



LES FORMATIONS OBLIGATOIRES : BÉNÉFICIAIRES, MODE D'ORGANISATION, PLACE DANS L'ENTREPRISE

Exploitation du volet « salariés »
de l'enquête Defis

Delphine Beraud, *département Formation et Certification (DFC), Céreq.*

Synthèse

En 2014, 37 % des salariés formés ont suivi au moins une formation hygiène et sécurité ou autres habilitations et certifications réglementaires. Et un quart des salariés formés n'a suivi que ce type de formation en 2014.

Ces formations qui prennent une part importante dans l'accès à la formation continue des salariés représentent un véritable enjeu au regard des transformations actuelles du système de formation continue. En effet, les habilitations transversales exercées en situation professionnelle et résultant d'une « obligation légale et réglementaire » sont progressivement transférées dans les listes de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF). La responsabilité qui repose actuellement sur les employeurs en termes de financement de ces formations et l'obligation liée à l'hygiène et la sécurité en partie attestée par la réalisation de ces formations pourrait alors se déplacer de l'employeur vers les salariés, indépendants ou demandeurs d'emploi.

Les données « salariés » de l'enquête Defis que présente cette étude confirment des résultats publiés précédemment à partir de données sur les entreprises : la part de salariés ayant suivi une formation obligatoire et réglementaire augmente avec la taille de celles-ci, mais la part de salariés formés exclusivement aux formations obligatoires est plus importante dans les plus petites d'entre elles. Cette étude confirme également des effets sectoriels marqués : les salariés des entreprises des secteurs industriels, de la construction, et de l'hébergement et la restauration, ainsi que des industries alimentaires, boisson, tabac sont ceux qui ont le plus suivi de formations obligatoires.

Cette étude montre aussi que les formations obligatoires ont la spécificité de concerner davantage les salariés les moins qualifiés. Les employés et ouvriers sont les salariés ayant les taux d'accès à la formation, toutes catégories confondues, les plus faibles, mais lorsqu'ils bénéficient de formations, celles-ci sont plus fréquemment des formations obligatoires. Ainsi, 46 % des ouvriers formés ne l'ont été qu'aux formations de ce type, près de 4 fois plus que les cadres. Par ailleurs, les formations obligatoires sont très fortement liées aux activités de production et cherchent à prévenir les effets de certaines activités de travail sur la santé de ceux qui les exécutent. Elles concernent principalement les salariés aux fonctions d'exécution, et elles se développent auprès d'environnements susceptibles d'affecter la santé des travailleurs.

Enfin, les formations obligatoires se caractérisent par des modalités de réalisation parmi les moins favorables à la réappropriation des savoirs au-delà de la sphère de production immédiate. Leur durée est courte et ce sont celles les plus fréquemment imposées par les employeurs. Elles ont la particularité de déboucher plus souvent que les autres formations sur des habilitations ou permis permettant de les attester.

Ainsi, cette étude confirme que les formations obligatoires sont plus développées auprès de situations professionnelles les moins favorables en termes d'accès à la formation continue. Elles concernent les travailleurs les moins qualifiés, les moins diplômés, les plus soumis à des conditions de travail difficiles et aux effets susceptibles d'affecter leur santé. Elles semblent ainsi moins participer d'une construction pérenne de qualifications, ou de l'acquisition de nouvelles compétences, et se concentrent davantage sur la prévention des effets de l'activité de travail.

Dans un contexte où la formation professionnelle continue est considérée comme « un élément structurant de la sécurisation des parcours des personnes » considérant que ces formations obligatoires ne répondent pas à cet objectif, la présente étude montre que l'inégalité d'accès à la formation favorisant les salariés les plus qualifiés se double d'une inégalité en termes de contenu des formations.

Sommaire

Introduction.....	2
1. Quels sont les salariés concernés par les formations obligatoires ?.....	4
1.1. Un effet taille « à double sens ».....	4
1.2. Une forte dépendance au secteur d'entreprise.....	6
1.3. La cible des formations obligatoires : les salariés les moins formés et les moins qualifiés.....	7
1.4. Les formations obligatoires, par leur caractère renouvelable, concernent les travailleurs à tout moment de leur carrière.....	8
1.5. Des formations obligatoires plus fréquentes lorsque les salariés ne déclarent pas d'évolutions de carrière.....	9
2. Des formations plus courtes, plus souvent imposées et aussi plus certifiantes.....	12
2.1. Des durées de stage plus courtes que l'ensemble des formations.....	12
2.2. Des formations imposées par l'employeur débouchant sur des habilitations ou des permis...	13
2.3. Les formations obligatoires sont-elles mobilisées au titre du CPF ?.....	14
3. Les formations obligatoires se développent dans des fonctions d'exécution et des environnements de travail pénibles.....	15
3.1. Les salariés des fonctions de gardiennage, nettoyage, entretien, dont le taux d'accès à la formation est bas, sont particulièrement concernés par les formations obligatoires.....	15
3.2. Formations obligatoires et conditions de travail affectant la santé sont liées.....	17
Conclusion.....	20
Annexe 1 – Les formations obligatoires dans l'enquête Defis.....	24

Introduction

Les formations obligatoires et réglementaires constituent la dépense la plus fréquente des entreprises en matière de formation. En 2014, 63 % des entreprises ont financé de la formation obligatoire, dont respectivement 47 % d'entreprises formatrices en hygiène et sécurité et 48 % en autres habilitations ou certifications réglementaires (Beraud 2016a, 2016b).

L'importance du recours aux formations obligatoires est à analyser au regard des enjeux actuels liés aux transformations du système de formation continue. Les habilitations transversales exercées en situation professionnelle et résultant d'une « obligation légale et réglementaire » sont progressivement transférées dans les listes de formation éligibles au compte personnel formation (CPF), par le biais de l'Inventaire (Fourcade, Robert & Wallon, 2017). La responsabilité de ces formations obligatoires débouchant sur une certification pourrait alors se déplacer de l'employeur vers les salariés, indépendants ou demandeurs d'emploi.

L'obligation qui repose sur les employeurs en matière de sécurité¹ s'appuie pourtant sur le lien de subordination fondant la relation salariale : *« C'est parce que les salariés se dépossèdent temporairement de leur volonté pour devenir l'instrument des plans du capitaliste, c'est parce qu'ils se privent, contractuellement, de leur possibilité de se prendre en charge et de décider de leur mouvements, qu'il ne reste plus que la loi pour restreindre le pouvoir de l'employeur, notamment en matière de sécurité »* (Jounin, 2006, p. 77).

