

Bref

Les entreprises **forment moins** quand la **conjoncture** se **dégrade**

Loin d'investir davantage sur la formation pour préparer la reprise, les entreprises freinent leurs dépenses en période de conjoncture difficile. Sur les trente dernières années, l'effort de formation s'intensifie lors des embellies économiques mais fléchit lorsque la croissance du PIB ralentit. De rares secteurs font exception à la règle. Le début des années 1990 marque par ailleurs la fin d'une phase de croissance continue des dépenses de formation. Elles deviennent un coût à réduire au même titre que d'autres.

Face à un ralentissement économique, lorsque ses carnets de commande se dégarnissent, une entreprise peut choisir de former davantage ses salariés pour favoriser leur adaptation ou leur reconversion. Elle peut ainsi préparer la reprise en augmentant sa capacité à réagir aux mutations futures. Dans les faits, ce cas de figure semble très minoritaire. Au cours des trente dernières années, l'effort de formation des entreprises fléchit lorsque la conjoncture devient difficile. Cycles de financement de la formation par les entreprises et cycles de l'activité économique semblent ainsi clairement corrélés. La formation est un poste directement touché en cas de restrictions budgétaires et de rationalisation des dépenses.

Par ailleurs, 1993 marque une rupture dont témoigne la part des dépenses de formation des entreprises dans la richesse nationale. Après une croissance soutenue de 1972 à 1993, où cette part a plus que doublé passant de 0,27 % à 0,60 %, la période suivante est marquée par un fléchissement. Ces dépenses ne représentent plus que 0,47 % du PIB en 2006. Plusieurs facteurs expliquent cette évolution mais, au-delà, les dépenses de formation ne se répartissent pas équitablement selon les secteurs d'activité et ces derniers adoptent des comportements différents face à la conjoncture. La majorité suit la tendance générale mais certains secteurs, qui investissent traditionnellement beaucoup dans la formation et représentent une part importante des dépenses globales, sont atypiques. Les évolutions de leur effort de formation sont moins marquées par la conjoncture que par des caractéristiques structurelles.

Les effets conjugués du contexte légal et de la conjoncture

Depuis le milieu des années 1970, la part de la masse salariale consacrée au financement de la formation continue par les entreprises et la croissance économique globale évoluent dans le même sens. L'impact de la législation est également sensible. Ainsi, en début de période, l'introduction d'une obligation fiscale dans un contexte de forte croissance économique a tout d'abord eu pour résultat l'alignement financier sur cette contrainte des entreprises qui ne formaient pas. C'est notamment le cas des petites et moyennes entreprises, les plus grandes ayant, avant même l'instauration de l'obligation, investi dans la formation. Malgré un premier coup de frein lors du deuxième choc pétrolier, cette période se caractérise donc par l'expansion de la formation continue dans les entreprises. De 1972 à 1980, les dépenses de formation continue des entreprises passent de 1,35 % de la masse salariale à 1,83 %. L'effort financier augmente de 35 %, la part des salariés formés au cours d'une année passe de 11 % à près de 18 %. En revanche, la durée des formations se tasse : elle passe de 62 à 54 heures en moyenne.

Jusqu'en 1992, la croissance du recours à la formation se poursuit, plus marquée que celle de l'activité économique. Toute variation de croissance du PIB se traduit par une variation d'amplitude plus grande mais légèrement décalée dans le temps du recours à la formation. Ainsi, par exemple, la reprise économique enregistrée entre 1981 et 1982 se traduit par une augmentation du taux de participation financière (TPF) entre 1982 et 1983 de 8,8 %. De même, l'effet du ralentissement économique, perceptible dès 1989, se traduit par une forte chute du taux de croissance du recours à la formation à partir de 1990.

