

# Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

## LA FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES : LA PLACE DE LA FRANCE EN EUROPE

*Pour la première fois en Europe, l'effort de formation professionnelle continue des entreprises peut être mesuré à l'aide d'indicateurs construits en commun pour les besoins d'une enquête statistique communautaire. Cette nouvelle source permet d'enrichir la lecture des données françaises en les resituant dans un contexte européen. La France se caractérise par un recours relativement fréquent aux stages de formation et, à un moindre degré, à la formation en situation de travail. En revanche, l'auto-formation et les situations formatrices plus informelles (conférences, séminaires, rotation des salariés sur les emplois, cercles de qualité) sont peu répandues.*

Faible présence relative des entreprises dans le champ de la formation professionnelle initiale, forte implication dans celui de la formation continue : telle pourrait être l'hypothèse de départ permettant de caractériser schématiquement le rôle des entreprises françaises en matière de formation professionnelle. L'impact de la loi de 1971, l'intensité de la négociation sociale autour des enjeux de la formation dans l'entreprise relayée par une forte production législative et réglementaire ont conduit depuis plus de 20 ans à un développement important de la formation continue (FPC). Longtemps considérée comme outil de règlement des tensions sociales et d'accompagnement des problèmes d'emploi, la FPC tend à s'affirmer de plus en plus souvent comme facteur stratégique de modernisation des entreprises.

La France présente clairement des traits distinctifs au regard de l'histoire et de la structuration de son système de FPC. Ainsi, même si l'on en trouve des formes proches dans plusieurs pays européens, le principe de l'obligation légale de financement de la formation par l'employeur s'impose aux entreprises françaises de manière plus intense et plus ancienne qu'ailleurs.

Il est à cet égard intéressant de savoir si nos partenaires de l'Union européenne ont développé des efforts de formation continue des salariés équivalents en termes d'importance et de modalités de mise en oeuvre. Pour autant, la connaissance et la comparaison des pratiques de formation continue dans les entreprises européennes se heurtent à de nombreuses difficultés liées notamment aux spécificités nationales des contextes culturels et institutionnels. C'est pourquoi une enquête statistique communautaire a été réalisée auprès d'un échantillon d'entreprises réparties dans 12 Etats-membres (cf. encadré).

Les principaux résultats du volet français de cette enquête sont présentés et mis au regard des données équivalentes disponibles à ce jour chez plusieurs de nos partenaires européens.

### LES STAGES DE FORMATION CONTINUE

#### Des chances d'accès plus élevées pour les salariés français

Deux indicateurs permettent d'apprécier le recours à la formation continue : la proportion d'entreprises ayant financé des stages de formation dans l'année informe sur la diffusion de la FPC ; les chances d'accès des personnels aux stages de formation mesure l'intensité de l'effort des entreprises.

La France apparaît comme ayant des pratiques de formation continue intenses mais limitées dans leur diffusion auprès des entreprises. En effet, elle conjugue le taux d'accès aux stages le plus élevé avec une fréquence de recours à la formation se situant dans la moyenne.

#### L'ENQUÊTE COMMUNAUTAIRE SUR LA FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES

Dans le cadre du programme FORCE et en étroite coopération avec EUROSTAT, une enquête statistique sur la formation continue dans les entreprises a été réalisée sur l'année 1993 dans les 12 Etats de la CEE.

Elle est appuyée sur un travail préalable d'harmonisation des concepts, nomenclatures et méthodes utilisés dans chaque pays. La FPC est définie de manière large comme l'ensemble des activités à but formatif, planifiées à l'avance et financées entièrement ou partiellement par l'employeur. Elle se compose des stages internes ou externes à l'entreprise, de la formation en situation de travail (cf. encadré spécifique), des participations à des fins de formation à des conférences ou séminaires, à des rotations sur postes et cercles de qualité, ou à de l'auto-formation à travers la formation à distance ou multi-média. L'apprentissage et l'ensemble des formations en alternance sont exclus du champ de l'enquête.

