



# Plan 500 000 formations supplémentaires



Le 31 décembre 2015, lors de ses vœux télévisés aux Français, après avoir décrété « *un état d'urgence économique et social* », François Hollande annonce qu'« *un plan massif de formation des demandeurs d'emploi sera lancé : 500 000 personnes de plus seront accompagnées vers les métiers de*

*demain* ». L'analyse des tenants et aboutissants de ce plan, et de ceux précédemment menés, permet de penser qu'il s'agit avant tout pour le gouvernement d'attester d'une action volontariste de lutte contre le chômage. En particulier, de par sa concordance avec l'approche

« utilitaro-économique » de la formation professionnelle, privilégiée depuis le début des années 2000, les bénéficiaires « effectifs » à attendre de ce plan en matière d'emploi apparaissent des plus incertains... Se pose alors la question du rôle de la formation professionnelle.

## Historique du plan

Les objectifs du Plan 500 000 sont partiellement précisés par la ministre du Travail, Myriam El Khomri, le 5 janvier 2016, devant l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis). Elle explique alors : « *Après des années de destruction d'emplois, il y a à nouveau des créations nettes, mais le plus souvent, il s'agit de contrats courts ou de missions d'intérim. Nous savons que si la croissance s'établit à 1,5 % en 2016, elle ne bénéficiera pas aux demandeurs d'emploi les moins qualifiés, d'où la nécessité de ce plan "500 000".* » En effet, « *le chômage en France concerne les peu et pas qualifiés : deux millions de demandeurs d'emploi n'ont pas le Bac, 680 000 ont un niveau inférieur au CAP* »<sup>1</sup>.

La ministre évoque 500 000 formations supplémentaires – et non pas la formation de 500 000 personnes de plus – et précise que le chiffre de 500 000 comprend les 150 000 formations prioritaires déjà annoncées par Manuel Valls, le 19 octobre 2015, dans son discours de clôture de la quatrième Conférence sociale. En effet, faisant référence à un plan déjà mis en œuvre en 2014 (cf. *infra*), le Premier ministre avait alors indiqué : « *Vous connaissez le paradoxe : malgré le*

*niveau du chômage, près de 300 000 postes sont aujourd'hui non pourvus faute de candidats qualifiés. (...) Il faut donc faire se rencontrer l'offre et la demande en permettant aux demandeurs d'emploi d'avoir davantage accès à la formation, en particulier à celles donnant accès aux métiers qui recrutent. C'était tout l'objectif du programme de 100 000 formations prioritaires en 2014 et 2015. Un programme efficace : à l'issue de ces formations, 6 bénéficiaires sur 10 ont trouvé un emploi. Nous souhaitons donc porter à 150 000 le nombre de formations financées dans ce cadre.* »

D'autres précisions concernant le « Plan 500 000 formations supplémentaires »<sup>2</sup> sont apportées par le chef de l'État, le 18 janvier, au Cese, lors de ses « *vœux aux acteurs de l'entreprise et de l'emploi* », et ce dans le cadre de sa présentation du « Plan d'urgence pour l'emploi »<sup>3</sup>. Il indique alors : « *Un million de chômeurs n'ont aujourd'hui pas le niveau du bac, 700 000 pas celui du CAP. J'ai donc annoncé un programme de formation pour 500 000 demandeurs d'emploi, soit un doublement par rapport à 2015. (...) L'enjeu, c'est de pourvoir les emplois disponibles et qui ne trouvent pas preneurs faute de personnel qualifié en nombre suffisant. L'enjeu,*

*c'est de saisir les nouvelles opportunités liées aux secteurs en expansion : le numérique, la transition énergétique mais aussi, les activités traditionnelles pour lesquelles la demande en emplois qualifiés est croissante : l'aéronautique, le bâtiment, la sécurité, le tourisme, le service à la personne. Enfin, la formation des demandeurs d'emploi doit être également orientée vers la création d'entreprises et des moyens nouveaux doivent être dégagés à cette fin. (...) L'État dégagera donc un milliard d'euros pour mobiliser tous les acteurs.* »

Le plan est officiellement lancé le mardi 1<sup>er</sup> mars. Prévu pour s'achever fin 2016, il est prolongé de six mois, début décembre. Ses modalités de mise en œuvre sont finalisées le lundi 29 février, lors d'une réunion convoquée par Myriam El Khomri et Clotilde Valter – secrétaire d'État à la Formation professionnelle. Participent également à cette réunion – outre les partenaires sociaux – le président du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop), celui de l'Association des régions de France (ARF) et une délégation de cinq présidents ou vice-présidents de région.

1 - Cf. <http://www.debatformation.fr/action-formation/le-gouvernement-met-la-derniere-touche-au-plan-500-000-formations>

2 - Ce plan est aussi parfois dénommé « Un million de formations pour les personnes en recherche d'emploi » (cf. par exemple l'instruction DGEFP/PFC/2016 du 8 mars 2016), dès lors qu'il ajoute 500 000 formations aux 500 000 déjà dispensées aux demandeurs d'emploi.

3 - Parmi les autres mesures annoncées le 18 janvier, citons la « pérennisation » du crédit impôt recherche « *dans ses formes actuelles* » ; l'instauration d'une prime de 2 000 € pour les PME de moins de 250 salariés qui recruteraient en CDI ou en CDD un salarié payé entre 1 et 1,3 Smic durant au moins six mois ; la mise en place d'un « *portail universel des droits sociaux* » ; la révision du système des qualifications préalables exigées pour l'exercice de certains métiers ; une réforme du régime fiscal des travailleurs indépendants ; l'augmentation, de 8 000 à 50 000, du nombre de bénéficiaires du contrat de professionnalisation.

La rencontre confiée en particulier aux « régions volontaires (...) la coordination de la mise en œuvre territoriale du plan »<sup>4</sup> gouvernemental<sup>5</sup>, conformément aux compétences qui leur ont été octroyées par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Le « pilotage » des précédents plans (cf. *infra*) avait été confié à Pôle emploi, l'opérateur public percevant alors directement les financements alloués par l'État et les partenaires sociaux.

Pôle emploi ne restera aux commandes que dans les régions ne souhaitant pas mettre en œuvre le plan gouvernemental...<sup>6</sup>

Les partenaires sociaux gestionnaires du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) « se sont engagés à financer l'équivalent de 50 000 actions de formation »<sup>7</sup>, soit un apport financier situé entre 110 à 130 millions d'euros.

Au sortir de la réunion, le ministère du Travail précise, de nouveau, que l'objectif n'est pas d'accroître de 500 000 le nombre de demandeurs d'emploi en formation, mais de déve-

lopper 500 000 « actions de formation » supplémentaires, « une même personne pouvant entrer dans un parcours de formation et participer à deux ou trois formations », soit un nombre minimum de personnes formées de près de 167 000 (500 000 ÷ 3). Est en effet prévu un « mix de formations » courtes et longues, composé de formations aux « compétences de base », de « pré-qualification » et de qualification pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés, de formations aux « métiers en tension », ou encore de « formations plus longues aux métiers de demain », destinées aux chômeurs de longue durée disposant d'un niveau de qualification plus élevé.

