

CERREO

BRIEF

BULLETIN DE RECHERCHE

M A I 1990

SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

54

QUE DÉPENSENT RÉELLEMENT LES ENTREPRISES POUR LA FORMATION ?

Depuis 1971, la loi impose aux entreprises, de dix salariés et plus, de financer des dépenses de formation définies dans un cadre formel précis. Or, ce cadre juridique conduit à sous-estimer les dépenses réelles et ne permet qu'une connaissance imparfaite des dispositifs de formation des entreprises. Les premiers résultats de l'enquête présentée ici constituent à cet égard un apport original. Les entreprises françaises dépensent en formation, en moyenne, 20 % de plus qu'elles ne déclarent. Ce supplément provient surtout des entreprises dont on savait déjà qu'elles recouraient le plus à la formation. S'y ajoute la formation sur le tas, qui accroît encore de moitié le nombre d'heures des actions de formation déclarées. L'existence d'une fonction formation et les moyens mis à sa disposition se développent en relation avec l'effort financier consenti par les entreprises. Enfin, rares sont celles qui intègrent la formation dans leur stratégie.

De 10 à 30 % de dépenses non déclarées

Compte tenu de son caractère fiscal, il est fréquent de mettre en cause la comptabilisation des dépenses de formation ainsi repérées ; cette critique est exprimée par la moitié de notre échantillon. En effet, la loi de 1971 a prévu des limites aux dépenses prises en compte. Elles concernent la nature, les conditions des formations et, en partie, les niveaux de dépenses. Par ailleurs, certaines entreprises jugent inutile de déclarer leurs dépenses au-delà de la limite

exigée de 1,2 % de leur masse salariale. Enfin, les formations sur le tas ainsi que les colloques, les voyages d'études, la participation à des salons professionnels ne répondent pas aux exigences légales. Même si leur aspect formateur est indéniable, elles ne sont donc pas déclarées. Les dépenses effectives engagées dépassent ainsi parfois celles imputées dans les déclarations.

La mesure précise de toutes les dépenses de formation au-delà du seuil légal n'est pas chose aisée car nombre d'entreprises n'en font aucune évaluation. Un bon tiers seulement de notre échantillon déclarent

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE

Prolongeant ses travaux sur la formation continue (exploitation des déclarations fiscales "2483" liées au 1,2 % et études monographiques - cf. BREF n°45 et n°49), le CEREQ a réalisé une enquête auprès d'un échantillon de 638 entreprises. Tout en gardant un caractère synthétique, celle-ci constitue une approche approfondie des différentes pratiques de formation continue au niveau individuel des entreprises. Les objectifs poursuivis sont multiples : évaluer l'effort total de formation qu'il soit déclaré ou non, étudier les ajustements opérés sur l'emploi et notamment les liens entre la compétence du personnel et le recours à la formation, analyser l'effort de formation et ses modalités de réalisation en décrivant les moyens de gestion mis en oeuvre ainsi que les contenus et les objectifs assignés, appréhender les rapports entre investissement et formation. La finalité de ces travaux est de mettre en évidence des types de comportements en formation continue corrélés aux indicateurs d'ordre stratégique. Le mode de sondage a privilégié la variable taux de financement de la formation continue. L'échantillon représente donc assez fidèlement les comportements financiers de l'ensemble des entreprises. Le champ de l'enquête s'étend à tous les secteurs, à l'exclusion de l'agriculture et des services non marchands, et à toutes les tailles d'entreprises, à partir de 50 salariés. Le choix des entreprises enquêtées s'est fait parmi un échantillon constant depuis 1992, ce qui permettra des analyses en évolution. L'enquête, portant sur l'année 1987, a été conduite au début de l'année 1989 dans toute la France par le réseau des Centres associés au CEREQ. Elle a bénéficié d'un financement de la Délégation à l'Emploi et de la Délégation à la Formation professionnelle.

les comptabiliser. Parmi celles-ci, près de la moitié comptent plus de 500 salariés et appartiennent à des secteurs formateurs (énergie, sidérurgie, pharmacie, banques et assurances). Pourtant, même dans ces entreprises, les outils de comptabilisation sont assez peu usités puisqu'un tiers des interlocuteurs de l'enquête n'en connaissent pas les résultats. Cette méconnaissance tient précisément au fait que les formations en question échappent souvent à l'organisation habituelle des stages. Il serait donc hâtif de conclure que toutes les entreprises qui ne comptent pas de dépenses supplémentaires n'en réalisent pas.