La formation obligatoire, dimension essentielle de la responsabilité des employeurs en matière de sécurité², permet, en partie, d'attester des prérogatives qui pèsent sur ces derniers en matière d'hygiène et sécurité sur les lieux de production. En réalisant « à son compte » une formation obligatoire, le salarié n'endosserait-il pas une responsabilité qui n'est pas la sienne³ ? Ceci pourrait en effet, à terme, lui faire porter la responsabilité des certificats d'exigences de sécurité qui pèsent aujourd'hui sur son employeur⁴. C'est comme si cet éventuel transfert *limitait la responsabilité de l'employeur tout en étendant son pouvoir*.

À côté de ces enjeux, on observe aussi, dans le cadre de récents accords de branche sur la formation professionnelle continue, un mouvement d'intégration des formations réglementaires dans la formation initiale.

¹ Pour une partie de ce qui est nommé formation obligatoire (les formations hygiène et sécurité), il existe une obligation légale. Le Code du travail, transposant cette directive, précise qu'il incombe à l'employeur de fournir aux salariés les informations, la formation et les instructions nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé (art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail).

² La formation est partie intégrante de l'obligation de résultat qui pèse sur les employeurs en matière de sécurité, voir *L'absence de formation obligatoire crée un préjudice particulier au salarié dû au manquement à l'obligation de sécurité de résultat*, Droit ouvrier, Avril 2011, n°753, pages 277-280

³ Obligation faite aux salariés de veiller à leur propre sécurité, ainsi qu'à celles de leur collègues de travail dans les articles L4122-1 du code du travail : *« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soi, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé, de sa sécurité ainsi que celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, de moyens de protection, des substances et préparation dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir. Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de responsabilité de l'employeur. »*

Voir aussi RADE (Christophe), *L'obligation de sécurité du salarié*, Droit ouvrier, septembre 2012, n°770 pages 578-582. Par ailleurs, le travailleur a l'obligation de suivre les formations en hygiène et sécurité sauf s'il a un motif légitime de ne pas le faire (nécessité de service, devoir syndical, ...).

⁴ Un processus de déresponsabilisation pénale en matière de sécurité est observé, notamment : KAPP (Thomas), *« Le mystérieux salarié qui apporte son « aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail »*, Droit ouvrier 2012, n°765, pages 253-256

Le dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (Defis), est constitué d'un panel de 16 000 salariés interrogés sur une durée de 5 ans (de 2015 à 2019). Les 4 500 entreprises représentatives du secteur privé qui employaient ces salariés en décembre 2013 ont été enquêtées en 2015 afin de recueillir des informations détaillées sur le contexte dans lequel les salariés se forment ou non. (Voir annexe 1).

Defis est réalisé par le Céreq à la demande du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) et financé par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Les enseignements de la formation obligatoire en entreprise et l'apport des données du dispositif Defis collectées auprès des salariés

Des premières études sur les formations obligatoires (Beraud 2016a, 2016b) ont montré que la taille et les secteurs des entreprises permettent de comprendre en grande partie les contextes dans lesquels ces formations se développent. En effet, la fréquence des formations obligatoires augmente avec la taille de l'entreprise, mais la part de ces formations parmi l'ensemble répond à une logique inverse. Les résultats de Defis 2014 montrent que les plus petites entreprises consacrent plus fréquemment plus de la moitié de leurs formations aux formations obligatoires et réglementaires.

Le secteur économique joue aussi un grand rôle dans la structuration du recours aux formations obligatoires : les entreprises de la construction et des secteurs industriels sont celles qui consacrent les parts les plus importantes de leur formation à l'hygiène et à la sécurité et aux autres habilitations et certifications réglementaires, inversement pour les entreprises du secteur tertiaire. À ce titre, le secteur de l'hôtellerie-restauration, très formateur en hygiène et sécurité fait exception. À l'inverse, le secteur des transports se distingue en ce qu'il forme beaucoup aux autres habilitations et certifications réglementaires, mais peu à l'hygiène et sécurité.

Ces études ont montré l'ambivalence de ce domaine de formation : les entreprises qui ont un recours modéré aux formations hygiène & sécurité et autres formations et certifications réglementaires ont les caractéristiques des entreprises les plus formatrices. À l'inverse, lorsque les formations obligatoires et réglementaires représentent la plus grande part de leur effort de formation, elles rejoignent les caractéristiques des entreprises les moins formatrices.

Les formations obligatoires se distinguent de l'ensemble de la formation continue par leur place importante dans les petites entreprises, appartenant aux secteurs les moins formateurs, et en ce qu'elles concernent d'abord les salariés les moins qualifiés. Faut-il pour autant en conclure qu'elles contribueraient à la réduction des inégalités d'accès entre salariés ? Ces formations se caractérisent par leur courte durée, et leur lien avec les postes et environnements de travail. Elles ont comme objectif premier de préserver la santé et la sécurité du salarié et de son environnement de travail, et non d'améliorer sa qualification, d'apprendre un métier ou de « sécuriser son parcours professionnel ». Néanmoins, certaines d'entre elles participent à la qualification du travailleur, indépendamment de son lieu de travail, l'inscrivant ainsi dans une dynamique de construction identitaire professionnelle. Il faut aussi prendre en compte le caractère certifiant de certaines formations obligatoires.

Ce document poursuit les premières études sur cet important domaine de formation en l'étudiant cette fois-ci du point de vue des salariés, au moyen du volet « salariés » de l'enquête Defis (voir Annexe 1). Confirmant les principaux résultats des études précédentes (effets de taille et secteur), il cherchera à étendre la compréhension du recours aux formations obligatoires en précisant les

caractéristiques des salariés formés à l'obligatoire⁵ et les modalités de réalisation de ces formations. Au-delà de l'étude de ces formations particulières et au regard de la place importante qu'elles prennent, la prise en compte des formations obligatoires dans les enjeux globaux de la formation continue pourrait s'avérer de grande importance.

La première partie analysera la formation obligatoire selon les caractéristiques sociodémographiques des salariés et confirmera les résultats des travaux précédents, réalisés à partir d'une approche « entreprises ». La deuxième partie s'attachera à décrire les modalités de réalisation de ces formations (durées moyennes, raisons de suivi et objectifs poursuivis). Une des spécificités des données « salariés »⁶ réside dans le fait de pouvoir inscrire l'analyse de la formation au plus près des contextes de production : c'est ce qui permettra de montrer, dans une troisième partie, que les formations obligatoires se développent auprès de fonctions d'exécution et au sein d'environnements de production susceptibles d'affecter la santé des salariés.

