

Les formations non déclarées : complément ou alternative aux formations déclarées ?

par Elisabeth Serfaty avec la collaboration d'Emmanuel Delame

Les formations non déclarées représentent environ 20 % des dépenses consacrées aux formations déclarées. Elles s'y ajoutent la plupart du temps, sans compenser les manques ou les faiblesses, sauf, peut-être, pour les personnels d'exécution. Tels sont les principaux résultats d'une enquête du CEREQ auprès d'un échantillon d'entreprises assujetties à l'obligation légale.

Depuis 1971, la loi impose aux entreprises de dix salariés et plus de financer des dépenses de formation définies dans un cadre 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. Diverses formes de transmission des savoirs, plus ou moins formalisés, peuvent coexister au sein d'une même entreprise : les stages de forme classique, la formation sur le tas, les actions d'information diverses pouvant revêtir dans certains cas un caractère formatif. Les travaux les plus nombreux ont porté jusqu'à présent sur une partie seulement de cet ensemble : les formations figurant dans la déclaration fiscale qui, selon la loi, revêtent la forme de stage. Les résultats de l'enquête présentés ici (cf. encadré p. 64) permettent d'apporter une connaissance plus complète des « efforts » de formation produits par les entreprises et constituent à cet égard un apport original.

A partir des données de l'enquête, on a essayé de faire l'esquisse d'une cartographie exhaustive des différents modes de formation présents dans les entreprises. Par « cartographie » on entend ici une caractérisation accompagnée d'une quantification. Que dépensent réellement les entreprises françaises pour la formation, en dehors de la for-

mation sur le tas ? quelles masses financières cela représente-t-il par rapport aux formations déclarées ? que représente, en heures, la formation sur le tas ? Après avoir répondu à ces questions, nous décrirons les catégories d'entreprises où les divers types de formation sont pratiqués. Enfin, le contenu et les objectifs de ces formations seront abordés, en examinant notamment leur éventuelle spécificité selon les diverses catégories professionnelles.

L'ÉVALUATION GLOBALE DES DIFFÉRENTES PRATIQUES DE FORMATION DANS L'ENTREPRISE

Compte tenu de son caractère normatif, il est fréquent de mettre en cause la comptabilisation des dépenses de formation repérée dans la déclaration attachée à l'obligation légale. La moitié de nos interlocuteurs ont d'ailleurs confirmé cette opinion en répondant négativement à la question : « La déclaration 2483 rend-elle compte de manière satisfaisante des pratiques de formation de votre entreprise ? »

Présentation de l'enquête

Prolongeant ses travaux sur la formation continue (exploitation des déclarations fiscales « 2483 » liées au 1,2 % et études monographiques – cf. CEREC-BREF n° 45 et n° 49), le CEREC 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 déclarée 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 les modalités de sa production en décrivant les moyens de gestion mis en œuvre 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'entreprise, à partir de 50 salariés. Le choix des entreprises enquêtées s'est fait parmi un échantillon constant depuis 1982, ce qui permettra des analyses en évolution. L'enquête, portant sur l'année 1987, a été conduite au début de 1989 dans toute la France par le réseau des centres associés au CEREC. Elle a bénéficié d'un financement de la Délégation à l'Emploi et de la Délégation à la Formation professionnelle.

DE QUELLES PRATIQUES S'AGIT-IL ?

Les pratiques étudiées sont celles qui sont « non déclarées », c'est-à-dire qui ne figurent pas dans l'ensemble des déclarations fiscales annuelles obligatoires. L'absence de mention de ces pratiques dans le document officiel rempli par les entreprises tient à de multiples raisons. La première d'entre elles est constituée par la définition même de la formation selon la norme légale. Les limites prévues par la loi de 1971 aux dépenses prises en compte concernent la nature, les conditions de mise en œuvre et en partie les niveaux de dépenses des formations (cf. encadré). Ainsi, les actions directement destinées à adapter les salariés à leur poste de travail ne sont-elles pas retenues comme imputables, car considérées comme de la responsabilité normale de tout employeur. Il en va de même pour les pratiques trop peu formalisées

dont le contenu pédagogique est plus difficile à établir. L'exclusion de formations du champ de l'obligation légale se fonde donc sur deux critères principaux : un contenu trop proche de l'adaptation à court terme aux postes de travail ou/et une formalisation insuffisante.

La définition de la formation déductible 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'acquiescer 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 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 œuvre 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 ... »

Ceci ne doit pas laisser croire cependant que la « frontière » entre formations déclarées et non déclarées est clairement établie. Une marge d'incertitude existe qui, dans certains cas, laisse aussi une certaine marge de manœuvre aux entreprises. La définition légale, privilégiant la formation à l'« emploi » et non au « poste » – notions en définitive assez étroitement imbriquées – laisse en effet des possibilités d'interprétation variées de la part

des entreprises sur le caractère d'imputabilité des formations réalisées. Il est donc possible que certaines formations jugées ici comme déductibles ne le soient pas ailleurs. Les formations d'adaptation aux nouvelles technologies, qui permettent à la fois l'accès au poste et à l'emploi, fournissent à cet égard un bon exemple de l'ambiguïté que peut recouvrir la notion d'imputabilité. Ceci n'est pas sans conséquence sur l'analyse faite des formations déclarées elles-mêmes. Cette réserve est d'autant plus nécessaire que l'adaptation au poste de travail semble une préoccupation importante des employeurs. L'enquête révèle ainsi qu'« *adapter les salariés aux postes de travail* » est un objectif prioritaire attribué à la formation continue dans 22 % des entreprises de l'échantillon¹.