Pour la France, l'enquête a été réalisée par le Céreq en collaboration avec l'institut de sondage Lavalley, auprès d'un échantillon de 1848 entreprises d'au moins 10 salariés, appartenant aux secteurs marchands et non-marchands, à l'exception de l'agriculture, des organismes sociaux, de formation et de santé. La Poste et France Télécom sont introduites dans le champ.

Dans les pays du nord de l'Europe (Pays-Bas et Allemagne), une majorité d'entreprises ont recours aux stages de formation, quelle que soit leur taille. Dans les pays du sud (Espagne et Italie) cette proportion est beaucoup plus faible et se concentre sur les grandes entreprises.

## RECOURS À LA FORMATION, TAUX D'ACCÈS ET DURÉE DES STAGES

	Proportion d'entreprises ayant recours aux stages de formation (%)	Taux d'accès aux stages (%)	Durée moyenne de formation par participant (heures)
France	46	37	48
Belgique	41	17	56
Pays-Bas	56	26	47
Luxembourg	50	24	45
Allemagne	59	24	35
Espagne	21	20	50
Italie	9	15 <sup>1</sup>	41

1 - Estimation Céreq

En termes de chances d'accès à la formation, les efforts des entreprises des pays européens se situent à un niveau nettement inférieur à celui de la France, au moins 10 points au-dessous dans le cas des Pays-Bas, du Luxembourg ou de l'Allemagne, davantage pour l'Espagne, la Belgique et l'Italie.

Les disparités d'accès à la formation selon les catégories de travailleurs ne distinguent pas nettement la France vis-à-vis de ses partenaires. Dans les pays observés, sauf en Belgique, les chances d'accès des hommes sont en général légèrement supérieures à celles des femmes. L'encadrement et les techniciens sont les deux groupes professionnels qui bénéficient de l'effort le plus important. Les ouvriers se situent partout au bas de l'échelle, les employés et personnels des services et de la vente occupant une position intermédiaire.

Dans tous les pays, les salariés des grandes entreprises ont des chances d'accès à la formation supérieures à celles observées dans les PME. Cette hiérarchie est peu accentuée dans les pays du nord de l'Europe, notamment en Allemagne, mais elle est très prononcée en Espagne, la France se plaçant dans une position intermédiaire en raison d'un taux d'accès particulièrement bas dans les petites entreprises (12 % pour celles occupant 10 à 49 salariés). Les positions sectorielles sont de même nature dans l'ensemble des pays observés. Les banques et assurances sont placées au premier rang, devant l'énergie et la fabrication de matériels de transport. A l'inverse, le BTP, le textile-habillement et l'hôtellerie restauration se situent au bas de l'échelle.

Les durées moyennes de formation ne dépassent pas 56 heures par participant et sont relativement proches d'un pays à l'autre ; seule l'Allemagne pratique des formations plus courtes. Les variations de durée selon la taille des entreprises sont généralement peu sensibles. Ainsi semblent dominer des formations courtes d'adaptation des compétences à l'emploi occupé, les investissements des employeurs en matière de formation longue et qualifiante étant le plus souvent limités aux dispositifs légaux ou conventionnels s'attachant aux congés de formation.

## Les coûts de la FPC : des hiérarchies distinctes selon l'indicateur retenu

Dans les pays européens observés, les dépenses de formation continue des entreprises représentent de 1 % à près de 3 % de l'ensemble des coûts du travail. Trois groupes peuvent être formés en fonction de l'importance relative de ces dépenses : la France se détache seule en tête, suivie des Pays-Bas et du Luxembourg, puis viennent l'Italie, l'Allemagne, l'Espagne et la Belgique. Il paraît cependant délicat de mesurer l'effort financier des entreprises à partir de ce seul taux. En effet, deux facteurs peuvent contribuer à creuser l'écart séparant la valeur française de celles des autres pays : d'une part, l'habitude certainement plus répandue dans les entreprises françaises d'enregistrer les coûts de la formation du fait de l'obligation de déclaration à laquelle elles sont soumises ; d'autre part, une probable sous-évaluation du coût de la main-d'oeuvre (concept plus large que celui de masse salariale plus couramment utilisé en France) auquel sont rapportées les dépenses de formation. Un autre indicateur, la dépense moyenne de la formation par salarié, tend à réduire ou modifier les écarts entre les pays.

