

Conclusion

Depuis au moins deux décennies, les pays européens sont confrontés de manière assez similaire aux problèmes du renouvellement et du développement des compétences des salariés occupés. Pour autant, tous n'ont pas contraint les firmes à financer l'effort national de formation *via* des contributions obligatoires. Afin de rendre compte du recours de la mutualisation des ressources financières entre les firmes, notre thèse propose une interprétation politique à travers un cadre théorique centré sur les employeurs. Pour cela, nous nous appuyons sur la littérature sur l'action collective des employeurs, sur l'Approche en Termes de Régulation (ATR) et sur celle des Variétés du Capitalisme (VoC).

Les dispositifs institutionnels de la formation professionnelle

Il existe différentes catégories de dispositifs institutionnels non-publics, complémentaires, qui sont en mesure de répondre aux problèmes que rencontrent les firmes en matière de formation professionnelle des travailleurs en place (apprentis et salariés occupés), à savoir le risque de débauchage et le manque de ressources internes, financières notamment. Les dispositifs en question s'adressent en priorité aux PME car pour cette catégorie d'entreprises, les défaillances du marché du capital et du marché du travail sont particulièrement préjudiciables. Un premier type de mécanisme est le cofinancement des formations par les salariés. Toutefois, notre thèse s'intéresse plus spécifiquement aux contributions obligatoires versées par les employeurs au titre de la formation professionnelle continue (FPC). D'un point de vue théorique, les contributions obligatoires sont des institutions intéressantes car elles imposent une contrainte forte sur les firmes.

D'une part, ces taxes parafiscales instaurent *de facto* une coopération financière entre firmes – et non entre un employeur individuel et ses salariés. Le plus souvent, les firmes versent un pourcentage de leur masse salariale à des fonds bipartites de formation sectoriels ou interprofessionnels. Dans la mesure où les contributions obligatoires s'imposent aussi bien aux firmes formatrices qu'aux firmes non-formatrices, les sommes collectées sont mutualisées et réaffectées de sorte que s'opère un transfert de ressources des dernières vers les premières. Elles servent effectivement à rembourser une partie des divers coûts de formation (rémunération du travailleur formé, frais d'inscription aux stages, frais de transport et de logement...) dans les entreprises formatrices. D'autre part, l'implication des associations

patronales dans ces dispositifs institutionnels est très élevée. Elles contribuent à gérer les sommes collectées et à déterminer les règles de leur affectation. C'est pourquoi les contributions obligatoires s'accompagnent de la mise en place d'une gestion corporatiste de la formation professionnelle (Streeck, 1983 ; Mériaux, 1998).

Ainsi, la contrainte est double car elle affecte à la fois le pouvoir discrétionnaire de la firme individuelle sur son budget de formation et sur l'orientation de ses activités de formation. Se pose dès lors le problème du soutien des employeurs aux contributions obligatoires.

Le paradoxe : puissance politique des grandes entreprises et contributions obligatoires en Europe

Les contributions obligatoires sont conçues pour résoudre les défaillances de marché touchant prioritairement les PME. Cependant, on peut penser que les grandes entreprises (GE) y sont *a priori* favorables car elles sont en mesure de capter une partie des sommes versées par les entreprises faiblement formatrices (Auer, 2002 ; Brochier, Lambert et Bentabet, 2000 ; OECD, 1999). Dans les pays où elles existent les contributions obligatoires pour la FPC sont inférieures à l'effort de formation des GE (Eurostat, 2002). Il en résulte que ces dernières sont potentiellement bénéficiaires de la redistribution opérée par les fonds de formation⁴⁶³. En outre, les GE seront d'autant plus capables de capter une partie des cotisations versées par les PME non-formatrices qu'elles disposent déjà de plans de formation et de services spécialisés pouvant régler les démarches administratives imposées par les fonds de formation pour l'obtention des subventions. On pourrait donc s'attendre à ce qu'il y ait une corrélation entre la domination politique des GE et la signature des accords collectifs prévoyant l'instauration des contributions obligatoires. Mais la vérification empirique contredit cette hypothèse.