### Modalités pratiques de mise en œuvre

La réunion du 29 février permet la rédaction de l'instruction ministérielle<sup>8</sup> qui définit les conditions de conventionnement entre l'État et les régions, mais aussi les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation professionnelle, la signature des conventions devant normalement intervenir le 31 mars au plus tard – en fait, ce délai ne sera pas respecté (cf. *infra*).

Destiné en premier lieu aux préfets de région et aux directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), ce texte de cinq pages indique que la conclusion d'une convention régionale suppose en particulier :

- « la reconduction par la Région en 2016 de son propre effort de formation à destination des personnes en recherche d'emploi au niveau des réalisations 2015, en nombre d'actions et en montant financier » ;
- « un engagement de la Région de réaliser en 2016 des formations supplémentaires pour le même public, avec compensation par l'État sur la base d'un coût moyen établi nationalement afin d'assurer le respect de l'enveloppe budgétaire globale d'un milliard d'euros ».

Concernant le « chiffrage des engagements régionaux », l'instruction ministérielle indique qu'il devra être établi

« sur la base d'un coût moyen unitaire national de 3 000 euros par formation ». Elle confie au Crefop « le suivi de la mise en œuvre de la convention ».

Selon le bilan à « mi-parcours » du Plan 500 000 présenté le 27 juin par Myriam El Khomri et Clothilde Valter, seule une région sur 18, Auvergne-Rhône-Alpes, a refusé de conventionner avec l'État. Une convention a néanmoins été conclue avec Pôle emploi pour le financement de 33 729 formations supplémentaires dans cette région, et ce à hauteur de 101 186 889 euros.

Au total, les engagements pris dans la cadre du Plan s'élèvent à

4 - Cf. Conclusions de la réunion de travail du 29 février 2016 « Plan 500 000 ». Un million de formations pour les personnes en recherche d'emploi.

5 - Néanmoins, Pôle emploi restera associé à la prise en charge opérationnelle des formations dans toutes les régions.

6 - Reçus le mardi 2 février 2016, par Manuel Valls puis François Hollande, conformément à une annonce faite le 18 janvier par le chef de l'État, les présidents de région, réunis au sein de l'ARF, avaient déjà été informés de ce choix. Les préfets de région participaient également à la réunion. Les partenaires sociaux avaient été reçus le 11 janvier, rue de Grenelle.

7 - Cf. Conclusions de la réunion de travail du 29 février 2016 « Plan 500 000 ». Un million de formations pour les personnes en recherche d'emploi.

8 - Instruction DGEFP/PFC/2016/ du 8 mars 2016 relative au déploiement du plan 500 000 formations intitulé « Un million de formations pour les personnes en recherche d'emploi ».

**Plan 500 000 : engagements de formation (régions) et financiers (État)**

	<b>Nombre d'actions de formation supplémentaires</b>	<b>Compensation financière de l'État (en millions d'euros)</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	33 729	101,18
Bourgogne-Franche-Comté	11 821	36,0
Bretagne	13 418	40,0
Centre-Val de Loire	11 758	35,0
Corse	1 150	1,8
Grand-Est	24 965	75,0
Hauts-de-France	33 033	100,0
Île-de-France	64 212	192,0
Normandie	15 274	46,0
Nouvelle Aquitaine	26 277	80,0
Occitanie	30 000	90,0
Pays de La Loire	18 737	56,0
PACA	27 037	81,0
Guadeloupe	5 316	16,0
Guyane	1 856	5,5
Martinique	3 798	11,4
Mayotte	873	2,6
Réunion	6 615	20,0
<b>Ensemble</b>	<b>330 377</b>	<b>991,131</b>

500 077 actions de formation supplémentaires, dont 330 377 actions régionalisées<sup>9</sup> pour lesquelles l'État a

accordé une compensation financière de 991 131 101 euros, sur le milliard promis (voir tableau : *Plan 500 000* :

*engagements de formation (régions) et financiers (État)*).

### Des expériences antérieures aux résultats positifs ?

Le plan de formation lancé le 1<sup>er</sup> mars 2016 ne constitue donc pas le premier du genre. Le 21 juin 2013, lors de son discours de clôture de la deuxième Conférence sociale, Jean-Marc Ayrault avait en effet annoncé la mise en œuvre « dès le mois de septembre », d'un « plan de formations prioritaires pour l'emploi » destiné à combler rapidement une partie des fameux « emplois vacants ». Le Premier ministre visait alors une entrée

en formation « en quatre mois » – *i. e.* avant la fin de l'année – de 30 000 demandeurs d'emploi supplémentaires. Le 10 juillet, lors de la « première réunion de mobilisation » organisée au ministère du Travail, l'État et les partenaires sociaux s'étaient accordés pour consacrer 185 millions d'euros à la réalisation de cet objectif, soit une somme beaucoup plus élevée, relativement, que celle consacrée au Plan 500 000.

Le 23 juillet de la même année, en déplacement à Dunkerque, François Hollande avait annoncé que le nombre de ces formations prioritaires pour l'emploi serait porté à 100 000 en 2014. Il avait alors rappelé : « *C'est ma première volonté de faire en sorte qu'il y ait cette inversion de la courbe du chômage à la fin de l'année.* » Pour ce « Plan 100 000 », l'effort de financement s'est élevé à 262 millions<sup>10</sup>.

9 - À ce chiffre s'ajoutent 169 700 actions de formation liées à d'autres volets du Plan : accompagnement à la création d'entreprise, VAE, contrats de professionnalisation, etc.

10 - Cf. Réponse du ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social à la question écrite n° 16174 de M. Jean-Claude Lenoir (Orne – UMP), publiée dans le *JO Sénat* du 20 août 2015.

### «Plan 100 000» : près de trois reclassés sur quatre sont en emploi durable

CDI	41,4 %
CDD de six mois ou plus	25,4 %
CDD de moins de six mois	14,0 %
Mission d'intérim de moins de six mois	12,5 %
Mission d'intérim de six mois ou plus	6,7 %

Source : E. Jasaroski (2015), *op. cit.*

### «Plan 100 000» : une majorité d'emplois dans les entreprises de taille moyenne

Très petite entreprise, de moins de 10 salariés	20,6 %
Entreprise moyenne, de 10 à 250 salariés	51,9 %
Grande entreprise, de plus de 250 salariés	27,5 %

Source : E. Jasaroski (2015), *op. cit.*

Fréquemment citée, notamment par le gouvernement, une étude détaillée de Pôle emploi<sup>11</sup> réalisée à partir d'une enquête Web (15 320 répondants) dresse un bilan positif du Plan 100 000. Le document indique ainsi que les objectifs fixés ont été dépassés : «Après 39 400 demandeurs d'emploi entrés en formation prioritaire au deuxième semestre 2013 (...), le dispositif (...) a bénéficié à 114 500 demandeurs d'emploi supplémentaires» en 2014.