1. Quels sont les salariés concernés par les formations obligatoires ?

1.1. Un effet taille « à double sens »

Les données « salariés » du dispositif d'enquêtes Defis confirment un effet taille « à double sens » que l'on avait déjà relevé lors de l'étude sur les formations obligatoires réalisée à partir des données « entreprises » : la part de ces dernières ayant financé de la formation obligatoire en 2014 augmente avec sa taille, mais les entreprises de petite taille sont aussi celles qui consacrent la plus grande part de l'ensemble de leurs formations aux formations obligatoires⁷. On observe ainsi, à partir des données « salariés », que la part de salariés formés aux formations obligatoires est un peu plus faible dans les entreprises les plus petites, mais à l'inverse, la part de salariés formés exclusivement à l'obligatoire est la plus importante dans les entreprises de moins de 250 salariés (tableau 1).

Les durées annuelles moyennes de formation⁸ par salarié formé augmentent également avec la taille de l'entreprise. Cependant, pour les salariés n'ayant suivi que de l'obligatoire, la durée de formation annuelle moyenne paraît relativement stable : elle varie de 10 heures pour les entreprises de 250 à 499 salariés à 16 heures pour ceux des entreprises de 10 à 49 salariés. Cette relative stabilité s'explique par la contrainte externe qui pèse sur ce type de formation, quelle que soit l'entreprise, les rendant assez homogènes. En revanche, lorsque la formation obligatoire s'accompagne d'un autre type de formation, les durées annuelles moyennes augmentent avec la taille de l'entreprise : passant de 20 heures pour les plus petites à 27 heures pour les plus grandes (Graphique 1 et Tableau 4).

⁵ Dans la suite de ce document, dans un objectif de simplification, on désignera les formations hygiène et sécurité et autres formations et certifications réglementaires sous le terme de « formation (à l')obligatoire ».

⁶ Les données « salariés » (resp. « entreprises ») désignent dans ce document les données issues de la première interrogation des salariés, à l'été 2015, (resp. de l'interrogation des entreprises au printemps 2015) dans le cadre du dispositif Defis.

⁷ Ainsi, 61 % des entreprises de 10 à 49 salariés, 87 % des entreprises de 50 à 249 salariés et 96 % des entreprises de 250 salariés et plus financent de la formation obligatoire. Cet « effet taille » assez classique, révèle surtout que les grandes entreprises ont une diversité d'activité et des environnements de production qui les contraignent à avoir recours à ce type de formations. Ce résultat ne doit pas masquer l'autre phénomène : à savoir que les entreprises de petite taille sont celles qui consacrent la plus grande part de l'ensemble de leurs formations aux formations obligatoires : 27 % des entreprises de 10 à 49 salariés déclarent former principalement pour répondre aux exigences réglementaires et 18 % consacrent la totalité ou presque de leurs formations aux formations réglementaires. Une proportion qui tombe à 7 % des entreprises de plus de 500 salariés.

⁸ Les durées annuelles moyennes représentent la somme des durées (en heures) de chaque formation suivie dans le cadre du travail entre janvier 2014 et décembre 2014 divisées par le nombre de salariés formés. Pour les salariés présents dans l'entreprise une partie de l'année, les durées sont rapportées au prorata du temps passé dans l'entreprise.

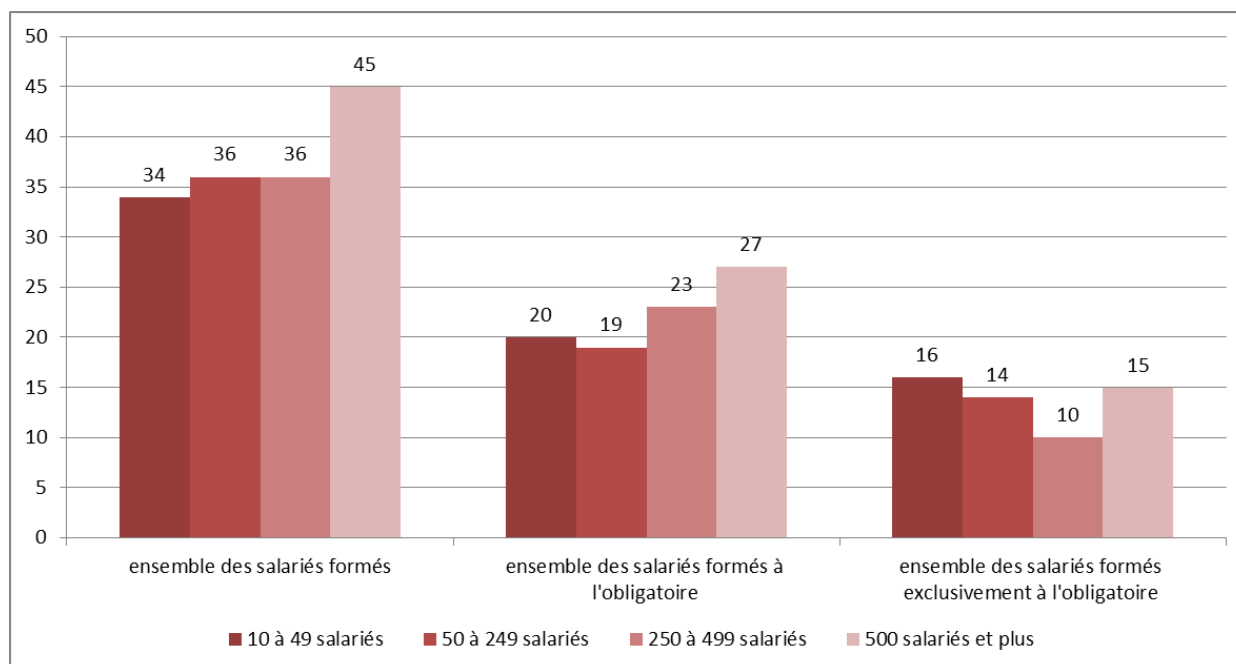
Tableau 1 • Taux d'accès à la formation selon le domaine de formation et les caractéristiques des salariés