Mis à part en Autriche (Traxler, 2005b) et dans une certaine mesure au Danemark (Jørgensen, 2005), les GE jouissent d'une forte influence au sein du principal réseau associatif à vocation générale et adhésion volontaire de chaque pays européen. Dans certains, leur poids politique intra-associatif est même particulièrement important. C'est le cas de l'Allemagne, de la Suède, de la Norvège Portugal, du Royaume-Uni, de la Finlande et du Luxembourg. Cette hégémonie des grandes entreprises s'explique en partie par la puissance économique des GE et par le fait qu'elles emploient une fraction du marché du travail significativement plus

⁴⁶³ Sauf si les ressources mutualisées servent à financer l'offre de formation, c'est-à-dire les centres de formation possédés par les partenaires sociaux. Les plus grandes entreprises possédant déjà des centres de formation, elles utilisent peu ceux de leurs associations patronales. Néanmoins, mis à part en Autriche avec le WIFI, les contributions obligatoires pour la FPC abondent des fonds de formation qui financent la demande de formation (Gasskov, 1994). Le financement de l'offre est plus courant en matière de formation professionnelle initiale.

élevée que dans les autres pays. Ainsi, en Finlande, en Allemagne, au Royaume-Uni, les firmes de plus de 250 salariés emploient par exemple au moins 40 % de la population active occupée (Observatoire des PME européennes, 2003). Mais surtout, l'hégémonie des GE relève de facteurs politiques. En effet, dans les cinq pays cités plus haut, il n'existe pas de puissantes associations de PME qui puissent faire contrepoids à la confédération patronale générale. Les intérêts des PME sont moins bien entendus car le système d'intermédiation des intérêts patronaux se rapproche d'un modèle monopolistique. Les PME sont relativement captives car le coût de la défection de la confédération principale est plus élevé.

Or, dans quasiment tous les pays où les GE⁴⁶⁴ contrôlent le principal réseau associatif volontaire, les négociations collectives n'ont jamais débouché sur la création d'un système de contributions obligatoires. En Allemagne (Eiro, 2002), en Norvège (Demetriades et Rossi, 2002), ainsi qu'en Suède (Andersson, 2000) et au Luxembourg (Noesen, 2005), les associations patronales générales se sont toujours opposées à ce type de dispositifs institutionnels pourtant plus ou moins fortement réclamés par les centrales syndicales. Au Royaume-Uni, les employeurs ont obtenu sa suppression au début des années 1980 (Cedefop, 1996). Les partenaires sociaux ont bien pris des mesures pour promouvoir les formations entièrement ou partiellement financées par les employeurs. Mais elles reposent surtout sur une logique de cofinancement par les salariés formés, et non sur une coopération financière 'centralisée' entre employeurs.

Pour répondre à ce paradoxe, un ensemble de travaux en sciences politiques peut être mobilisé. Ces travaux expliquent la régulation du marché du travail et l'introduction d'institutions qui affaiblissent le pouvoir discrétionnaire des employeurs individuels, par la puissance des forces de gauche ou l'intervention de l'Etat. La présente thèse soutient au contraire qu'une approche centrée sur les employeurs est plus féconde.

Les interprétations en termes de '*politics against market*'

Les sciences politiques, notamment anglo-saxonnes, ont produit des analyses rendant compte des conditions dans lesquelles le pouvoir structurel dont le patronat jouit dans les pays capitalistes, peut être modéré. Lorsque de ces conditions sont remplies, les employeurs peuvent se faire imposer des régulations du marché du travail et donc une perte de leur capacité discrétionnaire au niveau de l'entreprise. Premièrement, les travaux stato-centrés du Néo-Institutionnalisme Historique (NIH) ont montré que dans certaines situations spacio-

⁴⁶⁴ Ainsi qu'au Portugal (Centeno et Sarmento, 2001).

temporelles la structure de l'Etat confère à l'administration publique une certaine autonomie vis-à-vis des pressions patronales (Skocpol et Amenta, 1985). Dans cette perspective, les contributions obligatoires pour la formation professionnelle sont interprétables comme le résultat de l'action régulatrice des fonctionnaires dans un souci de sécurisation des parcours professionnels des travailleurs ou bien d'amélioration de la compétitivité des firmes nationales. Deuxièmement, en suivant le raisonnement de l'Approche en termes de Ressources de Pouvoir (ARP – Korpi, 1983 ; Esping-Andersen, 1985), il est possible de considérer que les taxes pour la formation professionnelle imposées aux employeurs découlent de l'action collective des travailleurs à travers de forts partis politiques de gauche et syndicats.