Ainsi, par rapport à une moyenne "européenne", la situation française semble se caractériser par une dépense par salarié élevée compte tenu du fort taux d'accès à la formation continue mais également par des coûts horaires et une durée de stage se révélant proches de la moyenne. En comparaison, les Pays-Bas et le Luxembourg (sauf en ce qui concerne le coût horaire dans ce dernier pays) affichent en général des valeurs moyennes, tandis qu'en Allemagne, en Espagne et en Belgique, le niveau plus bas du coût par salarié (et de la part des coûts de main-d'oeuvre consacrée à la formation) tient à des raisons opposées : l'Allemagne combine un taux d'accès moyen, une durée de stage peu élevée et des coûts horaires un peu supérieurs à la moyenne ; en Espagne et en Belgique la faiblesse des dépenses s'explique surtout par un accès très sélectif aux formations.

## INDICATEURS DU COÛT DES STAGES DE FORMATION INTERNE ET EXTERNE

	En % <sup>1</sup>	Dépense de formation par salarié (F.F.)	Coût horaire (F.F.)
France	2.8	3 944	227
Belgique	0.6	1 470	228
Pays-Bas	1.8	3 255	263
Luxembourg	1.7	3 447	319
Allemagne	1.2	2 365	285
Italie	1.3	n.d.	227
Espagne	1.0	1 535	151

1 - En pourcentage de la masse salariale

Si, dans tous les pays, la part relative des dépenses de FPC dans les dépenses de main-d'oeuvre croît parallèlement à la taille des entreprises, l'amplitude des écarts observés entre les différentes classes est inégale : en Italie, la taille des entreprises influe modérément sur leur participation financière à la FPC tandis qu'elle a une incidence très importante aux Pays-Bas où les taux de dépenses sont multipliés par 5 entre les plus petites et les plus grandes entreprises, et également en Allemagne, en France et en Espagne où ils sont triplés. Le coût des salaires des stagiaires occupe une part importante des dépenses de formation, à peu près équivalente dans tous les pays, entre 40 % et 60 %.

## Le plan de formation : un outil plus répandu dans les entreprises françaises

L'existence d'un plan de formation peut contribuer à mesurer le degré de formalisation de la politique de formation continue au niveau du siège de l'entreprise. En France, 40 % des entreprises possèdent un plan de formation. C'est le cas d'environ 25 % d'entre elles aux Pays-Bas, en Belgique, en Espagne et en Italie et de près de 20 % en Allemagne. L'avance relative des entreprises françaises dans ce domaine doit être nuancée dans la mesure où l'existence d'un plan répond souvent davantage pour elles à une contrainte réglementaire qu'à une véritable démarche stratégique. En effet, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de soumettre le plan de formation aux instances de représentation du personnel. Dans tous les pays, l'élaboration d'un plan de formation est fortement corrélée à la taille des entreprises. La quasi-totalité des entreprises de plus de 1000 salariés (de 80 à 100% d'entre elles) déclarent en être dotées. A l'inverse, en France comme ailleurs, une entreprise de moins de 50 salariés sur 5 seulement possède un tel outil de gestion de la formation continue (une sur 10 en Allemagne).

## DIVERSIFICATION DE LA FORMATION CONTINUE

La confrontation entre différentes réalités nationales nécessitait d'étendre le concept de formation continue à d'autres formules que les stages et d'y inclure la formation en situation de travail (FEST), les conférences et séminaires, la rotation des salariés sur les emplois, les cercles de qualité et l'auto-formation. Cette définition élargie a permis de repérer dans le cas français des situations formatrices peu identifiées jusqu'à présent.

DIVERSITÉ DES SITUATIONS FORMATRICES  
(% d'entreprises concernées)

	FPC au sens large (ensemble)	Stages	FEST	Conférences, séminaires	Rotation sur les emplois	Auto- formation
France	47	46	39	15	16	11
Belgique	46	41	31	28	18	12
Pays-Bas	56	56	21	42	9	28
Luxembourg	60	55	26	42	12	7
Allemagne	85	59	56	72	18	17
Espagne	27	21	10	10	4	3
Italie	15	9	5	8	2	1

### En France, stages et formation en situation de travail prévalent

Les entreprises ayant recours à des situations diversifiées de formation sont le plus souvent celles qui financent des stages de formation. En France et aux Pays-Bas, les deux ensembles d'entreprises sont quasiment confondus alors que dans les autres pays et surtout en Allemagne, une minorité d'entreprises délaissent les stages pour les autres situations formatrices.