De prime abord, les résultats en matière d'emploi semblent eux aussi positifs car «six mois après la fin d'une formation prioritaire (...), 56,9 % des demandeurs d'emploi étaient en emploi», et 73,5 % d'entre eux occupaient un emploi dit «durable». Qui plus est, «la très grande majorité (83,8 %) des personnes ayant retrouvé un emploi se disent

satisfaites de cet emploi.» (voir tableau *Plan 100 000 : près de trois reclassés sur quatre sont en emploi durable*).

Ces taux élevés s'expliquent grandement par la surreprésentation «des dispositifs individuels et personnalisés (...) parmi les formations prioritaires». Ainsi, 24 % d'entre elles – contre 8 % pour les formations menées «hors Plan» – sont «de type "préalable à l'embauche"», c'est-à-dire qu'elles visent à apporter à des demandeurs d'emploi présélectionnés pour occuper un emploi disponible, les compétences qui leur manquent pour ce faire<sup>12</sup>. Sans surprise, ces formations sont en moyenne plus «courtes» – «324 heures contre 629 heures pour les autres formations» – et débouchent sur des emplois plus qualifiés. Autre résultat significatif, «la majorité des sortants (51,9 %) a retrouvé

un emploi dans une entreprise de taille moyenne.» (voir tableau : *Plan 100 000 : une majorité d'emplois dans les entreprises de taille moyenne*).

Ces résultats ne témoignent cependant pas d'un changement majeur par rapport à la situation antérieure. Il apparaît ainsi qu'en 2013 (c'est-à-dire avant le lancement du Plan 100 000), six mois après la fin d'une formation prescrite par Pôle emploi, 50,8 % des stagiaires étaient en emploi et 73,5 % d'entre eux occupaient un emploi durable, soit un taux de retour à l'emploi durable de 37,3 %<sup>13</sup>. Pour 2014, ces chiffres étaient peu différents, respectivement de 49,5 %, 75,2 % et 37,2 %<sup>14</sup> – contre 56,9 %, 73,5 % et 41,8 % pour les seuls bénéficiaires du Plan 100 000<sup>15 16</sup>.

11 - Edita Jasaroski (2015), «Enquête "Sortant de formation prioritaire 2014". Six mois après la fin d'une formation prioritaire "Plan 100 000", la majorité des bénéficiaires est en emploi», *Éclairages et synthèses*, n° 17, septembre, Pôle emploi.

12 - Elles relèvent donc de l'adaptation à un poste de travail.

13 - E. Jasaroski, Christèle Poujouly (2014), «Enquête "Sortant de formation 2013". Un demandeur d'emploi sur deux est en emploi six mois après avoir bénéficié d'une formation», *Éclairages et synthèses*, n° 05, juin.

14 - E. Jasaroski, C. Poujouly (2015), «Enquête "Sortant de formation 2014". Un demandeur d'emploi sur deux est en emploi six mois après avoir bénéficié d'une formation», *Éclairages et synthèses*, n° 13, juillet.

15 - Pour 2012, ils étaient de 45,5 %, 68,8 % et 31,3 %.

16 - De 2013 à 2014, la part des CDI est tombée de 46,1 % à 40,7 % – contre 41,4 % – mais elle était de 30,9 % en 2012...

**Taux de retour à l'emploi, global et durable,  
six mois après la sortie d'une formation prescrite par Pôle emploi (PE)**

	Global			Durable		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Formations préalables à l'embauche	70,7 %	79,1 %	73,2 %	60,1 %	70,1 %	65,4 %
Autres formations financées par PE	42,2 %	42,1 %	43,3 %	26,7 %	29,2 %	30,4 %
<i>Ensemble des formations financées par PE</i>	<i>49,5 %</i>	<i>54,0 %</i>	<i>51,4 %</i>	<i>35,2 %</i>	<i>42,3 %</i>	<i>39,9 %</i>
Formations non financées par PE	39,6 %	48,9 %	48,4 %	25,5 %	34,4 %	35,7 %
<b>Ensemble des formations prescrites par PE</b>	<b>45,5 %</b>	<b>50,8 %</b>	<b>49,5 %</b>	<b>31,3 %</b>	<b>37,3 %</b>	<b>37,2 %</b>
<b>Écart entre formations financées ou non par PE</b>	<i>9,9 points</i>	<i>5,1 points</i>	<i>3,0 points</i>	<i>9,7 points</i>	<i>7,9 points</i>	<i>4,2 points</i>

Au vu de ces données, il semble donc bien que les « bons résultats » du Plan 100 000 tiennent en grande partie au ciblage des personnes les plus proches de l'emploi. Il est peu probable qu'ils puissent être de nouveau obtenus – sauf

amélioration de la situation globale de l'emploi – dans le cadre du Plan 500 000, lequel vise un public nécessairement plus large (voir tableau : *Taux de retour à l'emploi, global et durable, six mois après la sortie d'une formation prescrite par Pôle emploi*)...

Il est à noter que le taux de retour à l'emploi apparaît plus élevé dans le cas de formations financées par Pôle emploi, mais que l'écart avec celles qui ne le sont pas s'est notablement réduit.

### **Emplois non pourvus, « vacants » : un problème de formation des candidats ?**

Le 19 octobre 2015, Manuel Valls, évoque donc « près de 300 000 postes (...) non pourvus faute de candidats qualifiés » (cf. supra). Le 20 juin 2013, dans son discours d'ouverture de la deuxième Conférence sociale, François Hollande avait déjà indiqué : « Il y a 200 à 300 000 recrutements qui sont entamés, puis abandonnés, parce qu'il n'y a pas de candidats suffisamment qualifiés par rapport aux emplois qui sont proposés. »

Le 2 septembre 2014, invité par i>Télé, François Rebsamen avait lui évoqué 350 000 emplois non pourvus, et imputé la faute aux chômeurs en demandant « à Pôle emploi de renforcer les contrôles » car « il n'est pas possible, dans un pays qui est en difficulté, qui veut se redresser (...) d'avoir des gens qui ne cherchent pas d'emploi ». Invitée le 13 septembre 2015 par France 5, son successeur au ministère de Travail, Myriam El Khomri, avait, elle, estimé : « On a entre

150 000 et 400 000 emplois non pourvus ». Le 25 septembre, sur i>Télé, elle avait parlé d'« environ 300 000 »... Le 14 janvier 2016, invité par France Inter, Pierre Gattaz a lui repris le chiffre de 350 000...

Ces déclarations laissent à croire que sur les millions de privés d'emploi que compte aujourd'hui la France, plusieurs centaines de milliers pourraient en retrouver un, s'ils « s'activaient » ou s'ils avaient les qualifications adéquates, d'où l'idée de les former. Tel n'est pas le cas, et ce pour plusieurs raisons.

