échappe formellement à la prise de décision arbitraire de l'employeur, au profit de mécanismes de délibération collective. Mais en pratique, toutes les conditions institutionnelles et politiques sont réunies pour que les intérêts (du propriétaire) de l'entreprise priment sur ceux du salarié. En effet, la définition du paritarisme qui s'est imposée dans le champ de la FPC est celle d'une égalité numérique entre représentants du capital et du travail. Or, dans l'écrasante majorité des conseils d'administration, le collège patronal est composé de représentants d'une délégation patronale unique, tandis que le collège syndical comprend des représentants multiples. Par conséquent, le collège patronal dispose structurellement d'un droit de veto, poussant certains représentants syndicaux à chercher à construire des alliances tactiques avec eux. Cette situation contraste fortement avec la valorisation permanente d'un dialogue social « pacifié » ; en effet, son institutionnalisation ne traduit pas nécessairement un apaisement structurel des antagonismes dans le cadre d'un équilibre optimal, mais suggère au contraire leur euphémisation.

Une même tendance de fond semble ainsi se dessiner, soit la transformation des cotisations sociales en « investissement » qu'il s'agirait donc de « rentabiliser ». Cette pression est moindre en France qu'en Italie, car elle y est pondérée par les injonctions des branches professionnelles. Ces injonctions peuvent par exemple s'observer dans l'omniprésence de la référence à des « besoins de formation » qui existeraient *a priori*, et préalablement à l'in-

tervention des OPCA. Ainsi, la mise en avant des « réalités d'un secteur » et des « besoins de formation » permet d'évacuer la conflictualité de la gestion paritaire. Ce processus est d'autant plus frappant que la notion de « besoins » est d'abord issue du patronat (De Montlibert, 2014). De fait, la naturalisation de cet amalgame entre intérêts des salariés et des employeurs conduit à privilégier les demandes des seconds, mais de façon synthétique à chaque entreprise, en Italie, ou de façon plus collective, en France, en raison des configurations institutionnelles nationales.

Conclusion : le paritarisme est-il soluble dans la compétition ?

L'objectif de cet article était de contribuer, dans une perspective cumulative, aux questionnements sur les conditions et modalités de libéralisation plus ou moins approfondie des systèmes de relations professionnelles dans les États membres de l'UE. La comparaison franco-italienne a permis de mettre en évidence le caractère décisif de la mise en concurrence entre organismes collecteurs. La fonction de coordination de ces derniers, déjà fragilisée dans un contexte d'érosion des relations professionnelles, est ainsi d'autant plus déstabilisée que les cotisations finançant son activité ne sont pas garanties sur plusieurs années. Ainsi les OPCA et FPI ont, par-delà leurs similitudes apparentes, des capacités très inégales en termes de construction et de mise en œuvre des stratégies de FPC qui soient émancipées des pressions contributives des employeurs.

Les perspectives qu'entend ouvrir cet article sont à la fois analytiques et théoriques.

Premièrement, les récentes évolutions dans le champ peuvent être questionnées à l'aune de cette concurrence entre organismes collecteurs. En dernière analyse, et en l'articulant avec les rapports d'évaluation sur l'utilisation de FSE pour la FPC (par exemple ISFOL, 2015, pour le cas italien ; ou Urieta, 2011, pour le cas français), l'enquête suggère que la dispersion de ces cotisations entre de multiples entreprises devenues clientes a des effets contre-productifs sur les politiques d'emploi visant à faire déboucher les formations des salariés sur des certifications (et à plus forte raison, sur des qualifications). Autrement dit, les efforts pour augmenter les certifications des salariés afin de « sécuriser leurs parcours professionnels » semblent voués à l'échec, en l'absence de remise à plat du système de formation continue visant à limiter les mécanismes de pression contributive, notamment les volontés patronales de retour sur investissement. De ce point de vue, la force de la dernière réforme de la FPC, en France, semble précisément résider dans la sanctuarisation du Compte personnel de formation. Son utilisation est largement subordonnée à l'obtention de titres inscrits au Registre national des certifications professionnelles (RNCP).