	Ensemble	Parmi les salariés formés part de salariés formés à ...				
	Taux d'accès à la formation	Obligatoire	Obligatoire seulement	Technique métier	L'acquisition ou au perfectionnement en lecture, écriture, calcul	Une autre formation
Hommes	42	42	28	47	12	21
Femmes	39	29	16	50	14	30
Catégorie						
Cadre	56	23	11	54	17	33
Techniciens	47	33	20	50	13	26
Employés	33	37	24	49	12	22
Ouvriers	30	60	46	38	7	12
Classe d'âge						
De 15 à 29 ans	41	34	21	54	10	24
De 30 à 39 ans	45	35	22	50	13	25
De 40 à 49 ans	42	38	24	45	15	23
50 ans et plus	34	43	30	42	11	25
Ancienneté						
1 an ou moins	32	36	24	55	9	18
Entre 1 et 2 ans	39	36	20	50	13	28
Entre 2 et 5 ans	39	33	22	51	13	24
Entre 5 et 10 ans	45	37	23	49	12	23
Entre 10 et 20 ans	44	41	27	40	14	28
Supérieure à 20 ans	40	38	23	50	13	22
Niveau de diplôme						
CAP/BEP ou moins	30	53	40	39	9	16
Baccalauréat général, techno. ou pro	10	42	28	46	11	20
Bac+2 / bac +3	49	32	17	52	14	28
Bac + 4 et plus	52	21	10	57	16	33
Taille de l'entreprise						
10 à 49 salariés	28	35	28	45	12	19
50 à 249 salariés	40	41	29	43	13	23
250 à 499 salariés	43	37	16	48	16	36
500 salariés et plus	49	37	21	51	12	24
Secteur d'activité de l'entreprise						
Activités financières, assurance, immobilier	61	18	7	59	16	32
Activités scientifiques et techniques	48	23	14	51	18	27
Chimie, pharmacie, plastique, électricité	45	50	32	43	13	22
Commerce	37	32	16	55	14	26
Construction	32	61	44	34	8	18
Enseignement, santé action sociale, aut	35	40	24	52	7	23
Hébergement et restauration	26	47	37	33	6	27
Industries alimentaires, boisson, tabac	35	59	33	38	9	29
Information et communication	43	11	5	66	13	29
Métallurgie, machines, automobile	51	42	25	43	16	25
Services administratifs et de soutien	30	40	34	40	9	20
Textile, habillement, bois, meubles, papiers	31	32	19	46	11	35
Transports et entreposage	41	55	44	39	9	11
Ensemble	41	37	24	48	13	24

Lecture : 41 % des hommes et 39% des femmes ont suivi au moins une formation en 2014.

Source : Defis salariés vague 1– CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Graphique 1 • les durées annuelles moyennes de formation selon la taille des entreprises



Lecture : les salariés des entreprises de 10 à 49 salariés ont une durée annuelle moyenne de formation de 34 heures

Source : Defis salariés vague 1– CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

1.2. Une forte dépendance au secteur d'entreprise

De manière cohérente avec le volet « entreprises » de l'enquête Defis, les salariés des secteurs industriels, de la construction, et de l'hébergement et la restauration, ainsi que des industries alimentaires, boisson, tabac sont ceux qui ont le taux d'accès à la formation obligatoire les plus élevés. Le volet « salariés » ne permettant pas de faire la distinction entre hygiène et sécurité et autres habilitations et certifications réglementaires, il n'est pas possible de saisir l'ampleur de l'accès à ces formations selon ces composantes (hygiène et sécurité d'une part et autres habilitations et certifications réglementaires d'autre part).

Les salariés des secteurs de la construction et du transport et entreposage sont ceux qui ont les parts de formation exclusivement à l'obligatoire les plus élevées : 44% des salariés formés ne l'ont été que pour ce type de formation. Il faut voir ici le poids des diverses formations à la conduite (CACES, FIMO et leur recyclages) ainsi que les habilitations électriques, pour la manipulation de l'amiante et les travaux en hauteur.

Près d'un tiers des salariés formés des secteurs de l'agroalimentaire (37 %), de l'hébergement et la restauration (33 %), et des services administratifs et de soutien (34 %) n'ont eu accès qu'à la formation obligatoire. Ces formations sont davantage des formations à l'hygiène alimentaire (HACCP pour la restauration), aux gestes et postures, ou encore les formations SIAPP des agents d'accueil et de sécurité⁹ (Tableau 1).

⁹ Les formations SIAPP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance aux Personnes) sont symptomatiques de la diversité de la formation obligatoire : la formation est encadrée par la loi et les programmes sont conçus afin d'apporter au candidat des bases solides en matière de prévention et de sécurité, l'obtention du diplôme permet les fonctions d'agent de sécurité incendie auprès des établissements recevant du public (ERP) et des immeubles de grandes hauteurs (IGH). Celle-ci est encadrée et définie par la loi : voir Arrêté du 2 mai 2005 relatif aux missions, à l'emploi et à la qualification du personnel permanent des services de sécurité incendie des établissements recevant du public et des immeubles de grande hauteur.

1.3. La cible des formations obligatoires : les salariés les moins formés et les moins qualifiés

C'est un résultat récurrent, les inégalités d'accès à la formation se structurent notamment selon les catégories sociales des salariés¹⁰ : selon Defis, plus d'un cadre sur deux (56 %) déclare avoir suivi au moins une formation entre janvier 2014 et l'été 2015, ce taux d'accès passant à 47 % pour les techniciens, 33 % pour les employés et 30 %, pour les ouvriers. Les formations obligatoires ont la spécificité de concerner davantage les salariés les moins qualifiés. Les employés et ouvriers sont ceux qui ont les taux d'accès à la formation les plus faibles tout en étant les plus visés par l'obligatoire. Ainsi, si 23 % des cadres formés en 2014 ont suivi au moins une formation obligatoire, ils sont 33 % des techniciens, 37 % des employés et 60 % des ouvriers à avoir suivi ce type de formation. Les ouvriers sont ceux qui sont le plus souvent exclusivement formés à l'obligatoire : 46 % des ouvriers formés sont dans ce cas, près de 4 fois plus que les cadres (Tableau 1).

Les analyses sur les inégalités d'accès à la formation ont montré qu'elles se structuraient aussi selon les contextes d'entreprises, et qu'ainsi les inégalités d'accès en termes de qualifications sont réduites, sans pour autant disparaître, à mesure que les entreprises sont de grande taille et ont des politiques de formation structurées¹¹. Il faut souligner que l'on observe l'inverse lorsqu'il s'agit de formations obligatoires : la part, parmi les formés, des ouvriers formés exclusivement à l'obligatoire passe de 2,4 fois celle des cadres dans les entreprises de 10 à 49 salariés à 5,6 fois dans les entreprises de 500 salariés et plus. Ainsi à mesure que la taille de l'entreprise augmente, les ouvriers sont d'autant plus formés exclusivement à l'obligatoire, alors que les cadres diversifient davantage leur formation (Tableau 2).