La première – et la principale – est que les offres d'emploi ne sauraient être pourvues immédiatement. Il est donc normal que certaines ne le soient pas, du moins temporairement. Autrement dit, l'offre de travail ne

saurait s'ajuster instantanément à la demande. Cette réalité est rappelée régulièrement par la Dares – les propres services de Myriam El Khomri – dans sa publication sur les emplois vacants : « À titre illustratif, avec un nombre annuel d'embauches de l'ordre de 20 millions, on pourrait observer un nombre moyen d'emplois vacants de 380 000 si chaque recrutement était précédé d'une vacance d'emploi d'une semaine. Dans la réalité, la plupart des recrutements, notamment sur des CDD très courts (un jour...), ne donnent pas lieu à des vacances d'emploi aussi longues ; à l'inverse, une semaine est un délai très court pour un recrutement en CDI. Cet exemple illustre simplement que le nombre d'emplois vacants à une date donnée peut résulter du fonctionnement normal du marché du travail, et ne correspond pas à la baisse du chômage que l'on pourrait obtenir en « pourvoyant tous les emplois non pourvus ». »<sup>17</sup>

17 - Philippe Bouriaud (2015), « Les emplois vacants : la moitié se situe dans les petites entreprises », *Dares Indicateurs*, n° 059, août.

### Répartition des emplois vacants par types et taille d'entreprise au 4<sup>e</sup> trimestre 2013

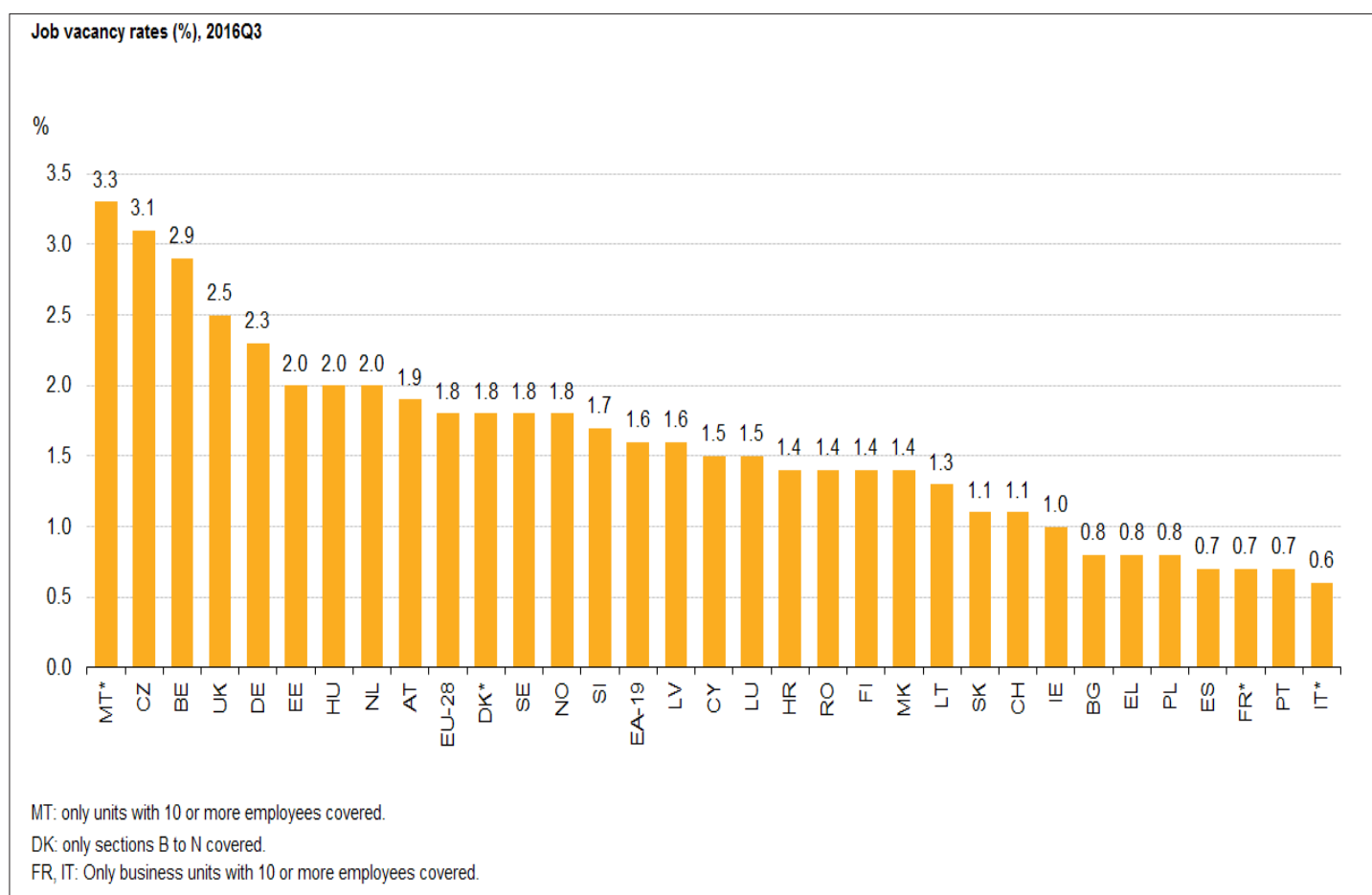
	1 à 9 salariés	10 salariés ou plus	Ensemble
Taux d'emplois vacants	2,4%	0,5%	0,9%
Nombre d'emplois vacants	75 700	63 200	138 900
Part des emplois nouvellement créés	45,7%	36,1%	41,3%
Part des emplois inoccupés	24,0%	38,8%	30,7%
Part des emplois sur le point de se libérer	30,3%	25,2%	27,9%
<b>Ensemble</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Pour la Dares, qui utilise ici la définition d'Eurostat (*job vacancies*)<sup>18</sup>, le nombre des emplois vacants s'élevait fin 2013 à seulement 138 900, soit un

taux de vacance ridiculement bas (0,9%), bien inférieur à celui de la plupart des pays européens, en tout cas insuffisant pour fonder une poli-

tique de l'emploi<sup>19</sup> (voir tableau : *Répartition des emplois vacants par types et taille d'entreprise au 4<sup>e</sup> trimestre 2013*)...

### Un taux de vacance français inférieur à celui de la plupart des pays européens



18 - Comme le rappelle la Dares, « au sens défini par Eurostat, les emplois dits "vacants", ou "postes à pourvoir", sont des postes libres (nouvellement créés ou inoccupés) ou encore occupés et sur le point de se libérer, pour lesquels des démarches actives sont entreprises pour trouver, à l'extérieur de l'établissement, le candidat adéquat dans l'immédiat ou dans un avenir proche ».