La deuxième perspective est théorique. Cet article est un encouragement à sortir du fétichisme de la cotisation sociale qui peut caractériser une partie des travaux en économie politique comparée. Pour systématiser cette interprétation et en développer la portée heuristique, il semble nécessaire d'approfondir le mouvement de décloisonnement entre travaux de science politique, relations professionnelles et surtout sociologie économique.

Plutôt que de prêter *a priori* une nature politique particulière et univoque aux cotisations et aux institutions par lesquelles elles transitent (une tendance fréquente des approches en termes de « *variétés de capitalisme* »), il convient d'en réinterroger le sens politique à travers l'analyse du mode de fonctionnement pratique. Deux agendas de recherche constituent des sillons particulièrement stimulants.

Un premier agenda de recherche, déjà bien entamé en Allemagne (forme idéal-typique du néo-corporatisme dans la plupart des typologies), consiste à cartographier les phénomènes de privatisation, voire de désintégration des institutions collectives (Holst, 2013). La fonction des cotisations sociales dans le capitalisme est en effet largement déterminée par les conditions institutionnelles dans lesquelles elles se déploient concrètement. Certes, en tant que socialisation de la valeur ajoutée permettant de répondre aux besoins des travailleurs l'ayant créée, les cotisations recèlent un potentiel de subversion du capitalisme. Néanmoins, en fonction des rapports de force politiques, ce potentiel peut être évidé et les cotisations peuvent être subverties à leur tour. Ici, la pression contributive conduit à la transformation des cotisations sociales en bien marchand, finançant la fluidité du marché du travail par des certifications portables plutôt que par des qualifications opposables (Busemeyer, 2009).

Un deuxième agenda plus explicitement politique émerge, si l'on ne s'en tient pas aux propriétés formelles de ces institutions. Le chercheur engagé dans la cité ne peut rester indifférent face à la violence des tirs croisés et des accusations adressés quotidiennement au système de FPC : « *gabegie* », « *inefficacité* », « *injustice* ». On fait l'hypothèse que ce mécontentement perdurera et continuera à fragiliser l'ensemble (et à aggraver la pression contributive), tant que les cotisations et les subventions pour la FPC seront croisées dans des dispositifs complexes au service de causes très diverses et contradictoires : compétitivité, employabilité, promotion sociale et, dans de très rares cas, épanouissement par l'éducation permanente. Faute d'explicitier le sens politique des cotisations sociales et d'objectiver ces contradictions, la hiérarchisation de ces objectifs se fera selon les rapports de force du moment. Peut-être est-il simplement temps d'en finir avec l'illusion que les organisations patronales sont capables de gérer autre chose que des fonds destinés à l'amélioration de la productivité ? La cogestion capital-travail sous contrôle étatique est une configuration socialement et historiquement située ; sa sédimentation progressive depuis près de cinquante ans n'implique aucunement qu'elle soit indépassable. Se pose alors la question des alternatives. L'histoire du mouvement ouvrier, et en particulier de l'anarcho-syndicalisme, regorge d'expériences originales qui permettent non seulement d'éclairer les configurations contemporaines, mais de réenchanter le potentiel émancipateur de la formation des adultes (Lenoir, 2003).