Les courants du NIH et de l'ARP relèvent ainsi d'une logique de *'politics against market'*. Selon eux, la capacité d'une société à démarchandiser le travail et à implémenter des charges salariales pesant sur les entreprises est tributaire de la présence de forces politiques suffisamment puissantes pour faire face à un patronat conservateur. Cependant, l'émergence des contributions obligatoires et de leur gestion corporatiste dans l'Europe de ces dernières décennies ne semble pas obéir aux principes dégagés par l'ARP et le NIH. En effet, elle se déroule dans un contexte d'affaiblissement général du pouvoir de négociation des syndicats. De plus, les Etats européens ont largement délégué aux partenaires sociaux la responsabilité de négocier les contours des systèmes de formation professionnelle continue (Caprile et Llorens, 1998). L'approche en termes de Variétés du Capitalisme (*Varieties of Capitalism* – VoC) avance alors des arguments théoriques intéressants pour saisir les dispositifs institutionnels non-marchands et les formes de régulation du marché du travail dans ce type de contexte.

Variété du Capitalisme et néo-corporatisme centré sur les employeurs

Peter Hall et David Soskice (2001) proposent un cadre stylisé où les préférences des employeurs sont largement déterminées par les arrangements institutionnels nationaux dans lesquels ils sont enracinés. Dans le cadre des débats sur le rôle des employeurs dans les économies politiques, deux avancées sont faites par la VoC. D'une part, à la suite des travaux de la nouvelle génération d'institutionnalistes historiques en sciences politiques (Swenson, Thelen,...), la VoC rejette l'hypothèse, présente plus ou moins explicitement dans l'ARP et le NIH, d'un patronat toujours hostile à la démarchandisation du travail et plus généralement à la régulation de son marché. En effet, selon la VoC, les employeurs des économies

coordonnées de marché sont massivement en faveur de règles collectivement négociées encadrant les salaires et les conditions d'emploi ainsi que de formes relativement fortes de protection de l'emploi et de protection contre le chômage (Estevez *et alii*, 1999 ; Mares, 2003).

D'autre part, le retentissement de la VoC en *political economy* s'explique par le fait que cette théorie s'est appuyée non pas sur des études de cas nationaux comme l'ont fait les 'néo-néo-institutionnalistes historiques', mais sur un niveau d'abstraction dépassant les idiosyncrasies nationales et historiques. Le recours à la formalisation des complémentarités institutionnelles entre la production du capital humain et l'Etat social a ainsi mis en évidence la fonction assurantielle de ce dernier. Cette qualité de l'Etat social explique pourquoi les employeurs des économies coordonnées de marché ne sont pas arcbutés sur la défense des mécanismes de marché, y compris concernant le facteur travail. De manière à inciter les travailleurs à investir dans les formations spécifiques à la branche ou à la firme, les firmes sont disposées à concéder une augmentation des cotisations sociales ou une baisse de la flexibilité du marché du travail.

En outre, un second argument théorique séduisant de la VoC est le suivant. En opérant un recentrage sur les firmes dans le cadre de sa théorie institutionnelle des préférences patronales, la VoC présente par la même occasion les employeurs comme les acteurs politiques décisifs des économies politiques. Cela signifie que pour saisir les différences entre les économies coordonnées de marché (ECM) et les économies libérales de marché (ELM), la variable fondamentale à prendre en considération n'est ni la structure de l'Etat, ni la puissance des forces partisans et syndicales de gauche. Elle réside plutôt dans la plus ou moins grande capacité des organisations intermédiaires patronales à coordonner politiquement les employeurs (Iversen et Soskice, 2006).

Notre thèse va dans le sens de la VoC en accordant un grand intérêt aux deux apports théoriques exposés ci-dessus. Dans la mesure où les stratégies de production des entreprises post-fordistes reposent de plus en plus sur un personnel aux compétences transversales, les employeurs sont susceptibles de soutenir des modes de coordination non-marchands aptes à résoudre les défaillances sur le marché du capital humain. Pour cette raison, la structuration corporatiste des systèmes de FPC peut être expliquée sans recourir à la vision en termes de *politics against market* de l'ARP et du NIH. Selon nous, davantage que dans l'obédience politique des gouvernements, dans la puissance des confédérations syndicales ou dans l'autonomie des administrations publiques, c'est bien au niveau des modes nationaux

d'intermédiation des intérêts patronaux que réside la source de la diversité des réponses apportées par les partenaires sociaux européens au problème du financement de la FPC. Toutefois, notre conviction est qu'en raison d'un certain manque d'intérêt pour le politique, la VoC n'est pas en mesure d'apporter une explication au paradoxe évoqué plus haut. Le corpus de l'Ecole française de la Régulation peut être mobilisé de sorte à donner à l'action collective des employeurs le substrat politique que lui nie la notion de 'coordination des employeurs' de la VoC (Boyer, 2002b).