Le flou inévitable attaché à la définition légale peut parfois donner lieu à un comportement, intentionnellement restrictif, de certaines entreprises vis-à-vis de la déclaration annuelle obligatoire. Quelques-unes semblent même se limiter à ne déclarer strictement que le minimum exigible de 1,2 % de leur masse salariale. Les raisons pour lesquelles elles jugent inutile de déclarer toutes leurs dépenses imputables n'ont pas été directement abordées dans le questionnaire, mais quelques explications peuvent être avancées, sur la base d'études monographiques. Ainsi, à partir du moment où certaines entreprises ont atteint un taux de dépenses supérieur — et parfois même très supérieur — à l'obligation, elles ne souhaitent pas perdre du temps à analyser les conditions précises de certaines formations réalisées, et courir alors le risque de se voir au bout du compte refuser leur déduction. Les entreprises s'abstiennent donc de faire une déclaration scrupuleusement exhaustive. Par là même elles se ménagent une marge de manœuvre pour accroître, *de facto*, le montant de leurs formations déclarées quand elles le jugent opportun, vis-à-vis de leurs partenaires sociaux par exemple. Rappelons que ces derniers sont les interlocuteurs désignés pour ce qui concerne la formation. Cette pratique montre ainsi l'utilisation d'« *affichage* » qui peut être faite par l'entreprise du taux de participation financière envers ses partenaires (salariés ou même clients).

Au total, les pratiques de formation non déclarées forment un ensemble peu homogène. Leurs caractéristiques de mise en œuvre, de contenu et d'objectifs sont très diversifiées. L'investigation menée sur ces pratiques, à partir de l'enquête, se situe

1 « *Adapter au poste de travail* » arrive en troisième place parmi seize objectifs évoqués, chaque entreprise ayant la possibilité d'en proposer trois au plus. Les premiers objectifs cités sont dans l'ordre : « *faciliter les changements techniques* » (29,6 %) et « *développer les compétences professionnelles* » (29,5 %).

dans la perspective ouverte par J.-P. Géhin et Ph. Méhaut, qui ont exploré cette question dans des travaux récents². Les diverses catégories de pratiques qu'ils ont établies ont ainsi été partiellement reprises dans le questionnaire³. Notons enfin que l'approche par questions fermées impose un usage des diverses notions de formation, telles que les « *stages* » ou la « *formation sur le tas* », relativement durci, forçant des frontières qui sont sans doute plus floues dans la pratique.

— Certaines actions, bien que de forme classique, sont non déclarées⁴. Dans la plupart des cas, ces formations (*stages*) ont une organisation très proche des (ou parfois même conforme aux) exigences légales. Leur objectif ou leur contenu ne correspondent pas toujours, ou ne sont pas considérés par les entreprises, comme répondant aux critères d'imputabilité. Il peut s'agir de formations visant à l'adaptation immédiate aux évolutions des postes de travail.

— La formation sur le tas est une notion qui varie suivant les représentations dominantes dans l'entreprise. Elle se déroule sur le lieu de travail, en liaison étroite avec l'exercice du travail. Elle est le plus souvent caractérisée par son absence de formalisation : pas de formateur qualifié ni de progression pédagogique ni de programme précis. Elle peut recouvrir de multiples formes parmi lesquelles on retiendra surtout le compagnonnage et le travail en doublure. Ces pratiques impliquent donc des échanges sur les lieux-mêmes du travail entre les ouvriers. Les occasions de ces « *échanges* » à valeur pédagogique peuvent être fournies par le déroulement du travail lui-même : pièces nouvelles à fabriquer, installation de nouvelles machines... Les entreprises à travail séquentiel et non répétitif sont des lieux où de telles pratiques peuvent *a priori* être développées. Une rotation intensive du personnel, nécessitant une fréquente mise au courant, est également source de formation non formalisée. On trouve ce dernier cas de figure dans les entreprises développant une gestion de la main-d'œuvre tournée vers le marché du travail.

— Les pratiques moins formelles encore, comme les visites de salons professionnels et d'entreprises,

2 J.-P. Géhin, chercheur au CEREQ et Ph. Méhaut du GREE, dans l'article « *Former et mesurer* », *Actualité de la formation permanente* n° 96, septembre-octobre 1988.

3 Ils ont ainsi répertorié les formations négociées avec les partenaires sociaux dans le cadre du plan de formation mais non déclarées (« *le négocié* »), les formations formalisées non négociées et non déclarées (« *le formalisé* »), et toutes les autres formations plus informelles (« *l'exhaustif* »). Le négocié n'a pas été recensé spécifiquement dans l'enquête, les études faites ont démontré que son étendue est faible et son impact limité à quelques entreprises.

4 C'est le « *formalisé* » de Géhin et Méhaut.

les séminaires ou conférences, ont également fait l'objet d'un inventaire. Ces pratiques, qui s'apparentent souvent à des échanges d'informations, ont toujours existé mais elles semblent se multiplier. De plus, on ne peut nier leur aspect formateur. Ces raisons expliquent qu'elles aient été retenues par les concepteurs de l'enquête dans un souci d'exhaustivité⁵.