Finalement, les ouvriers sont les salariés ayant les taux d'accès à la formation obligatoire¹² les plus élevés : 18 % des ouvriers ont eu accès à la formation obligatoire entre janvier 2014 et l'été 2015 quand ce sont respectivement 13 % des cadres, 16 % des techniciens et 12 % des employés. Si bien que le taux d'accès à la formation exclusivement obligatoire contribue pour près de la moitié (46 %) au taux d'accès à la formation pour les ouvriers, contribution bien plus faible pour les autres catégories de salariés : 11 % du taux d'accès à la formation des cadres, 19 % de celui des techniciens et 24 % de celui des employés (Tableau 3).

Les formations obligatoires déplacent l'adage selon lequel « la formation va à la formation »¹³. Si effectivement, à mesure que le niveau de diplôme est élevé, la part de salariés formés augmente, c'est l'effet inverse concernant l'obligatoire : la part des formés à l'obligatoire parmi les formés baisse quand le diplôme s'élève : respectivement 53 %, 42 %, 32 % et 21 % des salariés ayant le niveau CAP/BEP, baccalauréat, bac+2/bac+3 et bac+4 et plus (Tableau 1).

Ainsi, la formation obligatoire va surtout aux salariés dont les niveaux de formation initiale sont les moins élevés. La formation obligatoire serait-elle le seul type de formation contribuant à mettre en

¹⁰ « Loin de réduire les inégalités entre catégories et niveaux de diplôme, la FPC tend à les amplifier en défavorisant les moins formés et les plus éloignés de l'emploi qualifié » (Dubar, 2015, p. 61). Voir aussi M. Lambert, I. Marion-Vernoux et J.-C. Sigot (2009).

¹¹ « Plus l'effort de FPC des entreprises est important dans un secteur et moins l'écart des taux d'accès entre les CSP est fort : le rapport des taux extrêmes passe ainsi de plus de 1 à 7 dans les secteurs où l'effort de formation est très faible (service marchand aux entreprises, commerce alimentaire de détail, location, crédit-bail, immobilier...), à moins de 1 à 2 dans les secteurs où l'effort de formation est très important (électricité, eau, gaz, transports, organismes financiers, pétrole etc.). C'est dans ces mêmes secteurs que l'on trouve le plus de grosses entreprises publiques ou même privées mettant en œuvre des politiques actives de gestion de l'emploi [...] » (Dubar, 1989, p. 165).

¹² Les taux d'accès à l'obligatoire correspondent au nombre de salariés ayant suivi au moins une formation obligatoire divisé par le nombre total de salariés.

¹³ « Depuis la mise en œuvre de la FPC [...], la formation va à la formation (c'est ce qu'on appelle parfois l'effet Matthieu, selon la parabole des talents rapportée par saint Matthieu : « A ceux qui ont beaucoup, il sera beaucoup donné ». » DUBAR (Claude), La formation professionnelle continue, op. cit.

œuvre les idéaux initiaux de la formation professionnelle continue : réduire les inégalités sociales d'accès au savoir ?

Les durées annuelles moyennes de formations, tous types confondus, suivent les mêmes structures en termes de qualification : à mesure que la qualification des salariés s'élève, la durée annuelle moyenne des formations augmente, passant de 32 heures pour les ouvriers à 49 heures pour les cadres. Mais les durées annuelles moyennes des salariés n'ayant été formés qu'à l'obligatoire suit le mouvement inverse passant de 11 heures pour les cadres à 17 heures pour les ouvriers (Tableau 2).

Au total, parmi les salariés qui n'accèdent qu'à la formation obligatoire, les employés et les ouvriers ont une espérance de formation (qui combine l'accès à la formation avec sa durée) plus élevée que les autres catégories (Tableau 4).

1.4. Les formations obligatoires, par leur caractère renouvelable, concernent les travailleurs à tout moment de leur carrière

L'ancienneté du salarié n'a pas d'effet significatif sur l'accès aux formations obligatoires. En effet, celles-ci, par leur caractère renouvelable, ne concernent pas seulement les travailleurs au moment de leur prise de poste, mais à tout moment de leurs fonctions.

De la même manière, les formations obligatoires concernent les salariés de tout âge, il faut cependant noter que les salariés les plus âgés bénéficient le moins de l'accès à la formation continue (taux d'accès de 34 % pour les 50 ans et plus), mais ils sont les plus fréquemment formés exclusivement à l'obligatoire. Ainsi, du point de vue de l'âge comme de la catégorie sociale ou du diplôme, être formé exclusivement à l'obligatoire est concomitant avec la situation la moins favorable en termes d'accès à la formation continue. L'accès à la formation obligatoire ne relève pas, en effet, des mêmes processus que celui aux autres formations (Tableau 1).

Tableau 2 • Taux d'accès à la formation selon les qualifications des salariés et la taille de leur entreprise

	Taux de formation				Part de salariés formés à l'obligatoire parmi les formés				Part de salariés formés exclusivement à l'obligatoire parmi les formés			
	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 salariés et plus	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 salariés et plus	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 salariés et plus
Cadres	40	55	67	62	26	20	31	22	19	14	8	8
Techniciens	36	45	49	54	29	30	43	35	22	16	22	20
Employés	22	33	38	40	28	45	38	38	25	35	17	21
Ouvriers	21	33	24	38	56	67	41	61	46	52	24	45
Ratio C/O	1,9	1,7	2,8	1,6	0,5	0,3	0,8	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2
Ratio O/C	0,5	0,6	0,4	0,6	2,2	3,4	1,3	2,8	2,4	3,7	3,0	5,6

Lecture : 40 % des cadres des entreprises de 10 à 49 salariés ont suivi au moins une formation en 2014¹⁴. Le taux d'accès des cadres des entreprises de 10 à 49 salariés est 1,9 fois plus élevé que celui des ouvriers en 2014.

Source : Defis salariés vague 1 – CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

¹⁴ Les spécificités des chiffres des entreprises de 250 à 499 salariés s'expliquent par des différences de secteurs selon les tailles d'entreprises.