19 - Selon l'Acoss (cf. *Acoss\_Stat\_231*), en 2015, le nombre d'embauches (déclarations préalables à l'embauche) s'est élevé à 23 318 439. S'ils correspondaient à la réalité, les 300 000 emplois vacants habituellement évoqués ne représenteraient que 1,29% de ce total, c'est-à-dire que 98,71% des offres d'emploi trouvent preneur...

Comme l'indique aussi la Dares, « le nombre d'emplois vacants ne renseigne pas à lui seul sur les difficultés de recrutement » : « Les difficultés de recrutement pourraient être appréhendées directement par la mesure du nombre d'offres d'emploi annulées car l'employeur n'a pas trouvé le candidat souhaité dans les délais requis. Cette information n'est pas disponible régulièrement. Il n'existe pas de recensement de l'ensemble des offres d'emploi (seules sont connues celles qui sont déposées à Pôle emploi) et le motif de l'annulation d'une offre (disparition du besoin ou échec de recrutement) n'est pas une information systématiquement collectée dans les systèmes d'information. »

En dépit de ces limites, les statistiques de Pôle emploi montrent que les offres d'emploi non pourvues – la notion différente de celle d'emploi vacant – ne le

font pas toutes, loin s'en faut, du fait de l'absence de candidats (adéquats). Dans une courte note publiée sur Internet le 24 février 2016 – soit cinq jours avant la réunion du 29 février (cf. *supra*) –, Pôle emploi estime ainsi à 190 000 seulement le nombre des offres d'emploi – déposées ou non auprès de l'opérateur public – qui n'ont pas été pourvues en 2015. Sur ce total, 43 000 ont été annulées par l'entreprise : 16 % l'ont été faute de budget, 34 % suite à la disparition du besoin de recrutement, 50 % par manque de candidats adéquats... Autrement dit, les difficultés de recrutement ne tiennent pas toutes au profil ou à la « motivation » des demandeurs d'emploi : de nombreux autres motifs, propres aux entreprises, existent<sup>20</sup>, que les enquêtes – de type déclaratives notamment – ne per-

mettent d'ailleurs pas forcément de révéler...<sup>21</sup>

Ces résultats, comme d'autres, conduisent à relativiser l'importance de la formation dans les recrutements. En effet, il est notoire que le lien entre emploi et formation est des plus distendu, voire « introuvable »<sup>22</sup>. Ainsi, la spécialité de formation ne joue qu'un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers. Comme le montrent par exemple les travaux d'Olivier Chardon, le lien entre spécialité de formation et poste occupé n'est vérifié que dans un tiers des cas, en général pour des professions à entrée réglementée (médecins, avocats...) ou des métiers avec une identité professionnelle reconnue (coiffeur, boulanger...)<sup>23</sup>.

### **Un Plan susceptible de contribuer « statistiquement » à l'« inversion de la courbe du chômage » ?**

Le 5 janvier 2016, devant les journalistes de l'Ajjs, Myriam El Khomri a écarté l'accusation d'un « traitement statistique » du chômage, soit le basculement des catégories A à D, des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi partis en formation, la catégorie A étant habituellement la plus commentée. Elle a par la même occasion reconnu que les radiations étaient utilisées par les pouvoirs publics pour manipuler les chiffres du chômage : « Le basculement en catégorie D est transpa-

rent. Il n'y a rien de caché. Si nous avions voulu faire un traitement statistique du chômage, comme beaucoup de nos prédécesseurs, nous aurions convoqué tous les demandeurs d'emploi pour augmenter les radiations. Or, les radiations sont à un niveau particulièrement bas. » (voir tableau : *classification des demandeurs d'emploi*).

Le Plan 500 000 permettra-t-il, dans les chiffres sinon dans les faits, d'« inverser la courbe du chômage », ou tout du moins est-il de nature à

contribuer à cette inversion, d'ici la prochaine élection présidentielle (23 avril et 7 mai 2017) ? Trancher la question apparaît impossible. La suspicion est cependant permise, et ce pour deux raisons :

- comme le rappelle par exemple le préambule de la convention conclue par l'État avec la région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, le Plan 500 000 « doit prioritairement permettre la réalisation de 300 000 actions de for-

20 - Cf. par exemple Hélène Garner, Bruno Lutinié (2006), « Des difficultés pouvant aller jusqu'à l'échec du recrutement », *Premières Synthèses*, n° 2006.11-48.2, novembre, Dares.

21 - Ainsi, comme le note le Conseil d'orientation de l'emploi, « un premier argument pour nuancer le constat d'une inadéquation des compétences aux besoins est justement le caractère déclaratif des enquêtes ainsi que la nature des répondants (les employeurs). (...) Il apparaît en effet assez naturel que l'employeur mette en avant la responsabilité du système de formation, d'une part parce qu'il a intérêt à recruter des candidats n'ayant pas besoin de formation complémentaire, d'autre part car il n'a pas forcément conscience de l'éventuel niveau d'exigence excessif dont il ferait preuve ». Cf. COE (2013), *Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement : synthèse du diagnostic du Conseil*, 30 septembre.

22 - Cf. Lucie Tanguy (dir.) (1986), *L'introuvable relation formation-emploi*, La Documentation française.

23 - Cf. Olivier Chardon (2005), « La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers », *Économie et statistique*, n° 388-389.

CLASSIFICATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI	
Catégories	Demandeurs d'emploi concernés
<b>A</b>	Personnes sans emploi, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier).
<b>B</b>	Personnes ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.
<b>C</b>	Personnes ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.
<b>D</b>	Personnes sans emploi, qui ne sont pas immédiatement disponibles, non tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeurs d'emploi en formation, en maladie, etc.).
<b>E</b>	Personnes pourvues d'un emploi, non tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

mation pour les demandeurs d'emploi sans qualification et/ou de longue durée». Or, ce public, parti en formation, est susceptible de rester relativement longtemps en catégorie D. En effet, son retour sur le marché du travail appelle des formations plutôt longues, destinées par exemple à acquérir le «socle de connaissances et compétences professionnelles» nécessaire à l'accès à une formation plus «opérationnelle»<sup>24</sup>;

• le 29 juin, Myriam El Khomri a indiqué que, les stages de formation professionnelle respectant très souvent le calendrier scolaire, «la montée en puissance [du Plan] aura véritablement lieu cet automne», soit à partir d'octobre. De nombreux demandeurs d'emploi partis se former à ce moment-là risquent bien de ne pas avoir fini leur formation et donc de ne pas avoir, s'ils ne trouvent pas ensuite

d'emploi, réintégré les catégories A, B ou C, en mars 2017, soit un mois avant l'élection présidentielle<sup>25</sup>.

Cela étant, les données de Pôle emploi attestent du gonflement de la catégorie D intervenu depuis mars 2016 et le début de la mise en œuvre du Plan 500 000 (voir graphique : *Contribution des différents types de sorties des catégories A, B, C* page suivante).