L'ÉVALUATION DE CES PRATIQUES DÉPEND EN PARTIE DES INSTRUMENTS DE MESURE DONT LES ENTREPRISES SE DOTENT

Mesurer la réelle étendue des pratiques de formations non déclarées permet d'apprécier leur importance relative vis-à-vis des formations déclarées. De plus, une telle évaluation trouve sa justification au moment où les pouvoirs publics mettent en place des mesures d'incitation à la formation pour les entreprises qui augmentent leurs efforts financiers dans le domaine⁶. Malgré les difficultés méthodologiques que présente une telle question (cf. encadré p. 67), l'enquête permet d'apporter des éléments d'évaluation intéressants. Un premier constat s'impose : dans 37 % des entreprises de l'échantillon, une comptabilisation différente de celle figurant dans la déclaration existe, mais plus d'un interlocuteur concerné sur trois n'est pas en mesure d'en donner une évaluation précise⁷.

Les interlocuteurs de l'enquête

Les interlocuteurs « naturels » de l'enquête étaient les personnes en charge de la formation dans l'entreprise. Quand un service spécialisé existait, il s'agissait donc du responsable de formation ou de l'un de ses adjoints (27 % des cas). Les autres répondants ont été principalement les chefs du personnel (26 %), les responsables administratifs et financiers (23 %) et les chefs d'entreprise (14 %) dans les PME.

5 Ces pratiques, selon l'enquête, sont en usage dans la plupart des entreprises (91 %). Pourtant, dans la mesure où l'on ne peut que difficilement mesurer la diffusion et les coûts qu'elles induisent à l'intérieur des entreprises, nous ne les prendrons plus en compte dans la suite du texte.

6 Engagements de développement de la formation, crédit d'impôt formation.

7 Concernant l'évaluation demandée, on constate des écarts entre les différents types de répondants, écarts qui ne sont toutefois pas vraiment discriminants :

- responsables de formation : 37 %,
- chefs du personnel : 27 %,
- responsables administratifs : 33 %.

Seuls les chefs d'entreprise montrent nettement plus de difficulté à donner une mesure : 57 % d'entre eux ne peuvent le faire, ce qui est assez logique. Compte tenu de leur faible part parmi les répondants (14 %), cela ne peut avoir de conséquence sur les résultats globaux.

La mesure de toutes les dépenses de formation au-delà de la déclaration fiscale n'est pas chose aisée à établir pour les entreprises : nombre de facteurs compliquent ou souvent même empêchent une telle opération.

L'absence de formalisation constitue sans doute un obstacle important à une comptabilisation, puisqu'elle rend difficile le partage entre le temps productif et le temps de formation. La non-transparence des coûts de formation est ancienne, il n'existe pas d'outils traditionnels de mesure des pratiques de formation liée à l'exercice du travail. Le développement de la comptabilité analytique, qui vise à mettre à jour l'ensemble des coûts de production, permet d'aborder le problème mais nécessite une clarification dans les définitions des « temps » (respectivement consacrés à la formation et au travail) qui peut parfois engendrer des conflits d'appréciation. Compte tenu de la difficulté, on a donc cherché dans l'enquête à mesurer les efforts de formation sur le tas – la moins formalisée – en termes de durée, de manière globale pour l'ensemble des salariés en une année. Ce mode de calcul permet la comparaison avec la durée des formations déclarées pour la même année.

Plus surprenante est l'absence d'information sur l'évaluation financière des stages de forme classique dans certaines entreprises. La moitié des répondants, ayant affirmé que de tels stages sont organisés dans leur entreprise, sont en mesure d'en donner le coût. La formalisation marquée de ces stages les rend *a priori* plus faciles à évaluer. L'absence de données précises peut s'expliquer en partie par une volonté délibérée de l'entreprise de ne pas divulguer une telle information. Celle-ci, ainsi que nous l'avons vu plus haut, souhaite peut-être la diffuser à un autre moment de la vie sociale de l'entreprise. Il est plus fortement probable que nos interlocuteurs n'en aient pas eux-mêmes connaissance de façon systématique. L'absence de diffusion de l'information financière constitue la deuxième difficulté. Les personnes en charge de la gestion de la formation ne sont pas forcément au fait des problèmes de comptabilité. Notons à cet égard que la moitié des répondants, ignorant les coûts supplémentaires, appartient à des services formation. Ajoutons aussi que les services formation n'ont pas toujours en charge l'élaboration de la déclaration fiscale elle-même (57 % seulement déclarent l'élaborer).

Une difficulté méthodologique supplémentaire vient enfin limiter les résultats présentés ci-dessous. Le type de questionnaire retenu implique, par construction, que l'information attendue (en l'occurrence : l'évaluation des formations non déclara-

rées par le biais de leur mesure en coût ou en durée) soit à la disposition du répondeur au moment même de l'enquête. Or, l'organisation d'actions de formation est de plus en plus fréquemment diffusée dans l'entreprise. De nombreux services peuvent les initier, sans qu'une centralisation de l'information ne soit systématiquement mise en place. Ceci tend donc plutôt à réduire, dans nos résultats, la part qu'occupent réellement les formations non déclarées.