TPF : l'indicateur de l'effort de formation

$$\text{TPF} = \frac{\text{dépenses de formation}}{\text{masse salariale}}$$

$$\text{TPF} = \underbrace{\frac{\text{dépenses de formation}}{\text{nb d'h. de formation}}}_{\text{Coût horaire des stages}} * \underbrace{\frac{\text{nb d'h. de formation}}{\text{nb stagiaires}}}_{\text{Durée moyenne des formations}} * \underbrace{\frac{\text{nb stagiaires}}{\text{nb salariés}}}_{\text{Taux d'accès}} * \underbrace{\frac{\text{nb salariés}}{\text{masse salariale}}}_{\text{Inverse du salaire moyen}}$$

Une variation du TPF est le fruit de celle d'un ou plusieurs facteurs qui interviennent dans la construction de cet indicateur : taux d'accès, durée moyenne des formations, coût horaire des stages, salaire moyen.

TPF • Taux de participation financière
PIB • Produit intérieur brut

Cette phase de croissance de l'effort de formation des entreprises et la rupture observée au début des années 1990 peuvent en partie s'expliquer par l'évolution des besoins de l'économie. Jusqu'au début des années 1980, le système de formation se construit en réponse aux besoins du système industriel et à la faiblesse des formations initiales. En 1971, 61,4 % de la population active est non diplômée. Les dépenses de formation des entreprises et la part des salariés formés s'envolent, respectivement en hausse de 73 % et 79 %. C'est une phase de modernisation de l'appareil productif marquée par de lourds investissements technologiques et organisationnels. Puis, progressivement, le système mis en place en 1971 s'essouffle, alors que la formation s'adapte aux mutations de l'emploi qui se déplace de l'industrie vers les services. Plusieurs facteurs se conjuguent et modifient profondément le rôle attribué à la formation par les entreprises. Un basculement s'opère en effet aux cours de la décennie 80, qui se traduit par une augmentation très forte de la proportion de sortants bacheliers du système éducatif, et une prolongation massive des études dans l'enseignement supérieur : 15,2 % des sortants du système éducatif ont un diplôme supérieur au bac en 1980, 29,5 % en 1990. Ce sont donc des personnes plus formées qui se présentent sur le marché du travail. Pour produire à moindre coût, les entreprises peuvent ainsi préférer recruter une main d'œuvre déjà qualifiée et jeune dont l'adaptation aux changements sera plus rapide, plutôt que de former les salariés les plus anciens. Dans le même temps,

les formations s'orientent vers l'adaptation des salariés. Elles sont de plus en plus courtes mais plus fréquentes. Ce n'est donc pas l'accès des salariés à la formation qui est affecté, mais bien le montant financier que les entreprises lui consacrent.

Au moment de la récession économique de 1993, la loi de 1971 semble ainsi avoir produit tous ses effets. Le rapprochement de ces deux éléments, la crise économique et l'expansion de la formation tant initiale que continue, confère à la formation un nouveau statut dans les entreprises. Elle s'intègre désormais comme un élément de la politique de gestion et peut devenir pour certaines une variable ajustée au niveau de l'activité économique : en cas de baisse de conjoncture, le budget est réduit.

Le ralentissement de la hausse de l'effort de formation, amorcé en 1990, se poursuit par une baisse entre 1993 et 2004. Jusqu'en 2000, cette baisse est modérée et provient de celle des durées de formation, à peine compensée par l'augmentation des taux d'accès (cf. encadré pour la décomposition de l'indicateur). Dès 2001, l'arbitrage ne se fait plus uniquement au détriment de la durée des formations et les taux d'accès sont à leur tour affectés. Dans un contexte de ralentissement de la croissance, l'observation tend à montrer que les entreprises maîtrisent mieux leurs dépenses, et cherchent à compenser une forte augmentation du coût horaire des stages, passé sur la période de 47 à 58 euros. Elles accroissent notamment le recours à des formations moins coûteuses comme les formations en situation de travail. Ces formations ne sont pas imputables au titre du financement obligatoire, donc non prises en compte dans le calcul du TPF.