### **Droit à la formation substitut du droit à l'emploi ?**

Du fait de ses modalités et de son inscription dans la politique du gouvernement et son «discours», le Plan 500 000, comme les deux précédents, constitue une «bonne illustration» de la conception avant tout économique et utilitariste de la formation professionnelle, privilégiée depuis le début

des années 2000, en particulier depuis l'adoption de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Ce texte a en effet éloigné la formation professionnelle de la sphère de la culture et de la promotion sociale pour l'arrimer à celle

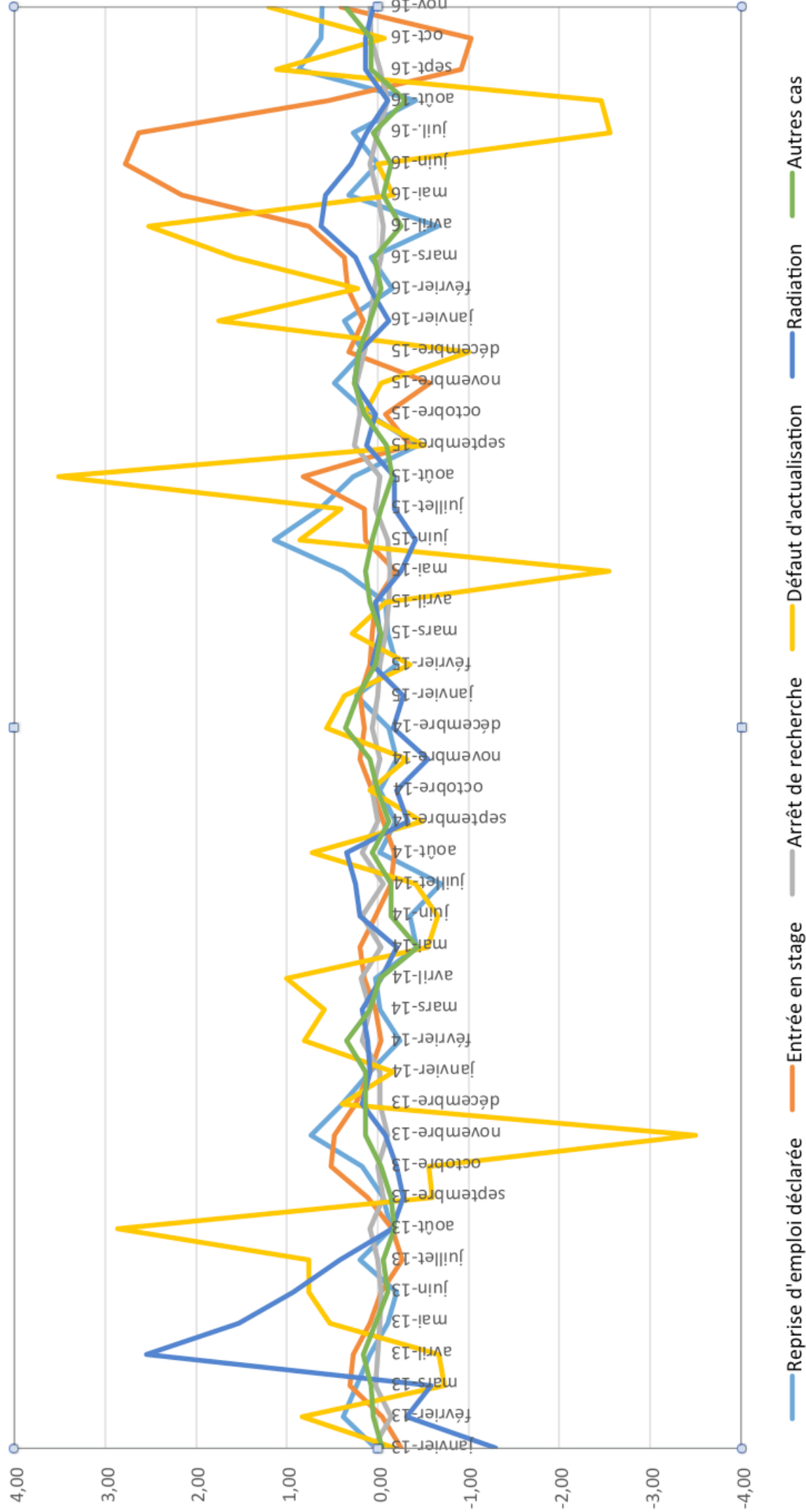
de l'efficacité et de la rationalité économiques<sup>26</sup>, en tant que «simple compensation» des changements économiques – soi-disant inévitables – et leurs effets néfastes sur le monde du travail. Elle a aussi, et de façon concordante, acté le transfert au salarié de la responsabilité de se former, et plus

24 - Pour l'acquisition de ce «socle», les salariés et demandeurs d'emploi disposent en particulier de la procédure visant la délivrance du certificat Cléa, certificat mentionné par les conventions régionales. Cette procédure peut être relativement longue. En effet, elle vise en particulier «la construction de parcours de formation individualisés et pertinents, favorisant une évolution progressive et par étape de la personne dans son parcours en fonction de son niveau, l'objectif étant bien l'acquisition du Socle dans son intégralité pour être certifié» (cf. [www.aftlv.org](http://www.aftlv.org)).

25 - Fin avril 2017, les dernières données relatives aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi devraient être celles de mars. En effet, la publication par le ministère du Travail des statistiques du chômage relative à un certain mois de l'année nécessite habituellement moins d'un mois.

26 - Cf. Marc Dennery (2004), *Réforme de la formation professionnelle : les clés pour réussir sa mise en œuvre*, esf Editeur, coll. «Formation permanent», septembre.

# Contribution des différents types de sorties des catégories A, B, C



précisément d'entretenir et développer ses « compétences », son « employabilité » afin de pouvoir changer d'emploi dans un univers

réputé instable. Autrement dit, il incombe désormais en grande partie aux salariés de prendre l'initiative de leur formation, et ceux qui rechigne-

raient à la « nécessité » de se former n'ont qu'à s'en prendre qu'à eux-mêmes en cas d'échec sur le marché du travail...

**De la formation professionnelle « permanente »  
à la formation professionnelle « tout au long de la vie »**

<i>Code du travail avant l'adoption de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie</i>	<i>Code du travail après l'adoption de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie</i>
<p>Article L. 900-1 : La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale.</p> <p>Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.</p>	<p>Article L. 6111-1 : La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. (...)</p> <p>Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans ou qui s'y engagent.</p>
<p>Article L. 900-1 : La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. (...)</p>	<p>Article L. 6311-1 : La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.</p> <p>Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.</p>

Ce changement d'optique de la formation professionnelle s'est fait en méconnaissance d'une réalité quasi-anthropologique éclairée par de nombreux travaux : se former n'est pas

une nécessité et l'absence de formation ne traduit pas forcément un manque de motivation personnelle, voire des difficultés psychologiques, de même qu'elle ne se réduit pas à

l'absence de besoin. Autrement dit, il n'y a pas d'« appétence » naturelle pour la formation. Cette dernière est déterminée socialement, culturellement<sup>27</sup>.