Tableau 3 • Taux d'accès à la formation obligatoire, et contribution au taux d'accès général selon les qualifications des salariés

	Taux d'accès à la formation	Taux d'accès à la formation obligatoire	Taux d'accès à la formation obligatoire uniquement	Contribution de la formation exclusivement obligatoire au taux d'accès
Cadres	56	13	6	11%
Techniciens	47	16	9	19%
Employés	33	12	8	24%
Ouvriers	30	18	14	47%
Ensemble	41	15	10	24%

Lecture : le taux d'accès à la formation des cadres est de 56%, et le taux d'accès à la formation exclusivement obligatoire contribue à hauteur de 11% au taux d'accès à la formation.

Source : Defis salariés vague 1 – CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 4 • Durées moyennes de formation selon la taille d'entreprise et le secteur (en heures de formation)

	Ensemble (espérance de formation)	Ensemble formés (durées annuelles moyennes)	Salariés formés à au moins une formation obligatoire	Salariés formés exclusivement à l'obligatoire
Catégorie socioprofessionnelle				
Cadres	30	50	18	13
Techniciens	21	41	22	13
Employés	13	37	26	12
Ouvriers	11	35	28	20
Taille de l'entreprise				
10 à 49 salariés	11	40	20	17
50 à 249 salariés	16	36	19	15
250 à 499 salariés	16	38	23	11
500 salariés et plus	24	46	28	17
Ensemble	18	42	24	16

Lecture : les salariés des entreprises de 10 à 49 salariés ont une espérance de formation de 9 heures¹⁵.

Source : Defis salariés vague 1 – CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

1.5. Des formations obligatoires plus fréquentes lorsque les salariés ne déclarent pas d'évolutions de carrière

La question du lien entre l'accès à la formation et les reconnaissances et évolutions salariales est largement traitée dans la littérature économétrique (voir Béret & Dupray, 1998). La plupart des travaux montrent que, si ce lien existe bien, il n'est pas possible de mettre en évidence une causalité entre l'accès à la formation et des formes d'évolutions salariales (promotion, augmentations de salaires).

Si accès à la formation et évolutions semblent liés, c'est avant tout un effet de sélection qui opère dans les deux cas : les salariés formés sont aussi ceux qui bénéficient de reconnaissances salariales sans

¹⁵ L'espérance de formation est la durée annuelle moyenne de formation de l'ensemble des salariés annualisée au prorata du temps passé dans l'entreprise pour l'ensemble des salariés. Les durées annuelles moyennes de formation sont les durées des salariés formés annualisées au prorata du temps passé dans l'entreprise.

pour autant pouvoir dire que l'un est la cause de l'autre¹⁶. En d'autres termes, « *la formation n'aurait pas d'impact significatif sur la promotion sociale des individus, l'effet observé de prime abord ne traduisant qu'un effet de sélection (les personnes promues l'auraient sans doute été même sans formation)* » (Blasco, Lê & Monso, 2009, p. 42) ou encore « *ce sont les salariés les plus productifs qui suivent les stages de formation et qui obtiennent les plus fortes hausses de salaires, non pas du fait de leur participation à ces programmes, mais du fait de leurs caractéristiques personnelles* » (Havet & Lacroix, 2013).

Defis interroge les salariés sur les promotions, augmentations de salaires, et évolutions de postes qu'ils ont connus depuis la dernière interrogation. Ces déclarations d'évolution de carrière – qu'il ne faut pas confondre avec l'observation de telles évolutions – peuvent être mises en relation avec le suivi d'une formation, obligatoire ou non. Ainsi, l'enquête montre que l'accès à la formation en général est positivement corrélé avec des déclarations d'évolutions positives des conditions d'emploi : augmentation de la rémunération, du niveau de responsabilité, d'autonomie et de compétences. À l'inverse, la formation obligatoire est d'autant plus fréquente que ces évolutions sont de moindre intensité, voire négatives.

Ainsi, si 45 % des salariés déclarent avoir bénéficié d'une augmentation de leur rémunération depuis décembre 2013, cette proportion est de 55 % auprès des salariés formés mais de 50 % auprès de ceux n'ayant suivi que de la formation obligatoire (Tableau 5).

Une approche « toutes choses égales par ailleurs », permettant de modéliser la probabilité de déclarer des évolutions des conditions d'emploi lorsque le salarié a suivi au moins une formation (quel que soit le domaine), en contrôlant les effets de taille et de secteur d'entreprise, d'âge et d'ancienneté, de fonction, de diplôme, etc., confirme que la probabilité que les salariés déclarant des évolutions favorables est bien augmentée lorsqu'ils ont suivi une formation, tous types confondus.

En revanche, l'accès à la formation exclusivement obligatoire n'est pas significativement lié à des déclarations d'augmentations de rémunérations. Et la probabilité de déclarer une augmentation du niveau d'autonomie (cadres et employés), du niveau de responsabilité (cadres, employés et ouvriers) et de compétence (toutes les catégories) est plus faible en cas de formation exclusivement obligatoire (Tableau 6).

Ainsi, la relation positive entre formation et déclaration d'amélioration salariale, de responsabilité ou d'autonomie, qui peut être attribuée à un effet de sélection à l'instar des travaux sur le lien formation-carrière, n'est pas observée lorsque ces formations sont exclusivement obligatoires. Elles ne paraissent ainsi pas s'inscrire auprès de ceux qui déclarent une progression dans leur carrière.

¹⁶ « *Les études empiriques récentes, soucieuses de tenir compte adéquatement du problème d'endogénéité, et/ou de l'hétérogénéité inobservée, trouvent en général que la formation continue a un effet faible, voire nul, sur le salaire (voir tableau 4.1 dans Bassanini et al. [2005, p. 123]). En particulier, Goux et Maurin [2000] mettent en évidence, à partir de données françaises appariées employé-employeur de 1993, que les employés ayant suivi une formation professionnelle ne bénéficient pas d'un supplément de salaire significatif par rapport à leurs homologues n'ayant pas suivi de formation. Ils montrent que s'ils n'avaient pas tenu compte de la sélection endogène dans la participation aux stages de formation, le rendement estimé aurait été significatif et de l'ordre de 7 % au lieu d'être nul. En d'autres termes, leur étude confirme que ce sont les salariés les plus productifs qui suivent les stages de formation et qui obtiennent les plus fortes hausses de salaires, non pas du fait de leur participation à ces programmes, mais du fait de leurs caractéristiques personnelles* » (Havet & Lacroix, 2013, p. 281-282).