Les entreprises qui dépensent le plus pour la formation sont aussi celles qui ont mis en place une comptabilisation spécifique de ces coûts. Ce sont plutôt de grandes entreprises, la moitié comptent plus de 500 salariés, alors que ces dernières ne représentent qu'un peu plus du quart de notre échantillon. Elles sont surtout localisées dans des secteurs traditionnellement formateurs : énergie, sidérurgie, pharmacie, banques et assurances. Ce résultat semble assez logique puisque ces entreprises sont plus nombreuses à organiser des stages non déclarés et qu'elles ont aussi des moyens de gestion plus développés. On peut sans doute y voir, là encore, l'effet du type de questionnaire qui, utilisant les données les plus immédiatement disponibles et donc les plus élaborées comme information de base, privilégie de ce fait les données venant d'entreprises ayant mis au point de tels « outils ». Ceci signifie qu'à contrario l'enquête tend à minorer certaines pratiques non comptabilisées.

Le cadre dans lequel chaque entreprise est conduite à établir une comptabilisation spécifique est soit le rapport au comité d'entreprise soit une comptabilité analytique (environ quatre sur dix entreprises concernées dans chacun des cas). Le plus souvent, pourtant, il s'agit d'un budget exhaustif ne faisant pas l'objet d'une diffusion particulière.

LES EFFORTS DE FORMATIONS NON DÉCLARÉES SONT INFÉRIEURS À CEUX DE LA FORMATION DÉCLARÉE

L'excédent de dépenses comptabilisées représente un peu moins de 20 % des dépenses déclarées de l'ensemble des entreprises de notre échantillon⁸. Cette mesure est toutefois incomplète car elle exclut le coût de la formation sur le tas, pourtant fortement diffusée dans les entreprises. 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

⁸ 30 % si l'on ne considère que les entreprises qui comptabilisent effectivement les dépenses de formation en plus.

s'élevait en 1987 à 4,2 % de leur masse salariale, alors qu'elles ont déclaré 3,5 %. Extrapolées à l'ensemble des entreprises françaises de plus de 500 salariés, les dépenses de formation s'élevaient alors à environ 21,5 milliards de francs (17,9 milliards de dépenses déclarées et 3,6 de dépenses supplémentaires).

Selon nos interlocuteurs, les dépenses supplémentaires proviennent avant tout (pour 90 %) des coûts de stages non déclarés. Ces dépenses comprennent les coûts pédagogiques ainsi que le salaire des formés. Les frais engendrés par le dépassement des seuils prévus par la loi (salaires des formés et transports) ainsi que le coût des séminaires et des voyages d'études s'avèrent donc assez faibles.

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 ;
- 2) La détermination du nombre d'heures de formation sur le tas par salarié.

1) Sur 638 entreprises, 233 déclarent avoir une comptabilisation différente de la déclaration fiscale. Mais seulement 149 d'entre elles ont avancé un chiffre. Deux approximations des réponses manquantes (84) ont été successivement réalisées : d'abord globalement, puis en tenant compte de deux classes de taille (moins de 500 et plus de 500 salariés). Pour cela, on a affecté aux entreprises non répondantes les mêmes caractéristiques de dépenses de stages non déclarées qu'à celles qui ont donné une évaluation.

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 n'avons analysé que les résultats émanant de ces 248 entreprises.

Difficile à mesurer financièrement, la formation sur le tas a été évaluée en durée. L'information demandée aux entreprises était un nombre total d'heures pour une année. Cette évaluation horaire est difficile à fournir puisque moins de la moitié des entreprises concernées ont pu se livrer à cet exercice (cf. encadré). Pour ces dernières, le temps consacré à la formation sur le tas, pour chaque salarié, représente la moitié du temps passé à des formations déclarées, soit en moyenne neuf à dix heures par an et par salarié. On voit (tableau 3) que cette durée moyenne correspond à des écarts

importants entre les entreprises : pour un tiers cette durée n'excède pas deux heures, pour un petit nombre, au contraire, la formation sur le tas atteint une vingtaine d'heures, et au-delà dans quelques cas.

POIDS ET SPÉCIFICITÉ DES FORMATIONS NON DÉCLARÉES DANS L'ENTREPRISE

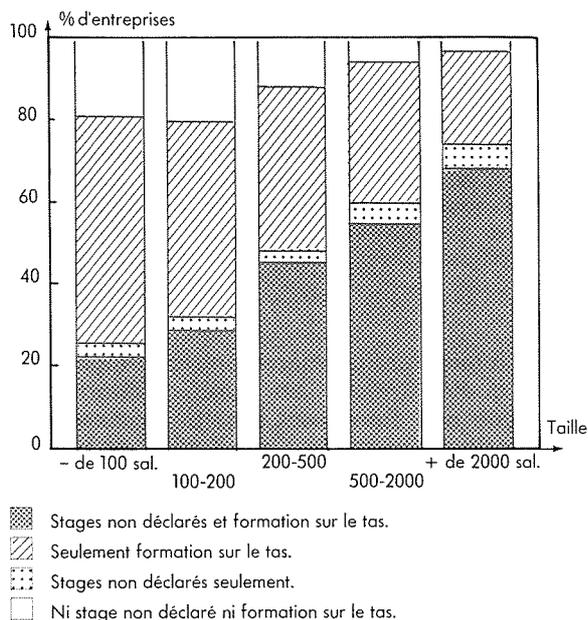
Combien d'entreprises mettent en œuvre des pratiques de formation en plus des formations déclarées ? quelles sont leurs caractéristiques ? quelle importance et quel rôle ont ces pratiques par rapport à la formation déclarée ?