Les contributions obligatoires comme ressources organisationnelles : les implications politiques intra-associatives

L'institutionnalisme rationnel de la VoC néglige l'hétérogénéité intra-nationale des employeurs (Thelen, 2002) dans le sens où elle la réduit à une hétérogénéité *ex post*. La VoC tend à se focaliser sur des dispositifs formels qui profitent à l'ensemble des employeurs (*cf* la centralisation des négociations salariales qui engendre une certaine modération salariale, l'apprentissage dans les ECM). Dans ces domaines, les firmes sont certes en conflits d'intérêts mais ils se réduisent surtout à un problème de *free-riding*. Lorsqu'elles disposent d'institution de coordination, tels que les associations patronales corporatistes, en mesure de faire circuler de manière crédible leurs informations privées entre elles, les firmes sont capables de résoudre les problèmes 'économiques' d'action collective. L'institution bénéficie alors à l'ensemble des acteurs concernés.

Notre analyse des systèmes de financement de la FPC s'inscrit à l'inverse dans une filiation institutionnaliste historique. Nous accordons effectivement une place centrale à l'hétérogénéité *ex ante* des préférences individuelles et au conflit dans les processus institutionnels (Hall et Taylor, 1997 ; Théret, 2003). L'application de la conception régulationniste du politique (Théret, 1996) à l'étude des associations patronales permet alors de saisir les conflits redistributifs qui sont en jeu dans les contributions obligatoires pour la FPC. Elle amène effectivement regarder les associations patronales non pas en premier lieu comme des institutions de coordination mais comme des organisations politiques qui instituent et façonnent les rapports de force entre les différentes catégories d'acteurs patronaux.

Un premier élément pour dépasser la vision des associations sectorielles et confédérales patronales comme institutions de coordination est d'insister sur le fait que leur fonctionnement obéit à une logique de l'ordre du politique. En effet, le développement organisationnel des associations patronales est orienté par la recherche d'une autonomie et

d'un pouvoir de négociation vis-à-vis de leurs membres et des acteurs collectifs externes (Streeck et Schmitter, 1981). Mais comme toute organisation politique, elles doivent s'appuyer sur une économie (Théret et Palombarini, 2001 ; Duclos et Mériaux, 1997). À cet égard, les contributions obligatoires pour la FPC constituent un type de ressources organisationnelles particulièrement avantageux.

La majeure partie des sommes parafiscales prélevées au titre de la formation professionnelle retourne aux firmes sous la forme de subventions pour leurs actions de formation. Mais une autre sert à financer les frais de fonctionnement des associations patronales et des syndicats qui gèrent les fonds de formation (Traxler, 2003). En outre, les contributions obligatoires constituent des incitations sélectives en direction des PME. Premièrement, elles accroissent la légitimité des associations patronales qui font l'interface entre les organismes collecteurs bipartites et les entreprises subventionnées. Deuxièmement, elles pérennisent la viabilité économique des centres de formation des organisations d'employeurs, leur assurant ainsi des revenus complémentaires. Ces derniers permettent ensuite d'offrir de nouveaux services incitant les PME à rejoindre le réseau associatif. Troisièmement, lorsqu'elles sont gérées par les associations patronales à adhésion volontaire, les contributions obligatoires encouragent les PME à adhérer afin d'avoir davantage d'influence sur leur utilisation. En résumé, les contributions obligatoires sont un outil économique à la disposition des organisations intermédiaires patronales leur permettant de réaliser des objectifs politiques, à savoir accroître leur influence sur leurs entreprises individuelles et à l'égard de l'Etat et des syndicats. L'étude de la 'politique intra-associative des employeurs' permet également d'affiner les préférences des grandes firmes à l'égard des contributions obligatoires.