Tableau 5 • mobilités et reconnaissances salariales des salariés, salariés formés et salariés formés exclusivement aux formations obligatoires selon leur catégorie

	Ensemble			Cadres			Techniciens			Employés			Ouvriers		
	T	F	FO	T	F	FO	T	F	FO	T	F	FO	T	F	FO
Rémunération a augmenté depuis décembre 2013	45	55	50	56	64	59	50	56	53	34	43	36	40	52	52
<i>Depuis janvier 2014...</i>															
Niveau de responsabilité a augmenté	37	45	40	42	46	27	40	44	46	34	43	34	32	47	42
Autonomie a augmenté	40	46	42	41	43	28	44	49	50	38	46	32	37	47	46
Compétences ont augmenté	51	63	53	59	64	44	57	67	64	47	59	51	45	59	52
A connu un changement de poste	16	21	14	20	22	12	16	19	13	15	20	12	14	22	17
A connu un changement de fonction	16	21	14	22	25	14	18	21	13	15	19	10	11	17	16
A connu un changement d'établissement	10	12	7	13	13	6	10	11	7	8	12	7	7	10	8

Légende : T ensemble des salariés / F salariés formés / FO salariés formés exclusivement aux formations obligatoires.

Lecture : 45 % des salariés déclarent avoir eu une augmentation de leur rémunération depuis décembre 2013, ils 55% des formés et 47% de ceux ayant été formés exclusivement à la formation obligatoire et réglementaire

Source : Defis salariés vague 1– CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus n'ayant pas changé d'établissement.

Tableau 6 • Lien de la formation et de la formation obligatoire avec les reconnaissances salariales – résultat d'un modèle logistique

	Ensemble		Cadres		Techniciens		Employés		Ouvriers	
	Être formé	Être formé exclusivement à l'obligatoire	Être formé	Être formé exclusivement à l'obligatoire	Être formé	Être formé exclusivement à l'obligatoire	Être formé	Être formé exclusivement à l'obligatoire	Être formé	Être formé exclusivement à l'obligatoire
Rémunération a augmenté depuis décembre 2013	1,7	NS	2	NS	1,5	NS	1,6	NS	1,8	NS
<i>Depuis janvier 2014...</i>										
Niveau de responsabilité a augmenté	1,9	0,6	1,6	0,4	1,4	NS	2,2	0,4	2,6	0,8
Autonomie a augmenté	1,6	0,8	1,3	0,7	1,4	NS	1,9	0,4	1,9	NS
Compétences ont augmenté	2,1	0,6	1,9	0,4	2,3	0,8	2,6	0,5	2,2	0,6

Légende : T ensemble des salariés / F salariés formés / FO salariés formés exclusivement aux formations obligatoires.

Modèle : la probabilité de déclarer avoir eu une augmentation de la rémunération depuis décembre 2013 est multipliée par 1,7 lorsque le salarié déclare avoir été formé, plutôt que n'avoir reçu aucune formation. Ceci contrôlant les effets de taille et secteur d'entreprises, de sexe, d'âge, d'ancienneté, de fonction, de catégorie de qualification –pour les modèles de l'ensemble- et de diplôme.

Modèle : la probabilité de déclarer avoir eu une augmentation de la rémunération depuis décembre 2013 ne varie pas significativement lorsque le salarié déclare avoir été formé exclusivement à l'obligatoire, plutôt qu'avoir été formé à au moins un autre domaine de formation. Ceci contrôlant les effets de taille et secteur d'entreprises, de sexe, d'âge, d'ancienneté, de fonction, de catégorie de qualification –pour les modèles de l'ensemble- et de diplôme.

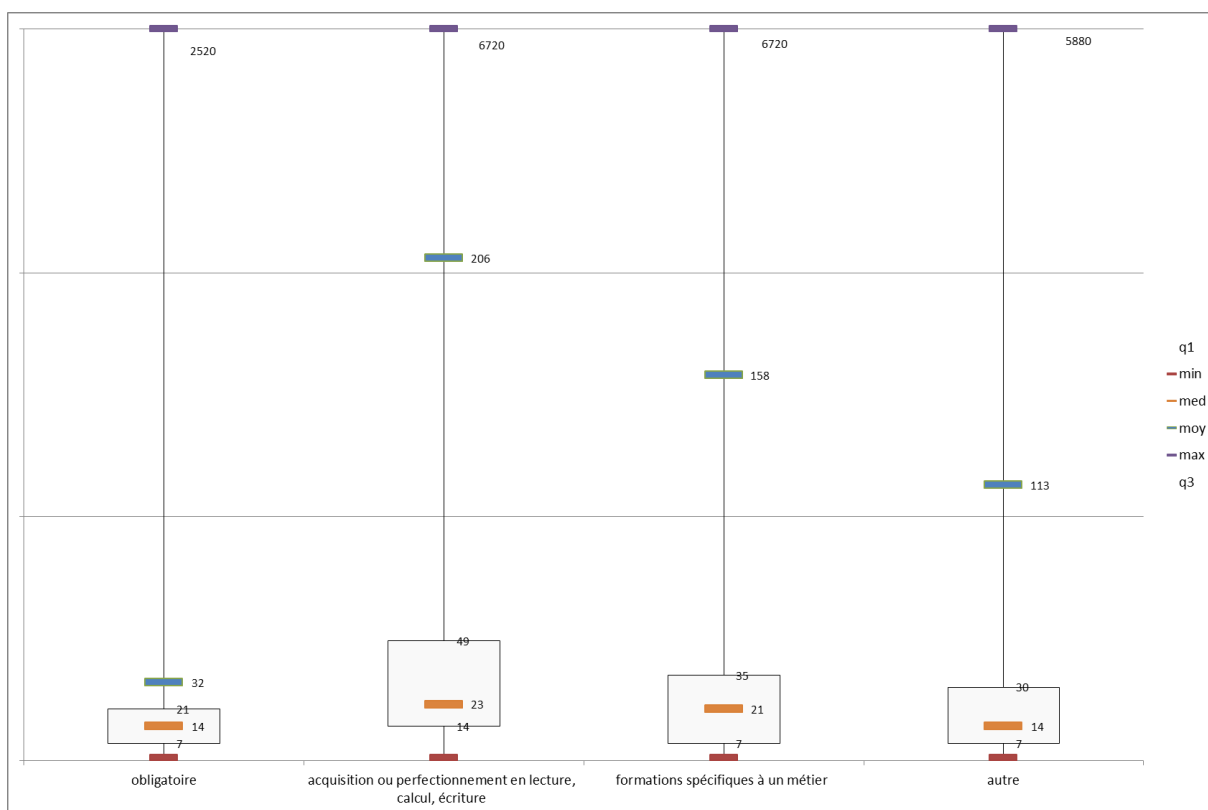
Source : Defis salariés vague 1– CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus n'ayant pas changé d'établissement

2. Des formations plus courtes, plus souvent imposées et aussi plus certifiantes

2.1. Des durées de stage plus courtes que l'ensemble des formations

Si l'espérance de formation en situation de travail des seuls salariés formés en 2014 est de 40 heures, elle est près de trois fois plus courte pour les salariés n'ayant été formés qu'à l'obligatoire (14 heures). Leurs durées des formations obligatoires sont par ailleurs moins dispersées¹⁷, paraissant se caractériser par une homogénéité plus grande¹⁸ (Graphique 2).