■ Bibliographie

- Baccaro L. & Howell C. (2013), « Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato : una traiettoria comune in direzione neoliberista », in Carrieri M. & Treu T. (Eds.), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino.
- Barnier L.-M., Canu J.-M. & Vergne F. (2014), *La fabrique de l'employabilité. Quelle alternative à la formation professionnelle néo libérale ?*, Préface de Fabienne Maillard, Paris, Institut de Recherches de la FSU & Editions Syllepse.
- Bourdieu P. & Boltanski L. (1975), « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de La Recherche en Sciences Sociales*, 1(2), pp. 95-107.
- Brandt N. (2015), *La formation professionnelle au service de l'amélioration des compétences en France*, Paris, Editions de l'OCDE.
- Busemeyer M. R. & Trampusch C. (2011), «Review Article: Comparative Political Science and the Study of Education», *British Journal of Political Science*, 41(02), pp. 413-443.
- Busemeyer M. R. (2009), «Asset specificity, institutional complementarities and the variety of skill regimes in coordinated market economies», *Socio-Economic Review*, 7(3), pp. 375-406.
- Ciccotelli M. (2014), « De l'épargne longue à l'épargne retraite », *Politix*, 105(1).
- Cognard E. (2013), « Intégration européenne et déclin du néo-corporatisme. Un renversement de perspective à la lumière des accords collectifs sur la formation continue », *Revue de La Régulation*, 14 (Autour d'Ostrom : communs, droits de propriété et institutionnalisme méthodologique), pp. 1-23.
- de Montlibert C. (2014), « Marcel Lesne et l'analyse des besoins en formation », *Education Permanente*, 199(2).
- De Saintignon P., Vilchien D., Dole P. & Guedj J. (2008), *Évaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF, FAF)*, Rapport de synthèse, Inspection Générale des Affaires Sociales.
- Ferrera M. (2009), «The JCMS annual lecture: National welfare states and European integration», in search of a «virtuous nesting», *Journal of Common Market Studies*, 47(2), pp. 219-233.
- Galvan G. (2014), *I Fondi Interprofessionali: cosa sono, cosa offrono e come funzionano*, Roma, Franco Angeli.
- Gayon V. & Lemoine B. (2014), « Maintenir l'ordre économique. Politiques de désencastrement et de réencastrement de l'économie », *Politix*, 105(1), 7.
- Giraud O. (2004), « La comparaison comme opération de réduction de la complexité : le cas de la formation professionnelle », *Revue Internationale de Politique Comparée*, 11(3), pp. 349-368.

- Giraud B. & Healy A. (2015), « Le syndicalisme patronal comme syndicalisme de services : l'offre de services dans le travail de recrutement local des patrons », *Sociétés Contemporaines*, 98(2).
- Gourgues G. & Sainty J. (2015), « La négociation d'entreprise au piège du référendum. Les enseignements des nouveaux accords d'entreprise des usines italiennes Fiat (2010-2011) », *Sociologie du Travail*, 57(3), 3, pp. 44-368.
- Hall P. A. & Soskice D. (Eds.) (2001), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Holst H. (2013), « Commodifying institutions: vertical disintegration and institutional change in German labour relations », *Work, Employment & Society*, 28(1), pp. 1-18.
- ISFOL (2015), *XV Rapporto sulla formazione continua – Annualità 2013-2014*, Roma.
- ISFOL (2013), *XIII Rapporto sulla formazione continua, – Annualità 2011-2012*, Roma.
- Keune M. (2015), « Less governance capacity and more inequality : the effects of the assault on collective bargaining in the EU », in Van Gyes G. & Schulten T. (Eds.), *Wage bargaining under the new European Economic Governance*, ETUI Editions.
- Lenoir H. (2003), « S'éduquer pour acquérir la science de son malheur », *Éducation Permanente*, 154(1), pp. 13-23.
- Maillard F. (2011), « La certification professionnelle pour tous comme instrument de la flexicurité. Éléments de réflexion sur un consensus improbable », *Regards Sociologiques*, 41-42, pp. 14-158.
- Marginson P. (2015), « Coordinated bargaining in Europe: From incremental corrosion to frontal assault ? », *European Journal of Industrial Relations*, 21(2).
- Mayntz R., Scharpf F.W. (2001) « L'institutionnalisme centré sur les acteurs », *Politix*, Vol. 14, n° 55, pp. 95-123.
- Mériaux O. (1999), *L'action publique partagée : formes et dynamiques institutionnelles de la régulation politique du régime français de formation professionnelle continue*, Thèse de doctorat en science politique, université Grenoble 2 – IEP.
- Monchatre S. (2010), « Déconstruire la compétence pour comprendre la production des qualifications », *Interrogations*, 10.
- Offerlé M. (2013), *Les patrons des patrons. Histoire du Medef*, Paris, Odile Jacob.
- Palier B. (2002), « De la crise aux réformes de l'État-providence : Le cas français en perspective comparée », *Revue Française de Sociologie*, 43(2), *L'Europe sociale en perspectives*, Textes réunis et présentés par Anne-Marie Guillemard, pp. 243-275.
- Perez C. (2014), « Le pouvoir d'agir des salariés au prisme de la formation : les promesses non tenues d'une doctrine managériale », *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 69(1), pp. 3-27.