LA PLUPART DES ENTREPRISES RÉALISENT DES FORMATIONS EN PLUS DES FORMATIONS DÉCLARÉES

La formation sur le tas est, après les actions déclarées, la forme la plus fréquente de transmission des savoirs puisque 83 % des entreprises de l'échantillon affirment la pratiquer. Elle concerne largement tous les secteurs d'activité et toutes les classes de taille. On remarque toutefois que sa fréquence est un peu plus grande au fur et à mesure qu'augmente la taille des entreprises.

Graphique 1

Fréquence des formations non déclarées selon la taille des entreprises

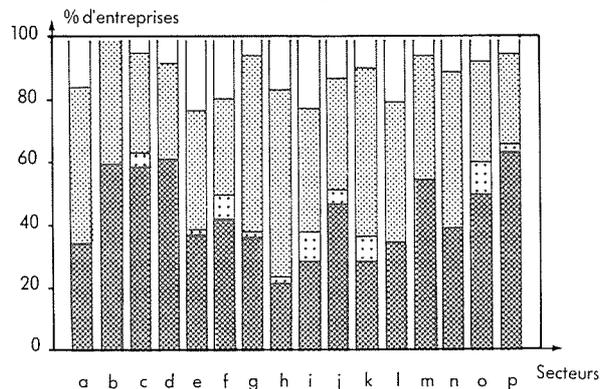


Source : CEREQ - Enquête 1989 sur la formation continue auprès de 638 entreprises.

Les spécificités sectorielles (graphique 2) sont encore plus marquées et peuvent même, selon le cas, contredire l'effet de la taille. Ainsi, par exemple, ce mode d'adaptation au travail est très répandu dans les biens d'équipement (93 %) y compris dans les petites entreprises ; à l'inverse, le secteur de la pharmacie, où les grandes entreprises sont nombreuses, y recourt nettement moins souvent (70 % des entreprises). Il est probable que l'on observe ici les modes de production spécifiques à chacun de ces secteurs : production séquentielle dans les biens d'équipement et de process dans la pharmacie.

Graphique 2

Répartition des formations non déclarées selon les secteurs



IAA	a	BTP	i
Combustibles	b	Commerce	j
Eau - Gaz - Électricité	c	Services aux particuliers	k
Sidérurgie	d	Transports	l
Biens intermédiaires	e	Services aux entreprises	m
Pharmacie	f	Crédit-bail	n
Biens d'équipement	g	Assurance	o
Biens consommation	h	Banque	p

■ Stages non déclarés et formation sur le tas. □ Ni stage non déclaré ni formation sur le tas.
 ▨ Seulement formation sur le tas.
 ▤ Stages non déclarés seulement.

Source : CEREQ - Enquête 1989.

L'organisation de stages de formation non imputables est une pratique beaucoup plus limitée, qui ne concerne que 43 % des entreprises de l'échantillon. Leur diffusion parmi les entreprises y est sélective et très liée à leur taille. Un quart seulement des entreprises de moins de 100 salariés mais les trois quarts de celles de plus de 2 000 les organisent. Il est sans doute assez normal que ces pratiques formalisées d'adaptation aux postes de travail, qui impliquent à la fois un lieu, un public et un enseignant spécifiques, soient plutôt l'apanage des grandes entreprises qui ont, en effet, les moyens

en personnel pour organiser et gérer de telles actions. On peut supposer d'autre part que les effectifs de salariés à former sont, par hypothèse, plus importants dans ces entreprises et peuvent donc plus facilement constituer un groupe.

Au total, la fréquence des différents types de formations non déclarées à travers les entreprises de l'échantillon s'établit de la manière suivante :

- ni formation sur le tas ni stages non déclarés : 13,2 %
- formation sur le tas seule : 42,7 %,
- stages non déclarés seuls : 3,8 %,
- stages non déclarés plus formation sur le tas : 40,3 %,

On le voit donc, seule une faible partie de l'échantillon n'organise aucune autre forme d'apprentissage que les formations figurant dans leur déclaration fiscale — ni stages non déclarés ni même formation sur le tas. Elles sont principalement de petite taille (moins de 200 salariés) et dans les biens intermédiaires, le BTP, les transports, la pharmacie.

DÉCLARÉE OU NON, LA FORMATION A LIEU DANS LES MÊMES ENTREPRISES

Globalement, ce sont les entreprises qui font les efforts les plus significatifs de formation déclarée qui recourent aussi le plus fréquemment aux formations informelles ou adaptées aux postes de travail. Les relations entre l'intensité de l'effort de formation déclarée et le recours à d'autres types de formation indiquent un lien positif croissant, s'articulant *grosso modo* en trois types de comportement (tableau 1).

Tableau 1
Intensité de l'effort de formation déclarée selon le type de recours aux formations non déclarées

(% d'entreprises)

Effort de format. déclarée	Ni form. sur le tas, ni stage non déclar.	Formation sur le tas (seule)	Stages non déclarés (seuls)	Stages non déclar. + formation sur le tas	Total
≤ 1,21 %	72,6	52,4	54	29,3	45,8
1,21-2,50 %	21,4	31,7	17	36,7	31,8
> 2,50 %	6,0	15,9	29	34,0	22,3
Total	100	100	100	100	100

Source : CEREQ-Enquête 1989.