Si les stages et la FEST sont, de loin, les formules le plus souvent retenues par les entreprises françaises, la hiérarchie la plus fréquente dans les autres est la suivante :

- au premier rang les stages ;
- au deuxième les conférences et séminaires ;
- au troisième la formation en situation de travail (FEST) ;
- au quatrième la rotation sur les emplois et les cercles de qualité et au dernier, l'auto-formation.

Il faut noter que les conférences et séminaires concernent une forte proportion des entreprises dans les trois pays du nord de l'Europe (voire près des trois quarts dans le cas de l'Allemagne), tandis que la France et les deux pays du sud semblent négliger de telles pratiques, la Belgique occupant une position intermédiaire.

Concernant la FEST, la France se situe au second rang, derrière l'Allemagne, alors que l'Espagne et l'Italie semblent n'y recourir que marginalement.

La rotation sur les emplois ou les cercles de qualité sont peu répandus dans l'ensemble des pays observés. C'est le cas également de l'autoformation sauf en ce qui concerne les entreprises néerlandaises qui paraissent plus ouvertes à ces pratiques nouvelles.

## LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL EN FRANCE

La diffusion de la formation en situation de travail est très large auprès des grandes entreprises (plus de 90 % la pratiquent). Elle touche également la majorité des entreprises de taille moyenne (de 63 à 85 %) mais seulement une minorité de petites unités occupant 10 à 49 personnes (29 %). Les secteurs présentant les scores les plus élevés sont les banques et assurances (71 %), les postes et télécommunications (59 %), le commerce et la réparation automobile (54 %), la chimie (53 %) et la fabrication des matériels de transport (51 %). A l'opposé se trouvent l'hôtellerie - restauration (19 %), le BTP (24 %) et le commerce de détail (27 %).

### Des objectifs diversifiés

Les objectifs assignés à la FEST sont relatifs à deux registres d'importance comparable : l'adaptation des compétences aux évolutions techniques et organisationnelles d'une part, la gestion de l'emploi et de la mobilité d'autre part. Dans le premier registre une place éminente

#### LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (FEST)

Les formations en situation de travail retenues dans les enquêtes nationales doivent respecter les critères suivants :

- elles sont réalisées sur le poste de travail, à l'aide des outils habituels de travail ;
- elles ont fait l'objet d'une décision d'un supérieur hiérarchique ;
- elles sont limitées dans le temps ;
- elles font appel à un tuteur ou à des outils pédagogiques (logiciel, manuel...) ;
- elles sont dispensées dans le but d'atteindre des objectifs clairement définis ("la personne devra être capable de ...").

Sont exclues les périodes occasionnelles d'apprentissage sur les tas qui ne relèvent pas d'une démarche décidée et organisée par l'entreprise.

est prise par la formation assurée par les fournisseurs sur les nouveaux équipements (57 % des entreprises citent cet objectif), dans le second sont cités surtout la formation des nouveaux recrutés (43 %) ou celle des personnes ayant changé de poste de travail (39 %).

Mais, ce qui domine, c'est la forte diversité des motifs qui déclenchent le recours à la FEST : aucun objectif n'est considéré comme négligeable et les entreprises expliquent leur usage de la FEST en citant plus de 3 raisons en moyenne. De plus, la fréquence et la diversité des motifs sont fortement croissantes avec la taille de l'entreprise.