27 - Cf. Coralie Perez (2009), « Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? », *Formation-Emploi*, n° 105, janvier-mars.

<b>Taux d'accès à la formation</b>			
	<b>En emploi</b>	<b>Chômeur</b>	<b>Écart</b>
18 à 24 ans	45,1 %	31,0 %	+ 14,1 points
25 à 34 ans	55,4 %	25,0 %	+ 30,4 points
35 à 44 ans	51,6 %	31,9 %	+ 19,7 points
45 à 54 ans	47,7 %	25,7 %	+ 22,0 points
55 à 64 ans	36,6 %	22,6 %	+ 14,0 points
<b>Ensemble</b>	<b>48,8 %</b>	<b>27,5 %</b>	<b>+ 21,3 points</b>
Diplôme de niveau supérieur à Bac + 3	68,8 %	53,4 %	+ 15,4 points
Diplôme de niveau Bac + 3	63,7 %	44,5 %	+ 19,2 points
Diplôme de niveau Bac + 2	61,0 %	26,8 %	+ 34,2 points
Baccalauréat, brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	50,5 %	41,2 %	+ 9,3 points
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	43,1 %	23,2 %	+ 19,9 points
Brevet des collèges	39,1 %	24,9 %	+ 14,2 points
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	25,5 %	18,0 %	+ 7,5 points
<b>Ensemble</b>	<b>48,8 %</b>	<b>27,5 %</b>	<b>+ 21,3 points</b>
Agriculteurs exploitants	33,2 %	ns	ns
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	24,7 %	7,6 %	+ 17,1 points
Cadres et professions intellectuelles supérieures	68,1 %	51,1 %	+ 17,0 points
Professions intermédiaires	60,8 %	42,6 %	+ 18,2 points
Employés	42,5 %	22,9 %	+ 19,6 points
Ouvriers	37,2 %	23,6 %	+ 13,6 points
<b>Ensemble des personnes ayant indiqué une profession</b>	<b>48,8 %</b>	<b>28,0 %</b>	<b>+ 20,8 points</b>

Source : Insee, enquête sur la Formation des adultes 2012.

La non-prise en compte de cette réalité s'oppose à la réduction des inégalités dans l'accès à la formation, qui sont par conséquent éminemment « sociales ». En effet, les données disponibles témoignent de leur persistance, et ce au détriment des travailleurs les plus précaires et les moins qualifiés. Ainsi, l'enquête sur la formation des adultes réalisée en 2012 par l'Insee – la prochaine sera menée en 2016 ou 2017 – indique que 39,2 % de l'ensemble de la population âgée de 18 à 64 ans avait, au cours de l'année écoulée, suivi une formation « à but professionnel »<sup>28</sup>.

Ce taux était de 48,8 % pour les personnes en emploi, mais de 27,5 % seulement pour les chômeurs, soit un écart de 21,3 points.

Les données révèlent aussi que ce taux d'accès tend à :

- diminuer avec l'âge, résultat qui n'a rien d'étonnant car tant les salariés que les employeurs – mais aussi sans doute le service public de l'emploi – apprécient l'intérêt de la formation à l'aune du nombre d'années durant

lesquelles cet « investissement » pourra d'une façon ou d'une autre être rentabilisé ;

- augmenter avec le niveau de diplôme ou de qualification, situation qui démontre que la formation financée par l'entreprise constitue plus un complément à la formation initiale qu'un substitut : les jeunes qui ont le moins bien réussi dans le système éducatif, loin de bénéficier d'une deuxième chance, restent défavorisés<sup>29</sup> (voir le tableau : *Taux d'accès à la formation*)...

28 - L'enquête citée adopte une définition extensive de la formation. L'analyse est ici restreinte aux formations non diplômantes suivies dans un but professionnel, soit le champ « traditionnel » de la formation professionnelle continue.

29 - Cf. Hélène Michaudon (2000), « Investir dans la formation continue », *Insee-Première*, n° 697, février 2000.

<b>Obstacles à la formation souhaitée</b>			
	<b>En emploi</b>	<b>Chômeur</b>	<b>Écart</b>
Incompatible avec responsabilités familiales	39 %	8 %	+ 31 points
Formation trop chère	28 %	42 %	- 14 points
Pas aidé par employeur ou service public de l'emploi	30 %	37 %	- 7 points
Pas trouvé de formation qui convienne	22 %	34 %	- 12 points
Formation pas commencée ou annulée	21 %	20 %	+ 1 point
Refus de l'employeur ou du service public de l'emploi	22 %	18 %	+ 4 points
Formation a lieu trop loin	14 %	21 %	- 7 points
Incompatibilité avec travail ou emploi du temps	12 %	13 %	- 1 point
Prérequis ou niveau insuffisants	8 %	22 %	- 14 points
Pas de place disponible	9 %	14 %	- 5 points
Problème de santé	3 %	13 %	- 10 points
Problème d'âge	2 %	10 %	- 8 points

Source : Johanne Aude, Patrick Pommier (2013), « Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer », in Insee, *Formations et emploi*, édition 2013.

<b>Raisons pour lesquelles les personnes n'ont pas souhaité suivre ou suivre à nouveau une formation</b>			
	<b>En emploi</b>	<b>Chômeur</b>	<b>Écart</b>
Pas besoin	79 %	71 %	+ 8 points
Formation trop chère	6 %	20 %	- 14 points
Pas proposé par employeur ou SPE	15 %	20 %	- 5 points
N'aime pas les formations	12 %	20 %	- 8 points
Pas de formation qui convienne	15 %	20 %	- 5 points
Niveau insuffisant	7 %	16 %	- 9 points
Problème de santé	3 %	15 %	- 12 points
Problème d'âge	13 %	4 %	+ 9 points
Formation aurait lieu trop loin	11 %	7 %	+ 4 points
Incompatible avec responsabilités familiales	9 %	21 %	- 12 points
Incompatibilité avec travail ou emploi du temps	8 %	8 %	0 point

Source : Johanne Aude, Patrick Pommier (2013), « Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer », in Insee, *Formations et emploi*, édition 2013.

Ces données permettent aussi de supposer l'existence d'obstacles spécifiques aux personnes privées d'emploi, réalité corroborée par de nombreux travaux. Une exploitation de l'enquête « Formation des adultes », réalisée par la Dares, indique ainsi que 55 % des personnes

qui se déclarent au chômage à la date de l'enquête – contre 37 % des actifs occupés – n'ont pas réussi à suivre la formation qu'ils demandaient. Les raisons de cet échec concernent le coût de la formation, des pré-requis ou un niveau insuffisants, l'impossibilité de trouver la formation adé-

quate et des problèmes de santé ou d'âge, soit des obstacles principalement contextuels (voir les tableaux : *Obstacles à la formation souhaitée* et *Raisons pour lesquelles les personnes n'ont pas souhaité suivre ou suivre à nouveau une formation*)...