Un second problème de la VoC dans son approche du politique est commun à de nombreuses recherches sur les associations patronales. Il réside en ce que la question de la motivation proprement politique des firmes à l'action collective n'est pas abordée de manière frontale. En d'autres termes, bien qu'il soit admis que la disposition des firmes pour l'action collective varie selon les catégories d'entreprises, elle est le plus souvent appréhendée à travers des objectifs purement économiques. Cette conception n'a pas d'incidence importante pour comprendre la position des PME vis-à-vis des taxes pour la formation professionnelle. Plus une PME a des besoins élevés en formation, plus on peut s'attendre à ce qu'elle supporte les contributions obligatoires de manière à profiter de la redistribution de ressources mutualisées et des économies d'échelles que permet la gestion collective de la formation. Mais concernant les très grandes firmes, les préférences à l'égard de ce mode de financement de la FPC sont

plus complexes à déterminer. La raison est que leur inscription dans l'action collective relève également d'un registre politique de pratique sociale. En effet, bien que les très grandes entreprises puissent aisément recourir à l'action individuelle pour la représentation de leurs intérêts propres et qu'elles fassent très peu appel aux services fournis par les associations patronales sectorielles et intersectorielles générales, elles adhèrent y massivement. Cette forte propension à adhérer tient à ce qu'elles savent que leur capacité à investir des moyens financiers importants dans l'action collective leur assure une influence intra-associative substantielle (Traxler, 2005). Les grandes multinationales utilisent les organisations intermédiaires patronales comme un levier supplémentaire pour l'avancement de leurs intérêts catégoriels. Une telle pratique est possible car les associations patronales générales ont besoin des contributions volontaires des GE pour financer des services onéreux aux PME et maintenir la densité d'adhésion et donc leur légitimité à représenter le patronat dans son ensemble. Ainsi, nous mobilisons une approche des associations patronales centrée sur les ressources. Elle repose sur l'hypothèse que ce qui distingue fondamentalement l'action collective patronale de celle des travailleurs est la distribution extrêmement polarisée des ressources financières entre PME et GE (Traxler, 1993).

L'intégration des motivations politiques de GE dans la définition de leurs préférences confirme l'intérêt théorique des contributions obligatoires au titre de la formation professionnelle. Au-delà de leur façade économique, ces dispositifs institutionnels sont des objets politiques. Cette assertion ne signifie pas uniquement qu'ils sont le résultat d'un rapport de force entre acteurs patronaux hétérogènes. Elle renvoie également à l'idée que les contributions obligatoires sont un enjeu de pouvoir entre les membres des associations car elles sont susceptibles d'impacter sur leur pouvoir de négociation respectif. En augmentant les ressources propres des associations sectorielles et des confédérales patronales, l'instauration de contributions obligatoires et de fonds de mutualisation associés concourt à les rendre moins dépendantes de l'adhésion et des contributions volontaires des GE. En conséquence, bien que les GE puissent bénéficier économiquement d'une baisse des coûts en matière de formation professionnelle *via* la redistribution des fonds de mutualisation, les contributions obligatoires ont des conséquences politiques qui limitent leur intérêt pour les GE.

Production post-fordiste, pluralisme et alliances inter-classes

La VoC voit surtout dans les contributions obligatoires comme un moyen par défaut à la disposition des pouvoirs publics des économies libérales de marché (*cf* le Royaume-Uni) et des économies mixtes de marché (*cf* la France) en l'absence d'associations patronales

suffisamment puissantes pour coordonner les employeurs. En d'autres termes, les obligations légales faites aux firmes de financer la formation professionnelle leur sont imposées parce qu'il n'existe pas de système d'engagements crédibles suffisamment fort pour encourager les acteurs privés (aussi bien les firmes que les salariés) à investir massivement et de manière volontaire dans la formation. Dans la mesure où les associations patronales ont permis aux employeurs de se coordonner économiquement pour limiter le débauchage et politiquement pour soutenir l'Etat social – et donc le cofinancement des salariés – les contributions obligatoires ne sont pas d'une grande utilité dans les ECM.