- Royo S. (2007), «Varieties of Capitalism in Spain: Business and the Politics of Coordination», *European Journal of Industrial Relations*, 13(1), pp. 47–65.
- Sacchi S. & Vesan P. (2011), « Le politiche del lavoro », in *Il welfare in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Streeck W. (2004), «Educating capitalists: a rejoinder to Wright and Tsakalotos», *Socio-Economic Review*, 2, pp. 425-438.
- Stroobants M. (2007), « La fabrication des compétences, un processus piloté par l'aval » in *Formation Emploi*, n° 99, Dossier *Les usages sociaux de la compétence*, pp. 89-94
- Tanguy L. (dir.) (1986), « *L'introuvable relation formation emploi. Un état des recherches en France* », Paris, La Documentation française.
- Thelen K. (2013), «Varieties of capitalism: trajectories of liberalization and the new politics of social solidarity», *European University Institute - Max Weber Lecture Series*.
- Tiraboschi M., Carminati & al. (2010), *Fondi interprofessionali: ruolo ed evoluzione*, Adapt.
- Urieta Y. (dir.) (2011), *40 ans de Formation Professionnelle : bilan et perspectives*, Rapport du Conseil économique, social et environnemental, Paris, La Documentation française.
- Varesi A. (2007), «I fondi interprofessionali per la formazione continua : le principali tappe nella costruzione del sistema», in Cortellazzi S. (Ed.), *La formazione continua : cultura, norme, organizzazione*, Milano, Franco Angeli, pp. 1-6.
- Varesi P. (2011), «Bilateralità e politiche attive del lavoro», in Bellardi L. & De Santis G. (Eds.), *La bilateralità, fra tradizione e rinnovamento*, Milano, Franco Angeli, pp. 65-95.
- Zimmerman B. (2004), «Competences-oriented logics and the politics of employability», in Salais R. & Villeneuve R. (Eds.), *Europe and the Politics of Capabilities*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 38-53.

TRAVAIL et EMPLOI

n° 146, avril-juin 2016

La discrimination syndicale en question : un panorama international

INTRODUCTION

Discrimination syndicale et formes d'anti-syndicalisme dans le monde

Repères internationaux et parcours de lecture

Thomas Amossé, Jean-Michel Denis

ARTICLES

Des syndicalistes britanniques toujours blacklistés !

L'anti-syndicalisme patronal au Royaume-Uni

Steve Jefferys

Employeurs et anti-syndicalisme au Canada

Une étude juridique des stratégies mobilisées

Mélanie Laroche, Marie-Ève Bernier

Répression syndicale et « syndicalisme maison » en Espagne

Une analyse socio-historique du secteur du commerce

Enrique Martín-Criado, Pilar Carvajal-Soria

Discrimination syndicale en Turquie

L'action syndicale dans un régime semi-autoritaire

İsil Erdinç

NOTES DE LECTURE

Vanessa Pinto, *À l'École du salariat. Les étudiants et leurs « petits boulots »*

Aurélien Casta

Marie-Anne Dujarier, *Le Management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*

Danièle Linhart

Annie Jolivet, Anne-Françoise Molinié, Serge Volkoff (coord.),

Le Travail avant la retraite. Emploi, travail et savoirs professionnels des seniors

Benoît Rapoport

Pour consulter *Travail et Emploi* en version numérique, rendez-vous sur les plateformes Cairn, Revues.org et les pages de la revue sur le site de la Dares : les articles de plus de deux ans y sont en accès gratuit et les notes de lecture librement consultables dès leur parution. Le texte intégral des articles les plus récents est disponible, en accès payant, sur Cairn.

Pour vous abonner à *Travail et Emploi* au format papier ou acheter un numéro, vous pouvez consulter le site de la Documentation française (<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/>) ou appeler le 01 40 15 70 00.

• Tarifs :

Le numéro : 20 €

L'abonnement un an

(quatre numéros) :

France métropolitaine : 63 € TTC ;
Dom-Tom et RP : 69,70 € HT avion éco ;

Europe : 68 € TTC ;

autres pays : 71,70 € TTC avion éco.

• Adresse de la rédaction :

Revue *Travail et Emploi*

Dares-Mission animation

de la recherche

39-43 quai André Citroën

75015 Paris