Les aspects réglementaires introduits à partir de 2004 expliquent pour l'essentiel les variations observées en fin de période. Ainsi, par exemple, la réforme de 2004 enrayer le phénomène de baisse de l'effort de formation. Sa mise en œuvre coïncide avec un accroissement massif de la proportion d'entreprises formatrices. Paradoxalement, en 2005, première année de complète mise en œuvre de la réforme, le TPF accuse un nouveau recul. La chute de l'activité explique la baisse de l'investissement en formation des très grandes entreprises. Pour celles entre 10 et 20 salariés, la baisse très sensible du TPF trouve essentiellement son origine dans la réduction de l'obligation légale qui leur est accordée (passage de 1,6 % à 1,05 %).

Les entreprises semblent donc conditionner et adapter l'ampleur de leur effort de formation au contexte économique. Le recours expansif à la formation jusqu'au début des années 1990 a plus accompagné la croissance qu'il n'en a été à l'origine. La formation ne semble plus consi-

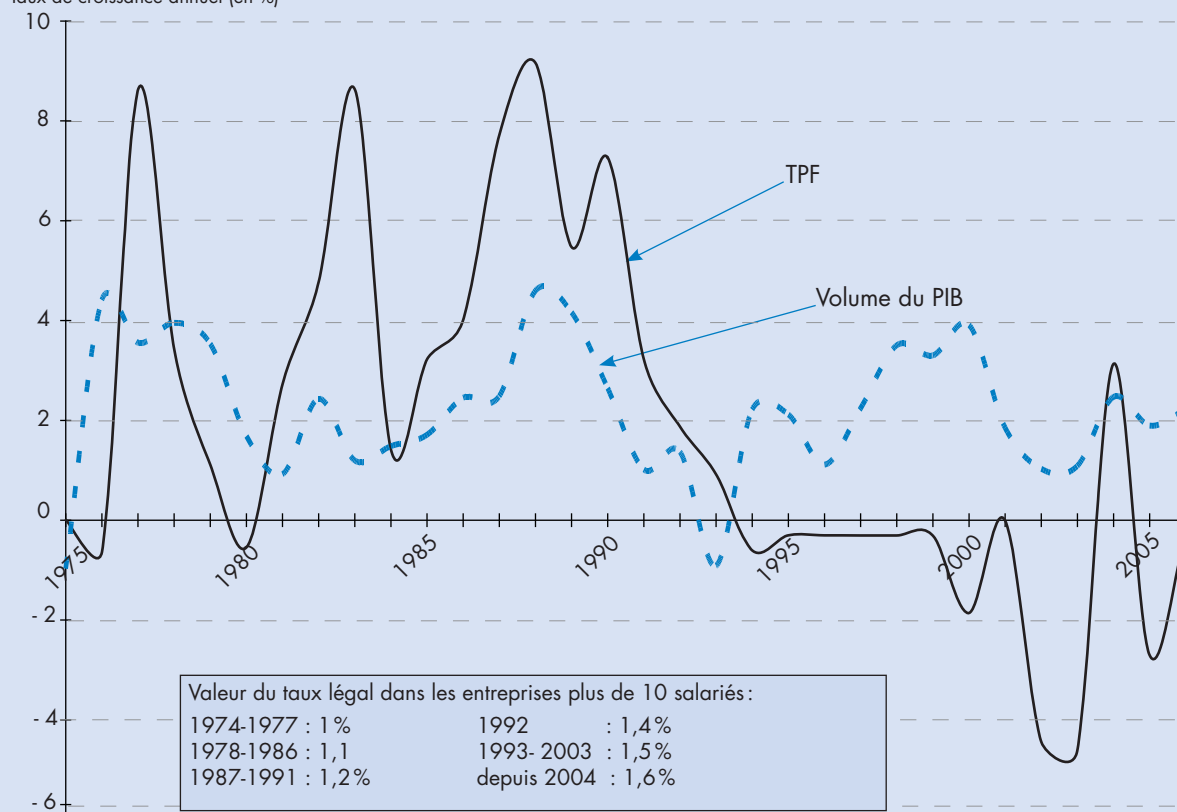
Le dispositif d'information sur la formation continue