Ce raisonnement de la VoC est *a priori* mobilisable pour rendre compte l'absence de fonds de formation pour la FPC des adultes occupés dans les ECM fortement corporatistes comme la Suède, la Norvège, le Luxembourg et l'Allemagne. Néanmoins, il peine à expliquer pourquoi ils sont si répandus en Europe alors même que l'Etat a grandement délégué aux partenaires sociaux la responsabilité de négocier les contours des systèmes de FPC. En outre, la gestion corporatiste de la FPC par les associations patronales et les syndicats se retrouve à la fois dans des EMM (France, Espagne, Italie, Grèce) et des ECM (Pays-Bas, Belgique, Danemark, Finlande, Autriche). Selon nous, cela doit être mis en relation avec trois facteurs qui ont été fréquemment réunis dans les économies politiques de l'Europe contemporaine.

Comme la VoC, nous considérons que le niveau micro-économique des firmes est essentiel pour interpréter les phénomènes macro-économiques. La réorganisation des systèmes productifs européens vers des modèles post-fordistes depuis la fin des années 1970 a favorisé le recours à des modes collectivistes de production du capital humain. En même temps que l'ouverture des économies conduisait les entreprises européennes à miser sur l'innovation, la déconcentration des systèmes productifs a accentué les conséquences des défaillances du marché du capital humain. Plus touché que les autres, les petites entreprises innovantes ont alors été des supporteurs indispensables des contributions obligatoires.

De plus, en conformité avec la VoC et les études sur le néo-corporatisme, le niveau méso est primordial pour saisir l'orientation des politiques de formation. Nous ne partageons cependant pas l'idée, très présente dans ces approches, d'une forte corrélation entre la puissance des organisations intermédiaires et les régimes collectivistes de production des compétences. Autrement dit, notre thèse ne s'oppose pas uniquement à la VoC concernant la place qu'il faut accorder aux logiques politiques au sein des organisations patronales générales. Notre modèle de négociation collective centré sur les employeurs montre également que les logiques pluralistes sont de nature à favoriser l'émergence des institutions corporatistes.

Compte tenu de la puissance et de l'hostilité des GE – pour des raisons économiques et politiques – à l'égard des contributions obligatoires, la voix des PME formatrices a plus de force lorsqu'il existe un réseau associatif de PME vers lequel elles peuvent facilement faire défection. Plus précisément, une condition supplémentaire est que ce réseau soit suffisamment puissant pour exercer une pression concurrence sur le réseau associatif général. C'est pourquoi les fonds de formation sont apparus dans les EMM et les ECM où la confédération de PME est capable à la fois de fournir des services aux PME et les représenter dans les instances de la consultation/concertation tripartite ainsi que dans les négociations collectives bi- ou tripartites au niveau sectoriel ou national. Etant moins hégémoniques, les GE ont été moins en mesure de s'opposer à la signature d'accords sectoriels ou intersectoriels avec les syndicats instituant un système de contributions obligatoires pour la FPC des adultes employés. À l'inverse, si la logique de la VoC décrites plus haut semble pouvoir s'appliquer aux pays fortement corporatistes, ce n'est pas en raison d'une meilleure capacité de coordination des employeurs mais plutôt car le caractère monopolistique de la représentation patronale renforce l'influence des grandes firmes.

Enfin, nous estimons que la VoC va trop loin dans son rejet des principes d'analyse en termes de *politics against market*. Certes, la variable centrale de notre analyse des systèmes de FPC est le niveau de concurrence entre l'association de PME et l'association générale. Néanmoins, y compris dans les pays avec un système associatif patronal concurrentiel, les associations n'ont pas forcément intérêt à sacrifier le soutien politique interne des GE et à se ranger du côté des PME. Pour qu'elles s'y décident, il faut que les sanctions politiques infligées par des syndicats ou des pouvoirs publics en faveur des contributions obligatoires soient telles que les ressources organisationnelles tirées des taxes parafiscales sur le moyen/long terme excèdent les bénéfices à court terme d'une prise de position conforme aux souhaits des GE. Pour cette raison, les PME innovantes ont besoin du soutien externe des confédérations syndicales ou des pouvoirs publics pour forcer les associations patronales à entrer en conflit avec les plus puissants de leurs membres. Les coalitions inter-classes qui émergent alors au détriment des GE sont une option de premier rang pour les PME les plus innovantes, mais de second rang pour les leaders patronaux. Toutefois, pour l'équipe dirigeante également, la signature d'accords collectifs présente un avantage important. Elle donne une légitimité supplémentaire aux contributions obligatoires et autorise leur extension à l'ensemble des firmes nationales ou d'un secteur, y compris des PME traditionnelles souvent non-adhérentes (Traxler, 2003).