— Les entreprises qui ne font aucun usage de formations non déclarées ont, dans le même temps et dans la plupart des cas (73 %), un faible taux de participation financière dans le cadre légal, proche de l'obligation minimale (inférieur ou égal à

1,21 %). On constate même que la moitié n'ont pas dépassé le minimum légal exigé depuis 1982. Il s'agit donc d'entreprises ne mobilisant quasiment pas la ressource formation. Plus de huit sur dix de ces entreprises ont moins de 200 salariés.

Si elles ne regroupent qu'environ 10 % de l'échantillon dans la plupart des secteurs, leur poids est nettement plus fort (de 15 à 18 %) dans les transports, les biens intermédiaires et le BTP. A l'inverse, on n'en compte aucune dans les secteurs de l'énergie ni dans les banques. Les entreprises (de petite taille) du secteur de la pharmacie constituent l'exception de ce groupe, puisqu'elles ont un taux assez élevé de dépenses de formation déclarées. Leur présence dans ce groupe indique donc qu'elles consacrent tous leurs efforts à l'organisation d'actions répondant aux exigences légales, au détriment de toute autre forme d'apprentissage.

— Les entreprises les plus nombreuses (43 % de notre échantillon) sont celles qui ne pratiquent que la formation sur le tas, en plus des formations déclarées. La moitié ont un taux de formation au minimum légal, ce qui est bien moins fréquent que dans le groupe précédent mais c'est une proportion un peu plus grande que la moyenne de l'échantillon. Il en va de même pour les entreprises ne réalisant que des stages non déclarés. Il s'agit là d'un groupe représentant un comportement moyen.

— Le dernier groupe (40 % des entreprises de l'échantillon) est celui qui mobilise toutes les ressources de formation non déclarées. Les entreprises qui le composent sont aussi plus fréquemment celles qui font un effort financier important dans le cadre légal : sept sur dix dépassent plus du minimum exigé et parfois bien au-delà. Les entreprises de ce groupe sont plus grandes que dans l'ensemble (42 % ont plus de 500 salariés). Elles sont particulièrement nombreuses dans les secteurs des banques, de l'énergie, des mines et de la sidérurgie, dans les services marchands aux entreprises et les assurances (dans lesquels leur taux varie de 65 à 50 %).

Si la diffusion des formations non déclarées est somme toute assez large et ne laisse de côté que très peu d'entreprises, l'intensité du recours à ces diverses pratiques n'introduit-elle pas des écarts plus significatifs entre les entreprises ? Dans une perspective d'évaluation comparée des efforts de formation déclarée et non déclarée, l'enquête permet de mesurer, au niveau de l'entreprise elle-même, les efforts respectivement consentis, tout au moins pour les entreprises ayant fourni une évaluation chiffrée de ces indicateurs.

L'ampleur de ces pratiques dans certaines entreprises, au regard de faibles efforts déclarés, ne suggère-t-elle pas qu'il y ait un effet de substitution vis-à-vis des formations déclarées ? *A priori* les petites entreprises ont davantage de difficultés à donner une forme structurée à des pratiques diffuses de transmission des savoirs et, de ce fait, à les déclarer. De plus, certaines entreprises peuvent privilégier la formation au poste de travail au détriment d'une formation plus ambitieuse visant le long terme. Ces raisons laissent donc envisager que le poids des formations non déclarées peut être plus important dans certaines entreprises peu formatrices dans le cadre légal.

Tableau 2

Répartition des entreprises par niveau de dépense de stages non déclarés et selon leur niveau de dépenses déclarées

(% d'entreprises)

Effort de formation déclarée	Coût des stages non déclarés (% de la masse salariale)		
	< 0,20 %	0,20-0,70 %	> 0,70 %
≤ 1,21 %	43,1	35,6	20
1,21 - 2,50 %	33,3	32,2	23,3
> 2,50 %	23,5	32,2	56,7
Total	100	100	100

Source : CERECQ-Enquête 1989.

L'usage intensif des stages formalisés non déclarés apparaît comme l'apanage des entreprises les plus formatrices dans le cadre légal (tableau 2). On observe donc ici un effet cumulatif des formations non déclarées : plus une entreprise consent des efforts importants pour la formation déclarée et plus ses efforts de formation non déclarés augmentent. La taille de l'entreprise rend ici possible la formalisation des formations.

Tableau 3

Durée de la formation sur le tas selon la durée des formations déclarées

(en heures par salarié)

Durée de la formation sur le tas	Durée moyenne formations déclarées	Entreprises * (%)
< 2 h	20,7 h	33
2 à 5 h	21,9 h	25
5 à 20 h	22,3 h	27
> 20 h	18,2 h	14
		100

Source : CERECQ-Enquête 1989.

* Il s'agit ici uniquement des entreprises ayant donné une évaluation de la durée de la formation sur le tas, à l'exclusion de celles qui déclarent ne pas en faire.

Une analyse similaire comparant la durée respective, dans chaque entreprise concernée, des formations sur le tas et déclarées ne donne pas des résultats aussi clairs (tableau 3). Si la durée de formation sur le tas est d'autant plus longue que la durée moyenne de formation déclarée augmente, les écarts restent malgré tout assez faibles. Cependant dans les PME (moins de 500 salariés) la durée de formation sur le tas par salarié est plus longue que dans les grandes entreprises (neuf heures contre six heures quarante⁹). Parmi les entreprises ayant des dépenses élevées de formation (au-delà de 2,5 % de leur masse salariale), les petites ont une durée de formation sur le tas double de celle des grandes (huit heures trente contre quatre heures trente)¹⁰

La formation sur le tas ne constitue donc pas vraiment une alternative aux formations déclarées. Néanmoins, elle fournit un appoint formatif réel à de petites entreprises. Cet apport supplémentaire d'heures de formation est dans la plupart des cas inférieur aux formations déclarées en termes absolus mais revêt plus d'importance en termes relatifs, d'autant que les effectifs et les publics concernés sont différents.