L'excédent de dépenses comptabilisées représente un peu moins de 20 % des dépenses déclarées de l'ensemble des entreprises de notre échantillon, et 30 % en ne considérant que les entreprises qui comptabilisent effectivement des dépenses de formation en plus. Ce montant, de 20 % pour les entreprises de plus de 500 salariés, n'est que de 10 % pour les plus petites. Les dépenses faites par les grandes entreprises représentent donc à elles seules la quasi-totalité de l'écart. L'effort réel des grandes entreprises interrogées s'élevait donc en 1987 à 4,2 % de leur masse salariale alors qu'elles n'avaient déclaré que 3,5 %. Extrapolées à l'ensemble des entreprises françaises de plus de 500 salariés, les dépenses de formation s'élèveraient alors à environ 21,5 milliards de francs (17,9 milliards de dépenses déclarées et 3,6 de dépenses supplémentaires). 90 % de l'écart constaté résultent de stages de formation qui, bien que répondant aux normes légales, ne sont pas déclarés. Le

LA FORMATION SELON LA LOI

Dans le livre IX du Code du Travail concernant la formation continue figurent les définitions suivantes : (la formation) "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 culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social."

Les types d'action retenues sont : "Préformation et préparation à la vie professionnelle [...]. Adaptation (pour) faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi. Promotion (permettant) d'acquérir une qualification plus élevée. Prévention [...] préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité [...]. Conversion pour les travailleurs dont le contrat de travail est rompu (permettant) d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente [...]. Acquisition, entretien, ou perfectionnement des connaissances (permettant) d'offrir aux travailleurs [...] les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leurs qualifications [...]."

Les décrets d'application précisent : "Les actions de formation financées par les employeurs [...] se déroulent conformément à un programme qui, établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en oeuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats. La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de production. Toutefois, lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de production [...]."

solde est constitué par des frais de salaires ou de transport dépassant les seuils prévus par la loi ou par des dépenses de séminaires et de voyages d'études. Encore cet écart mesuré ici ne prend-il pas en compte les coûts engendrés par la formation sur le tas. Difficile à mesurer financièrement, celle-ci a été évaluée en heures : le temps consacré à la formation sur le tas pour chaque salarié représente la moitié du temps passé dans des formations déclarées soit, en moyenne, 9 à 10 heures par an et par salarié, quelle que soit la taille d'entreprise.

LE CALCUL DE L'EFFORT TOTAL DE FORMATION

Deux résultats ont été recherchés : ① le calcul des dépenses de formation non déclarées (hors formation sur le tas) qui, du fait de leur durée, de leur contenu ou de leur objectif ne correspondent pas, ou ne sont pas considérées par les entreprises comme répondant aux critères d'imputabilité. ② La détermination du nombre d'heures de formation sur le tas par salarié. C'est une notion plus floue, variant suivant les représentations dominantes dans l'entreprise, la plus souvent caractérisée par son absence de formalisation : pas de nécessité d'un formateur qualifié, d'une progression pédagogique ou d'un programme précis ; elle se déroule sur le lieu de travail, en liaison étroite avec l'exercice du travail.

① Sur 638 entreprises, 233 déclarent avoir une comptabilisation différente de la déclaration fiscale. Mais seulement 149 d'entre elles ont avancé un chiffre. Une double approximation de la réponse des 84 autres a été réalisée par similitude avec les premières, d'abord globalement, puis en tenant compte de deux classes de taille (- de 500 et + de 500 salariés).

② 529 entreprises déclarent réaliser de la formation sur le tas, mais seulement 248 évaluent un nombre d'heures effectuées. Une approximation sur l'échantillon total était exclue. Nous avons alors comparé ces résultats au nombre d'heures de formation déclarées par salarié uniquement pour ces mêmes 248 entreprises.

Déclarée ou non, la formation émane des mêmes entreprises

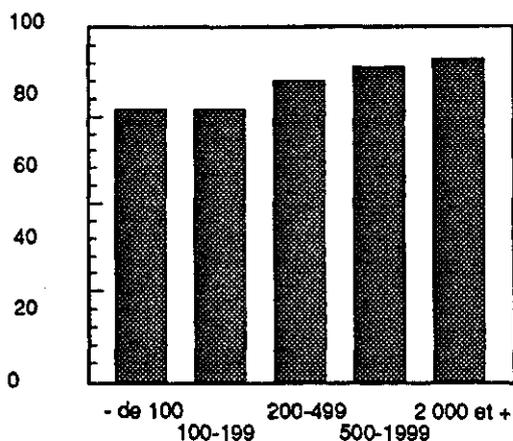
Ces pratiques non déclarées compensent-elles la faiblesse des formations déclarées ? On pourrait penser que les petites entreprises ont plus de facilité à mettre en place des pratiques diffuses de transmission des savoirs entre les salariés. Par contre, il leur serait plus difficile de donner une forme structurée à ces pratiques et, de ce fait, de les déclarer. Cet effet de substitution entre les formations déclarées et non déclarées ne se confirme pas, tout au moins pour les entreprises de plus de 50 salariés. L'enquête met, au contraire, en lumière un cumul de ces différentes pratiques dans les entreprises les plus formatrices, y

compris mais dans une moindre mesure, pour la formation sur le tas.