**Raisons qui ont empêché les salarié(e)s d'une entreprise, d'un artisan, d'une association de suivre une (autre) formation**

	<b>CDI</b>	<b>CDD ou emploi précaire</b>	<b>Écart</b>
Pas le niveau	6,9 %	19,5 %	- 12,6 points
Charge de travail / emploi du temps	40,9 %	21,3 %	+ 19,6 points
Aucune aide de l'employeur ou du SPE	33,3 %	36,2 %	- 2,9 points
Refus employeur / service public de l'emploi	23,4 %	22,6 %	+ 0,8 point
Coût	25,6 %	46,1 %	- 20,5 points
Pas de formation qui convienne	20,9 %	29,5 %	- 8,6 points
Outils informatiques nécessaires	3,2 %	5,9 %	- 2,7 points
Formation trouvée mais pas de place	6,2 %	6,9 %	- 0,7 point
Eloignement	9,7 %	20,8 %	- 11,1 points
Responsabilités familiales	10,9 %	10,4 %	+ 0,5 point
Santé ou âge	5,1 %	3,3 %	+ 1,8 point
Autre raison personnelle	8,5 %	11,6 %	- 3,1 points

Source : Insee, enquête sur la Formation des adultes 2012.

**Raisons invoquées par les salarié(e)s d'une entreprise, d'un artisan, d'une association pour n'avoir pas souhaité suivre une (autre) formation**

	<b>CDI</b>	<b>CDD ou emploi précaire</b>	<b>Écart</b>
Pas le besoin, n'y avait pas pensé	83,2 %	77,0 %	+ 6,2 points
Pas le niveau	7,7 %	7,2 %	+ 0,5 point
Charge de travail / emploi du temps	19,2 %	11,6 %	+ 7,6 points
Aucune aide de l'employeur ou du SPE	17,7 %	13,4 %	+ 4,3 points
Coût	5,6 %	8,3 %	- 2,7 points
Pas de formation qui convienne	14,4 %	14,6 %	- 0,2 point
Outils informatiques nécessaires	2,9 %	1,6 %	+ 1,3 point
Eloignement	5,6 %	5,7 %	- 0,1 point
Responsabilités familiales	7,7 %	4,9 %	+ 2,8 points
Santé ou âge	6,7 %	3,3 %	+ 3,4 points
N'aime pas les formations	12,2 %	10,7 %	+ 1,5 point
Autre raison personnelle	4,9 %	6,6 %	- 1,7 point

Source : Insee, enquête sur la Formation des adultes 2012.

Les obstacles rencontrés par les privés d'emploi sont similaires à ceux mis en avant par les salariés en CDD ou en emploi précaire<sup>30</sup> (voir les

tableaux : *Raisons qui ont empêché les salarié-e-s d'une entreprise, d'un artisan, d'une association de suivre une (autre) formation* et *Raisons invoquées par les salarié-*

*e-s d'une entreprise, d'un artisan, d'une association pour n'avoir pas souhaité suivre une (autre) formation*).

30 - Ceux-ci insistent néanmoins plus fréquemment sur l'éloignement des lieux de formation, et moins sur les problèmes de santé ou d'âge.

<b>Connaissance du CIF, du DIF</b>			
	<b>CDI</b>	<b>CDD ou emploi précaire</b>	<b>Chômeur</b>
Agriculteurs exploitants	-	-	ns
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	-	-	31,0 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	91,9 %	58,9 %	82,1 %
Professions intermédiaires	84,6 %	76,4 %	72,5 %
Employés	70,7 %	61,8 %	46,6 %
Ouvriers	57,9 %	41,5 %	31,3 %
<b>Ensemble des personnes ayant indiqué une profession</b>	<b>75,3 %</b>	<b>57,5 %</b>	<b>46,9 %</b>

Source : Insee, enquête sur la Formation des adultes 2012.

Ces obstacles se combinent avec une méconnaissance accrue des dispositifs qui permet d'affirmer que, de même que «la formation va à la formation», la «formation va à l'information»<sup>31</sup>. Par exemple, si le CIF et le DIF sont connus de 91,9 % des cadres en CDI, ils ne le sont que de 57,9 % des ouvriers en CDI et de 31,3 % de ceux au chômage<sup>32</sup> (voir le tableau : *Connaissance du CIF, du DIF*)...

Ces résultats montrent que renvoyer aux individus la responsabilité de se

former ne constitue en rien une solution aux inégalités dont sont victimes ceux qui sur le marché du travail occupent déjà une « position dominée » et dont la liberté de choix est donc plus limitée. Ils peuvent même s'en trouver davantage pénalisés. Faire porter prioritairement les efforts sur la formation initiale et envisager de nouveau la formation professionnelle comme un moyen d'« accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle » en revenant sur la pers-

pective utilitaro-économique privilégiée depuis le début des années 2000 constitue sans doute la bonne alternative<sup>33</sup>. Bien entendu, une telle voie ne permet pas d'attester rapidement, à l'instar peut-être du Plan 500 000, de résultats en matière de lutte contre le chômage... Mais la formation professionnelle ne représente pas, tant s'en faut, la première et la seule réponse aux problèmes du chômage et de la précarité de l'emploi.

31 - Cf. Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernou (coord.) (2014), *Quand la formation continue... Repères sur les pratiques de formation des employeurs et salariés*, Céreq.

32 - Concernant la VAE, dispositif également étudié par l'enquête sur la Formation des adultes, les données sont similaires.

33 - Certains chercheurs proposent une approche de la formation professionnelle en termes de « capacités ». Cf. par exemple le numéro spécial de *Formation-Emploi* (n° 113, janvier-mars 2011) intitulé « La flexicurité à l'aune de l'approche par les capacités ».



## Derniers numéros parus

Numéro  
**147** Pour faire avancer la mise en sécurité sociale des salariés, se battre sur les évolutions réelles plutôt que pour ou contre un slogan Mise en perspective du débat sur le «revenu de base»  
Michaël Zemmour

Numéro  
**145** Une charte pour les administrateurs salariés : propositions de la CGT

Numéro  
**143** La base de données économiques et sociales

Numéro  
**141** Union bancaire européenne : de quoi s'agit-il ?

Numéro  
**139** Changer de cap maintenant

Numéro  
**137** Pour une fiscalité des entreprises favorable à l'emploi et à l'investissement productif

Numéro  
**148** FN 2017 Vieilles idées et nouveaux habits

Numéro  
**146** Rémunération des dirigeants d'entreprise : contre l'iniquité sociale, agir pour une nouvelle efficacité économique

Numéro  
**144** De quelques aspects et enjeux économiques des 32 h

Numéro  
**142** Face au risque de déflation, une seule solution : rompre avec l'austérité

Numéro  
**140** Le taux de marge des entreprises face à l'offensive patronale

Numéro  
**138** « Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi » : une logique contestable et contestée