

À qui profite la formation en entreprise?

Jérôme Lê*
DARES, CREST-INSEE

Janvier 2012

Résumé

Ce papier s'intéresse à la question du partage entre employeur et employés des gains de productivité issus de la formation en entreprise. A partir des éléments théoriques issus de la littérature, il s'attache à distinguer deux canaux de valorisation : un premier, « général », qui reflète la nécessité pour l'entreprise d'ajuster les salaires à la productivité de ses employés sous peine de « braconnage » ; et un second, « spécifique », qui correspond à l'accaparement par les salariés d'une partie de la rente de l'entreprise. Comme le soulignent Oosterbeek, Sloof et Sonnemans (2007), l'effet général a longtemps été perçu comme la seule possibilité de valorisation par les salariés alors que ces derniers peuvent être incités à se former à des technologies spécifiques s'ils parviennent à en capter une partie des rendements.

A partir d'une modélisation simple, nous montrons qu'il est possible d'isoler l'effet général des formations de leur effet spécifique dans la mesure où les investissements en capital fixe génèrent eux-mêmes un effet spécifique de partage de rente. A l'aide d'un panel de près de 9400 entreprises sur la période 1994-2007, nous estimons que le partage des gains de productivité se ferait à hauteur de 30 à 50% en faveur des salariés. Surtout, nos résultats suggèrent que le principal canal de partage serait l'effet spécifique. Ce résultat plaide pour un partage au niveau collectif plus qu'individuel, ce qui expliquerait que les enquêtes salariales ne reportent qu'un faible impact de la formation sur les salaires.

***Mots clés** : formation en entreprise, capital humain général et spécifique, partage de rente, gains de productivité*

***Codes JEL** : M53, J24, J31, C33*

*Correspondances: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 39-43 Quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15, France. Tel: +33 1 44 38 37 81. Mail: jerome.le@travail.gouv.fr