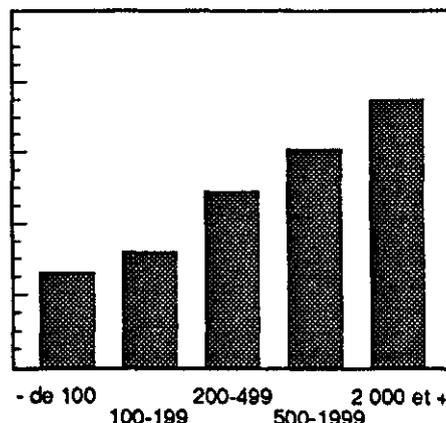
Une faible partie (13 %) de l'échantillon n'organise aucune autre forme d'apprentissage que les formations figurant dans leur déclaration "2483", ni stages non déclarés ni formation sur le tas. Ces entreprises sont aussi le plus souvent celles qui ont un faible budget déclaré ; elles sont principalement de petite taille. Parmi les pratiques de formation non déclarées, la formation sur le tas est la plus répandue (83 %) alors que l'organisation de stages est surtout le fait des grandes entreprises (dans 43 % de l'échantillon). La formation sur le tas est aussi plus fréquente à mesure qu'augmente la taille des entreprises. Néanmoins, compte tenu de la faiblesse de la formation formalisée dans les petites entreprises, elle y pèse d'un poids plus lourd.

Fréquence des formations non déclarées selon la taille des entreprises

% d'entreprises



Formation sur le tas



Stages non déclarés

Si l'on considère l'usage que chaque entreprise fait des divers modes de formation (sur le tas, déclarée et non déclarée), on perçoit de réelles spécificités sectorielles. Des secteurs comme l'énergie, les banques et les assurances recourent dans une large mesure à l'ensemble des formations possibles. Dans les transports, les entreprises mettent l'accent sur les formations déclarées et sont moins nombreuses à organiser la formation sur le tas ou des stages non déclarés. Il n'est pas étonnant de constater, dans ce secteur où la tâche est très formalisée, la primauté des stages déclarés. Les biens d'équipement et les services aux particuliers font, au contraire, un usage moins intensif des formations formalisées mais recourent largement à la formation sur le tas. Dans ces secteurs où des formes de travail artisanal subsistent, le recours à la formation sur le tas complète l'apport des stages. Enfin, les IAA, les biens de consommation et le BTP apparaissent

globalement peu formateurs, sous quelque forme que ce soit. Dans ce dernier cas, ce faible recours peut être lié au mode de gestion de la main-d'oeuvre, tourné vers le marché externe.

La loi de 1971 : l'esprit a-t-il changé sans que la lettre suive ?

L'écart constaté entre les formations réalisées et les formations déclarées conduit à s'interroger sur la définition de la formation au regard de la loi. En 1971, on mettait l'accent sur la formation de type "stage", voulant ainsi privilégier le modèle scolaire. De plus, la formation était destinée à s'inscrire dans un effort civique de l'entreprise envers son personnel favorisant la promotion ou la maîtrise de nouveaux équipements.

L'adaptation immédiate au poste de travail était donc exclue. Mais, en vingt ans, le contexte a changé. Le niveau de formation de base plus élevé de la main-d'oeuvre et la tendance à mettre en place des formes d'organisation moins prescriptives remettent en cause ces clivages. Les expériences les plus innovantes intègrent des modalités diversifiées de formation : cours théoriques, expériences sur le tas dans d'autres fonctions ou entreprises, mises en application progressives dans le cadre d'un travail en double. Ces formules sont plus exigeantes pour les différents partenaires : quelle certification ? quelle part de la formation hors du temps de travail ? Leur qualité dépend du compromis passé entre des principes diversifiés : favoriser la promotion et réduire les disparités, améliorer l'efficacité productive et la compétitivité économique.

La fonction formation : de la sous-traitance à l'autonomie

Les moyens d'organisation et de gestion de la formation sont très inégalement développés dans les entreprises. Les disparités semblent très liées à l'inégal effort financier consenti.