SPÉCIFICITÉ D'OBJECTIFS ET DE PUBLICS

Les cohérences mises à jour suggèrent un usage différencié des divers types de formation existant, à un degré variable, au sein des entreprises où les formations non déclarées occuperaient une place spécifique.

De manière générale, dans les entreprises enquêtées, l'accueil des nouveaux embauchés et surtout l'adaptation au poste de travail sont des objectifs plus fréquemment assignés aux formations non

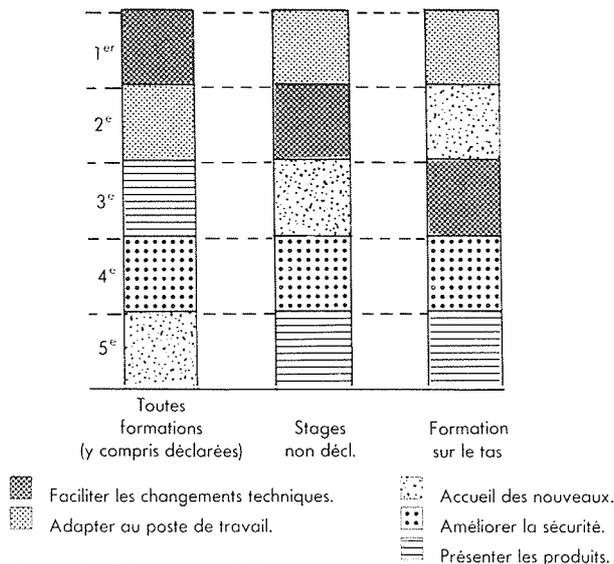
⁹ Les chiffres sont issus de calculs faits en excluant deux grandes entreprises dont les réponses trop atypiques inversaient les résultats d'ensemble. La durée de formation sur le tas par salarié en une année se répartit comme suit selon la taille d'entreprise :

	Entreprises	
	< 500 salariés (194 entreprises)	> 500 salariés (52 entreprises)
1 ^{er} décile	1 h	0 h
1 ^{er} quartile	1 h 30	0 h 45
2 ^e quartile	4 h	4 h
3 ^e quartile	11 h	7 h 30

¹⁰ Un petit groupe d'entreprises recourent de façon intensive à la formation sur le tas : une semaine pleine par salarié à parfois plus d'un mois... Parallèlement, la durée de leur formation déclarée est plus faible que dans l'ensemble. S'agit-il d'une réponse conjoncturelle (entreprise de création récente ou installation de nouveaux équipements) ou d'un phénomène structurel (type de production, gestion de la main-d'œuvre) ou encore d'une mauvaise compréhension de la question posée ?

déclarées, spécialement à la formation sur le tas (graphique 3). A l'inverse, l'adaptation aux changements techniques est un objectif poursuivi plus spécifiquement par les formations déclarées.

Graphique 3
Les objectifs des différents types de formation (par ordre de priorité)



Source: CEREQ - Enquête 1989.

Dans certaines entreprises, l'ensemble des capacités de formation, y compris la formation déclarée, convergent pour atteindre des objectifs communs. Dans ce cas, il s'agit fréquemment de l'insertion des nouveaux embauchés et de l'adaptation au poste de travail. Ces problèmes, considérés comme prioritaires, nécessitent un effort particu-

lièrement important de l'entreprise. A l'inverse, certains objectifs assignés aux formations non déclarées sont très rarement considérés comme prioritaires par l'entreprise : ce sont la formation aux nouveaux équipements, à la sécurité et la présentation de l'entreprise et de ses produits. Dans les entreprises qui y recourent, c'est la formation déclarée qui est porteuse des objectifs importants, la formation sur le tas représente seulement un appoint.

L'enquête permet par ailleurs de déterminer les types de publics (repérés par les catégories professionnelles (CSP)) auxquels sont destinés les divers modes de formation (tableau 4 et graphique 4). La très forte inégalité d'accès à la formation déclarée qui affecte les diverses catégories est-elle « compensée » par des formations plus informelles ? Si les données recueillies ne permettent pas de répondre complètement à cette question¹¹, du moins donnent-elles des indications intéressantes sur la spécificité catégorielle d'accès à la formation, qui confirment partiellement une telle hypothèse. Les catégories ouvrières ont ainsi davantage la possibilité de se former dans l'exercice de leur travail que d'une manière formalisée. De manière générale, la formation sur le tas concerne surtout les catégories d'exécution, y compris, mais à un moindre degré, les employés. L'accès aux stages non déclarés est, quant à lui, peu discriminant, à l'exception des ouvriers non qualifiés qui y accèdent plus rarement. Les techniciens, les agents de maîtrise et les ouvriers qualifiés sont les premiers concernés par ce type de formation.

¹¹ Dans la mesure où l'on ignore la répartition – en heures ou en dépenses – des formations non déclarées selon les diverses catégories.