La déclaration fiscale des employeurs sur leur participation au développement de la formation professionnelle continue, dite déclaration n° 2483, est l'élément le plus ancien et le plus régulier dans la production statistique sur la formation continue. Exploitée depuis sa création par le Céreq, cette source est la seule qui permet de retracer sans rupture l'évolution sur longue période du comportement des entreprises en la matière. S'ajoute à cette source une enquête européenne, Continuing Vocational Training Survey (CVTS), qui en est à sa troisième édition et porte sur les politiques de formation des entreprises.

Pour en savoir plus : <http://www.cereq.fr/Enqueteformationcontinue.htm>

Évolution comparée de l'effort de formation des entreprises et du PIB

Taux de croissance annuel (en %)



Lecture : Entre 1982 et 1983, le TPF augmente de 8,6%. Sur la même période, le volume du PIB croît de 1,2%. Un taux de croissance en positif (partie supérieure du graphique) témoigne d'une valeur croissante de l'indicateur. Dans la partie inférieure, la valeur de l'indicateur diminue.

Source : INSEE, déclarations fiscales N°2483 - Traitement Céreq

dérée comme un investissement et devient une variable d'ajustement et de gestion des coûts pour les entreprises.

L'influence du secteur sur les dépenses de formation

Aujourd'hui, la relation entre formation continue et niveau de l'activité économique dépend de plus en plus du degré stratégique accordé à la formation par les entreprises. Ce dernier est en grande partie déterminé par leur appartenance sectorielle, notamment en période de conjoncture difficile pendant laquelle les secteurs sont touchés de manière différenciée, en intensité et dans le temps. Les secteurs où la formation était déjà une pratique ancienne avant même l'instauration d'une obligation de dépense, comme ceux des activités financières ou de l'énergie, sont toujours ceux qui, aujourd'hui, y ont le plus recours. La hiérarchie qui existait entre les secteurs en 1972 se maintient, mais ceux qui jusqu'en 1993 avaient assuré la croissance de l'effort de formation connaissent depuis un ralentissement, voire un recul de leur investissement. L'influence croissante du secteur s'observe sur différents indicateurs : entre 1993 et 2006, le nombre d'accords de branche sur la formation est en forte augmentation et les entreprises doublent leurs versements aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre du plan de formation. Deux phénomènes se conjuguent sur la période 1993-2006. Tout d'abord, le comportement des entreprises à l'intérieur d'un même

secteur est plus homogène quelle que soit leur taille, ce qui témoigne d'un affaiblissement de « l'effet taille ». Cet effet reste néanmoins toujours plus marqué pour les secteurs les moins formateurs. Ensuite, les pratiques sectorielles sont beaucoup moins variées aujourd'hui que dans les années 1990. Les secteurs se partagent en deux grands ensembles : dans le premier, le recours à la formation est intense mais en baisse sur la dernière période, et dans le second, les pratiques de formation sont peu intenses et stables ou en légère progression.

De rares secteurs atypiques

Dans la plupart des secteurs d'activité, le lien entre dépenses de formation et activité économique est le même que celui observé pour l'économie dans son ensemble. Ainsi, de nombreux secteurs hétérogènes quant à la nature de leur production, la taille de leurs entreprises ou leur politique de formation, ajustent leurs efforts de formation de façon concomitante aux évolutions de l'activité économique globale (secteurs avec un effort de formation pro-cyclique dans les graphiques de la page suivante). Leurs dépenses de formation représentent près de 80% de l'ensemble. On retrouve dans ce groupe des secteurs aussi variés que les transports et communication, dont le TPF moyen sur la période 1993-2006 est de 4,6%, les industries manufacturières (TPF moyen de 2,9%), la construction (1,8%) ou les hôtels-restaurants (2%).