## FRÉQUENCE DES OBJECTIFS DE LA FEST

Gestion de l'emploi		% d'entreprises concernées <sup>(1)</sup>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation de jeunes (apprentissage, alternance)</li> <li>• Nouveaux recrutés (hors jeunes)</li> <li>• Personnes mutées à un nouveau poste</li> </ul>
Évolutions techniques et organisationnelles	• Formations assurées par les fournisseurs de nouveaux équipements	57
	• Formations assurées par les donneurs d'ordre sur de nouveaux équipements, produits ou processus	26
	• Adaptation au poste (hors situations précédentes)	29
	• Formations pratiques à la sécurité	41
	• Autres situations	16

1 - dans l'ensemble des entreprises ayant recours à la FEST

## Des chances d'accès peu différenciées selon la taille de l'entreprise

Un salarié français sur quatre bénéficie de FEST dans l'année. Les chances d'accès sont d'autant plus élevées que la taille de l'entreprise est grande, mais les disparités sont sensiblement plus réduites que ne le suggère la proportion d'entreprises concernées. D'une part le taux d'accès des petites unités (10 à 50 salariés) est peu éloigné de celui des grandes (20 et 29 % respectivement) et d'autre part, les entreprises moyennes sont celles qui se caractérisent par l'effort de formation le plus prononcé (34 %).

## Une position défavorable pour les ouvriers

L'accès à la FEST est d'autant plus fréquent que la position dans la hiérarchie des emplois est élevée : 27 % des ingénieurs et cadres bénéficient d'une formation en situation de travail alors que cette proportion se réduit à 10 % pour les ouvriers. Ces derniers occupent une place marginale dans la FEST alors que les autres catégories sont à la fois proches les unes des autres et beaucoup plus impliquées : les techniciens et autres professions intermédiaires (hors maîtrise) sont dans une situation équivalente à celle de l'encadrement et 24 % des employés administratifs, des services ou de la vente accèdent à la FEST. L'effet de la taille sur les chances d'accès est limité, quelle que soit la catégorie de personnel.

## Un temps consacré à la FEST nettement plus élevé que pour les stages

Le temps consacré à la FEST correspond en moyenne à une journée et demie par mois. Il est assez semblable pour l'ensemble des catégories professionnelles. Aussi, la pénalisation des ouvriers au plan de l'accès à la FEST ne se reproduit-elle pas au niveau de la durée de formation.

Si la taille de l'entreprise influe peu globalement, elle révèle des disparités sensibles pour deux catégories de personnel. D'un côté, le temps consacré par les ingénieurs et cadres augmente avec la dimension de l'entreprise ; de l'autre, celui bénéficiant aux ouvriers suit une tendance opposée. L'encadrement bénéficie de 5 heures de FEST par mois dans les petites entreprises (10 à 49 salariés) et de près de 19 heures dans celles occupant au moins 1 000 salariés. Inversement, les ouvriers reçoivent 15 heures dans les petites unités et 9,5 heures dans les plus grandes. Enfin, la durée de la FEST apparaît plus longue dans les secteurs industriels (de 15 à 25 heures), et plus courte dans les activités tertiaires ou le BTP (entre 8 et 13 heures).

Au total, la FEST apparaît comme un type de formation relativement bien inscrit dans les pratiques des entreprises françaises. Il ne s'agit pourtant pas d'une formule jouant un rôle de substitution vis-à-vis des stages de formation. Si les disparités selon la catégorie professionnelle, la taille ou l'activité économique sont moins prononcées que pour la FPC, elles sont de même sens. L'usage de la FEST semble satisfaire un besoin de formation complémentaire, portant sur l'adaptation des compétences à l'activité ou à l'environnement de travail, et qui trouve sa réponse dans des modalités de mise en oeuvre structurées, n'ayant qu'un rapport éloigné avec la formation sur le tas la plus informelle.

*François Aventur, Martine Möbus*  
Traitements statistiques : *Christèle Philippe*

## SOURCES

*Enquête communautaire sur la formation professionnelle continue dans les entreprises* - Rapport technique et premiers résultats de l'enquête française, F. Aventur, M. Möbus, J. Pelé, C. Philippe, juillet 1995.

Les données comparatives ont pu être établies à l'aide des documents fournis par plusieurs de nos partenaires européens : BIBB et Office Fédéral de Statistique en Allemagne, ICHEC en Belgique, ministère du Travail en Espagne, ISFOL / ISTAT en Italie, CEPS / INSTEAD au Luxembourg, CBS aux Pays-Bas. Nous les en remercions.