

# Thèse de doctorat

---

**PHILIPPE JEAN-AMANS**

---

Discipline : Sciences de Gestion

Mention : Très Honorable avec Félicitations

Date de soutenance : 11/12/2006

Sujet : Contribution à la connaissance de l'élaboration du programme individuel de formation dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 : l'exemple du secteur aéronautique et spatial en Midi-Pyrénées

Directeur de thèse : SIRE Bruno

Equipe d'accueil : Laboratoire Interdisciplinaire de recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi

Composition du jury :

- IGALENS Jacques, Professeur des Universités (Université Toulouse 1-IAE), président du jury
- LUMINET Jean, (UIMM Midi Pyrénées), membre du jury
- PERETTI Jean-Marie, Professeur des Universités (Université de Corse), rapporteur du jury
- PLANE Jean-Michel, Professeur des Universités (Université Montpellier 3), rapporteur du jury
- SIRE Bruno, Professeur des Universités (Université Toulouse 1-IAE), directeur de recherche

---

## Résumé

Ces travaux de recherche portent sur l'approfondissement des connaissances quant à l'élaboration des programmes individuels de formation depuis la loi de 1971 en passant par le Livre Blanc de Nicole PERY, jusqu'à la loi du 4 mai 2004. Depuis la signature de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 qui a conduit à la promulgation de la loi du 4 mai 2004 portant réforme du dispositif de Formation Professionnelle Continue, de nombreux questionnements ont émergé quant à la mise en oeuvre et à l'utilisation du DIF (Droit Individuel à la Formation) par les entreprises et les salariés, et ce conformément aux orientations fixées par le législateur. Un modèle d'analyse est développé et teste plusieurs hypothèses relatives à l'efficacité des pratiques dans le cadre de la gestion du Programme Individuel de Formation au sein des entreprises du Pôle de Compétitivité AESE (Aéronautique et Espace - Systèmes Embarqués en Midi-Pyrénées). Une étude empirique est menée auprès du Pôle de compétitivité AESE et plus particulièrement à partir d'un échantillon de 25 entreprises représentant plus de 25 000 salariés du secteur. Les principaux résultats mettent en évidence que la mise en oeuvre du DIF est accrue lorsque l'entreprise est dotée d'un service ressources humaines développé et d'un responsable formation. Dans ce sens, l'utilisation du DIF est en relation positive avec la population de femmes salariées dans l'entreprise et enfin, la présence d'un responsable formation est favorable à la communication sur le DIF. Les apports principaux de cette recherche sont une approche du programme individuel de formation, au travers de la mise en place effective du DIF et le test du modèle de notre recherche.

---

## Mots clés

Programme individuel de formation ; responsable formation ; DIF ; égalité hommes femmes ; management des ressources humaines ; communication.

---