À lire également...

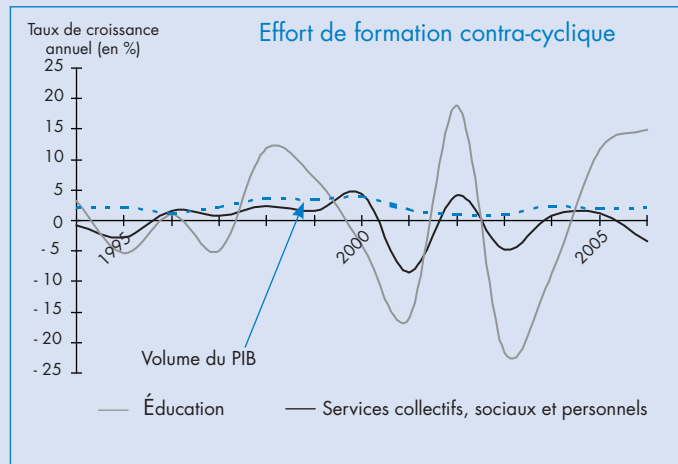
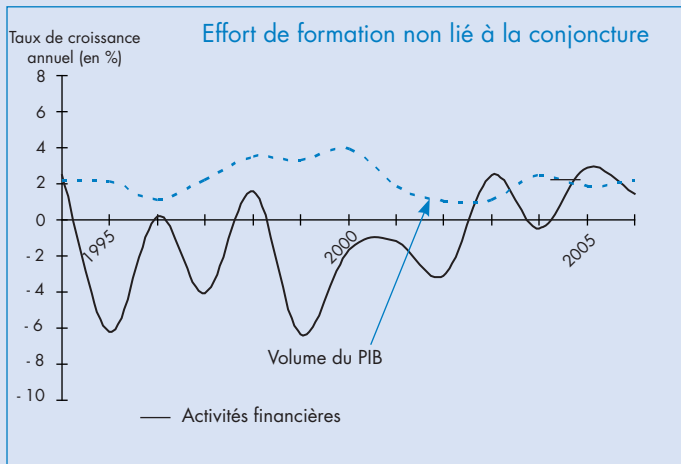
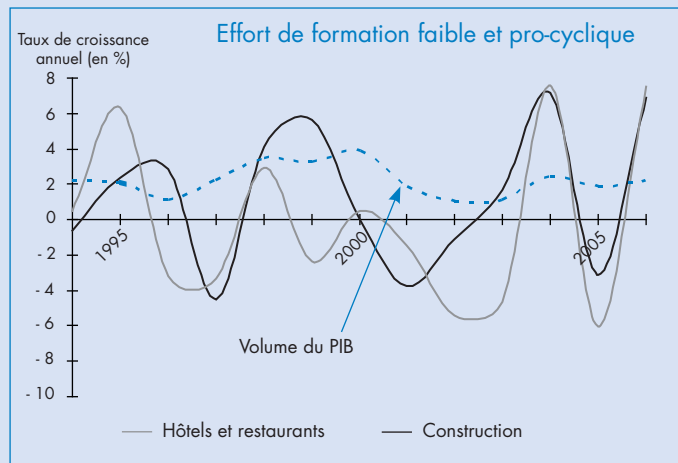
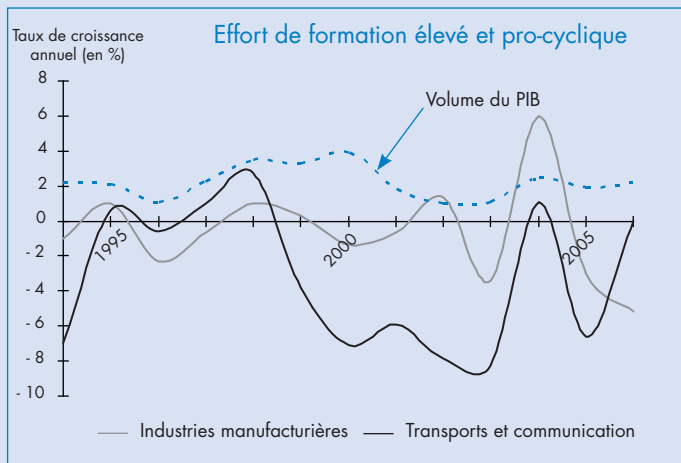
- *Quand la formation continue*, Céreq, 2009.