■ Quelques entreprises (6 %) apparaissent comme très **démunies** : elles n'ont pas de personnel affecté à la formation - ni gestionnaires ni formateurs -, pas même à titre occasionnel ; de plus, elles ne réalisent pas de plan de formation. Elles ont moins de 500 salariés, et leur budget formation ne dépasse pas l'obligation légale (1,21 % de la masse salariale pour 84 % d'entre elles). Elles font très souvent appel aux Fonds d'assurance formation (FAF) pour une large part de leur budget, mais elles sous-utilisent très fréquemment les sommes qu'elles leur versent. Elles ne réalisent pas de formation interne.

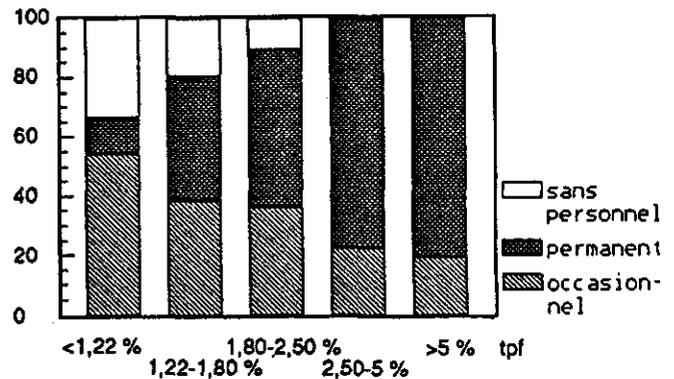
■ Un groupe d'entreprises (22 %) est en situation relativement **précaire** vis-à-vis de la formation : 6 % ont du personnel à titre occasionnel mais ne réalisent pas de plan et 16 % élaborent un plan sans avoir aucun personnel spécifique. Leurs efforts de formation déclarés n'excèdent que très rarement 1,80 %, alors que le taux national moyen est de 2,50 %. 68 % d'entre elles font appel aux FAF et semblent en tirer plus de profit que les entreprises du groupe précédent. Le recours aux FAF constitue une véritable sous-traitance de la gestion de la formation.

■ 36 % des entreprises ont un **"outillage" minimum** : elles ont du personnel à titre occasionnel et élaborent un plan. Les trois quarts consacrent moins de 1,80 % de leur masse salariale à la formation. Il s'agit ici du comportement "moyen" des entreprises françaises. Elles sont réparties dans tous les secteurs mais on les trouve surtout parmi les moins de 500 salariés.

■ Un tiers des entreprises de l'échantillon sont **autonomes** : elles ont du personnel se consacrant à

Le personnel de la formation dans les entreprises selon leur taux de participation financière (tpf)

% d'entreprises



temps plein à la formation et élaborent un plan. Cette mobilisation de personnel est davantage le fait des grandes, quelle que soit leur activité. Près de la moitié ont un budget de formation supérieur à la moyenne nationale. La présence de personnel permanent affecté à la formation est l'indice d'un effort spécifique consenti pour la formation dans l'entreprise.

■ Enfin, un très petit nombre d'entreprises (4 % seulement), que l'on peut qualifier de **stratégiques**, ont mis en place des moyens de gestion permettant un pilotage de la fonction à plus long terme et son intégration dans une politique globale. Ce taux assez faible traduit la difficulté des entreprises à construire une réelle stratégie vis-à-vis des besoins de formation de leur main-d'oeuvre. Ce sont pour la plupart des entreprises de plus de 2 000 salariés. On les trouve dans tous les secteurs (sauf les services aux particuliers et les transports). Sept sur dix dépendent dans le cadre de la loi plus de 2,50 % de leur masse salariale pour la formation. Notons enfin que la moitié d'entre elles ont reçu une aide des pouvoirs publics pour la formation, ce qui n'est le cas que pour un quart de l'échantillon.

*Emmanuel Delame
et Elisabeth Serfaty*

Bibliographie

- Podevin G., Verdier E., *Formation continue et compétitivité économique*, Rapport de mission au Secrétaire d'Etat à la Formation professionnelle, Collection des études n° 51, CEREP, septembre 1989.
- Dayan J.-L., Géhin J.-P., Verdier E., "La formation continue dans l'industrie", *Formation Emploi* n°16, La documentation française, octobre-décembre 1986.
- "Production et usage de la formation par et dans l'entreprise, Bel M. et alii, Tome 1 : Innovations de formation, modèles, politiques et stratégies d'entreprise, 1989.
- Géhin J.-P., Méhaut Ph., "Former et mesurer", *Actualité de la formation permanente* n° 96, Centre INFFO, 1988.
- Méhaut Ph., "Les innovations en formation : des entreprises qui éduquent, des formations qui organisent", *BREF* n° 49, décembre 1989.