Tableau 4
Fréquence des différents types de formation dispensés à chaque CSP *

CSP	Formation déclarée seule	(dont alternance seule)	Stages non déclarés seuls	Formation sur le tas seule	Formation déclarée + stages non déclarés	Formation déclarée + formation sur le tas	Stages non déclarés + formation sur le tas	Toutes formations	Aucune formation	Total
IC **	59,8	(0,2)	0,7	0,3	12,0	8,2	0,2	7,0	11,8	100
TAM	45,1	(0,4)	0,7	2,0	11,0	16,0	1,1	2,8	11,3	100
EMPL	42,2	(1,5)	0,3	2,4	4,1	24,4	0,3	15,0	11,1	100
OQ	25,2	(0,9)	0,7	7,1	3,5	32,0	1,6	17,9	12,1	100
ONQ	19,8	(2,3)	0,5	12,5	1,9	21,5	3,3	10,1	30,4	100

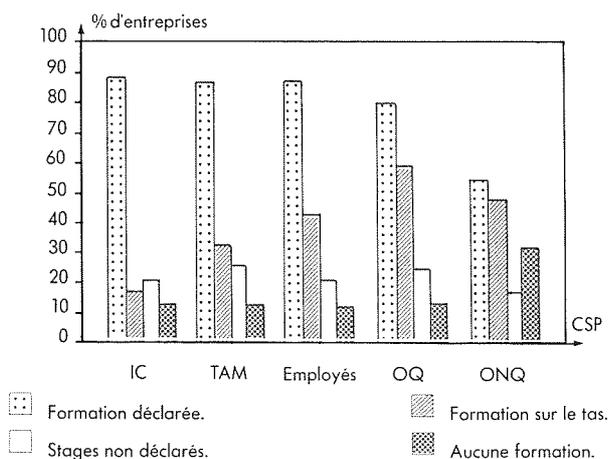
Source: CEREQ-Enquête 1989.

* En % d'entreprises, sur 100 entreprises ayant des effectifs dans la catégorie concernée.

** IC : ingénieurs et cadres
TAM : techniciens et agents de maîtrise
EMPL : employés
OQ : ouvriers qualifiés
ONQ : ouvriers non qualifiés

Graphique 4

Fréquence des divers types de formation cumulée dispensés à chaque CSP



Source : CEREQ - Enquête 1989.

Les formations non déclarées offrent donc des possibilités plus larges de formation à des catégories souvent écartées des actions menées dans le cadre légal. Cependant, elles ne suffisent pas à compenser le retard qui affecte les ouvriers non qualifiés par rapport aux autres catégories. En effet, 30 % des entreprises ayant ce type d'ouvriers les excluent de toute forme d'apprentissage, dans le cadre légal ou en dehors. Et encore faut-il tenir compte des quelques entreprises (3 %) qui ne leur proposent que des stages en alternance... Cette absence d'accès à la formation est, en moyenne, trois fois plus fréquente que pour les autres catégories. Pour les ouvriers qualifiés, au contraire, les formations non déclarées constituent une réelle alternative.

La prise en considération des spécificités d'objectifs et de publics permet sans doute d'éclairer les diverses cohérences sectorielles concernant l'usage des différents modes de formation en entreprise. Ainsi, dans les secteurs de l'énergie, les banques et les assurances, les entreprises recourent dans une large mesure à l'ensemble des formations possibles : elles ont un fort taux de participation financière dans le cadre légal mais elles sont également nombreuses à pratiquer les diverses facettes des formations non déclarées. Dans les transports et la pharmacie, 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. Dans ces secteurs, où la tâche est fréquemment formalisée, la primauté des stages déclarés apparaît assez logique. 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 industries agro-alimentaires, 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'œuvre tourné vers le marché externe.

Lorsqu'on parle des pratiques de formation non comptabilisées dans la déclaration « 2483 », on évoque souvent l'image de la partie immergée d'un iceberg. Les indications fournies par l'enquête remettent quelque peu en cause ce cliché dans la mesure où la partie non visible semble beaucoup plus petite que ce qui se voit. Même si le chiffre avancé ici n'est pas à prendre comme un résultat définitif (20 % des dépenses déclarées), au moins permet-il d'avoir un ordre de grandeur plus conforme à la réalité.

La diffusion des formations non déclarées est plus étendue dans les grandes entreprises qui sont déjà les plus formatrices au regard de la loi. Pour ces entreprises, les formations non déclarées constituent donc un appoint.

La part des petites entreprises concernées est légèrement moindre, ce qui est assez surprenant. Par contre, le volume d'heures des formations non déclarées – et principalement de la formation sur le tas – est, pour celles qui les mettent en œuvre, plus important en part relative que dans les grandes entreprises, tout en restant dans la plupart des cas inférieur à celui des formations déclarées. Pour les entreprises de taille modeste, on peut donc évoquer une certaine logique de substitution des formations déclarées vis-à-vis des formations déclarées.

Enfin, les objectifs poursuivis et surtout le public visé révèlent l'aspect alternatif des formations non déclarées, notamment de la formation sur le tas. Grâce à ces modes moins formalisés, les ouvriers qualifiés en particulier y trouvent des occasions plus fréquentes de se former. Conçue à l'origine pour fournir une « seconde chance » aux salariés les moins formés, la formation (déclarée) ne joue ce rôle que pour une minorité d'entre eux. La formation sur le poste de travail ne remplit pas non plus cette fonction, mais elle permet de consolider et d'entretenir les compétences des catégories peu qualifiées.

Elisabeth Serfaty avec la
collaboration d'Emmanuel Delame,
CEREQ