- « Soixante ans d'économie française : des mutations structurelles profondes », G. Bouvier et C. Pilarski, *Insee Première* n°1201, juillet 2008.

- *Formation tout au long de la vie*, A. Gauron, Rapport du Conseil d'analyse économique, n°22, la Documentation française, 2000.

- L'évolution de la formation continue dans les secteurs d'activité (1973-1985), J.-P. Géhin, *Formation Emploi* n°25, 1989.

■ Effort de formation des secteurs et sensibilité à la conjoncture



Source : INSEE, déclarations fiscales N°2483 - Traitement Céreq.

Le sens du lien est inversé pour deux secteurs : l'éducation et les services collectifs, sociaux et personnels. Pour ceux-ci, les périodes de crise correspondent à un accroissement de leur effort de formation et *vice versa* dans les périodes d'expansion. En effet, l'activité de ces secteurs, centrée sur l'accompagnement ou la prise en charge de publics en difficulté, est elle-même contra-cyclique. L'effet sur les tendances globales, tous secteurs confondus, est néanmoins peu sensible car leur effort de formation est modéré et leurs dépenses représentent moins de 5% de l'ensemble. En outre, les variations observées d'une année sur l'autre se caractérisent par une très grande amplitude.

Enfin, trois autres secteurs sont atypiques et ne permettent pas de dégager une corrélation entre effort de formation et conjoncture. Il s'agit du secteur bancaire, de celui des industries extractives et de celui de la production, de la distribution d'électricité, de gaz et d'eau. Leurs TPF toujours très élevés en 2006 ont cependant fortement reculé sur la période, témoignant d'une nouvelle conception de la formation. Les cycles de variations de leur effort de formation obéissent à des logiques qui leur sont propres. Plus que dans d'autres secteurs, de nombreux facteurs déconnectés de la conjoncture influencent ainsi le recours à la formation. Dans le secteur bancaire

par exemple, les évolutions du cadre législatif, social et fiscal, les nouvelles réglementations nécessitant l'adaptation des salariés expliquent une bonne part des variations observées.

De 1971 à aujourd'hui, la formation a d'abord connu un développement expansif, en réponse notamment à l'accroissement de l'activité économique. Puis, sous l'influence de différents facteurs, les entreprises, et en premier lieu les plus formatrices, ont rationalisé leurs dépenses. Cela n'affecte en rien le fait que les efforts de formation à destination des salariés et l'activité économique suivent les mêmes cycles : le recours à la formation s'accroît en période d'expansion économique, ou se réduit en cas de ralentissement de l'activité. Dès lors, les pratiques des entreprises n'apparaissent pas toujours cohérentes avec l'objectif de sécurisation des parcours des salariés, plus fragilisés en période de conjoncture basse, ni avec celui d'une anticipation de l'après-crise. La mise en place d'un dispositif qui permettrait aux entreprises de faire des provisions dans les périodes fastes afin de former les salariés à des moments de moindre activité permettrait d'aller davantage dans ce sens.

Agnès Checcaglini et Isabelle Marion-Vernoux, avec la collaboration de Christèle Gauthier et Patrick Rousset (Céreq)

ISSN 0758-1858

Céreq

Direction de la publication : Michel Quéré. Rédaction : Elsa Personnaz. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02. Tél. 04 91 13 28 28. Fax 04 91 13 28 80.

www.cereq.fr

Imprimé par le Céreq

Publication gratuite