Graphique 2 • Les durées annuelles moyennes, médianes, minimales, maximales, Q1 et Q3 des formations



Lecture : les formations hygiène et sécurité et autres formations réglementaires déclarées comme telles initialement ont une durée annuelle moyenne de 32 heures, médiane de 14 heures, 25 % d'entre elles durent moins de 7 heures, et 75 % durent moins de 21 heures.

Source : Defis salariés vague 1 – CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des formations des salariés des entreprises de 10 et plus.

¹⁷ Les indicateurs de dispersion des formations obligatoires sont plus resserrés que pour les autres formations.

¹⁸ On retrouve des résultats semblables que ceux issus de l'enquête DIFES, portant sur l'année 2010 : « Selon l'enquête DIFES 2010, 29 % des formations mises en place dans l'année ont pour but principal de se conformer à des impératifs liés à la réglementation. Cet objectif est le deuxième le plus fréquemment cité après celui d'être plus à l'aise dans son travail (45 % des formations). Ces formations sont courtes, elles ont une durée moyenne de 20 heures, quand celles ayant pour but d'être plus à l'aise dans le travail durent en moyenne 35 heures et celles visant à changer de métier, obtenir un diplôme ont des durées moyennes respectives de 660 heures et 409 heures. Les durées des formations réglementaires sont plus élevées pour les salariés les moins qualifiés : elles durent en moyenne 14 heures pour les cadres, professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires, 19 heures pour les employés et 26 heures pour les ouvriers (Tableau 8) » (Béraud (2016b, p. 13-14).

2.2. Des formations imposées par l'employeur débouchant sur des habilitations ou des permis

Les salariés ayant suivi exclusivement des formations obligatoires déclarent plus fréquemment que l'ensemble des salariés formés qu'elles ont été imposées par l'employeur : 69% des salariés n'ayant suivi que des formations obligatoires déclarent que celles-ci étaient imposées, tandis qu'il ne s'agit que de 56% des salariés formés qui déclarent avoir suivi leur formation du fait de leur employeur. Ce qui rejoint les analyses d'un récent rapport sur les formations obligatoires¹⁹ précisant que pour les salariés, le caractère obligatoire d'une formation est principalement ressenti lorsqu'elle a été imposée par l'employeur davantage que par les dispositions légales ou réglementaires qui pèsent sur ce dernier. Par ailleurs, les formations obligatoires semblent aborder moins fréquemment de nouveaux domaines, mais plutôt consolider, rappeler ou attester de savoirs déjà acquis. C'est ce que déclarent les salariés exclusivement formés à l'obligatoire, ce qui leur a permis de mettre en application ce qu'ils ont appris dans le cadre de nouvelles tâches. (Tableau 6, 7 et 8).

Tableau 6 : modalités de réalisation des formations de l'ensemble des salariés formés et des formés exclusivement aux formations obligatoires (%)

	Ensemble formés	Formés à l'obligatoire exclusivement
Cours particulier	10	4
Cours et stage en groupe	76	78
Par rotation de poste	9	7
En situation de travail	28	21
Autoformation	8	3
Séminaire ou conférence	9	3
Dans le cadre du DIF	21	18
Dans le cadre du CIF	4	3
En période de professionnalisation	10	16
A transmis ce qui a été appris aux collègues	70	64
Formation imposée	56	69
Dans le cadre du temps libre	11	9
Dans le cadre de reprise d'études ou congé formation	4	2
Formateur interne à l'entreprise	39	32
A payé une partie ou la totalité des frais de formation	4	2

Lecture : 56 % des salariés formés déclarent qu'ils ont suivi au moins une formation imposée par l'employeur.

Source : Defis salariés vague 1 – CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus

¹⁹ CNEFP, évaluation des formations obligatoires en entreprise, mars 2017, Itinere Conseil.

Tableau 7 • Objectifs des formations de l'ensemble des salariés formés et des formés exclusivement aux formations obligatoires

	Ensemble formés	Formés à l'obligatoire exclusivement
Être plus efficace dans le travail	78	60
Accompagner un changement dans l'activité	48	35
Prendre davantage de responsabilités	39	35
Changer de métier ou de profession	15	15
Éviter de perdre votre emploi	10	17
Mieux connaître votre environnement de travail	62	61
Renforcer l'esprit d'équipe	38	34
Trouver un emploi ou créer une entreprise	9	11
A mis en application dans le cadre de nouvelles tâches	58	51
A mis en application dans le cadre de tâches déjà confiées	77	70

Lecture : 78 % des salariés formés déclarent qu'au moins une des formations suivies visait à être plus efficace dans le travail.

Source : Defis salariés vague 1– CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Enfin, davantage de formations obligatoires débouchent sur une certification : 45 % des salariés formés exclusivement aux formations obligatoires ont obtenus une habilitation ou un permis quand ils ne sont que 31 % de l'ensemble des salariés formés (Tableau 8).

Tableau 8 • Obtention d'attestations à l'issue des formations selon leur domaine

	Hygiène, sécurité et autres formations réglementaires	Acquisition ou perfectionnement en lecture, calcul, écriture	Formations spécifiques à un métier	Autre
Débouche sur habilitation	45	3	6	4
Dans le cadre du travail	94	87	91	3
Pour exercer le même métier	84	87	86	79
Pour exercer un nouveau métier	57	64	49	51
Pour évoluer hiérarchiquement	27	51	44	45
Dans le cadre du chômage	3	3	4	3

Lecture : 45 % des formations à l'hygiène et la sécurité ou autres formations réglementaires ont débouché sur une habilitation ou certification.

Source : Defis salariés vague 1– CNEFP - Céreq. Champ : ensemble des formations des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

2.3. Les formations obligatoires sont-elles mobilisées au titre du CPF ?

La mobilisation des formations obligatoires au titre du CPF est l'un des enjeux majeurs de ce domaine de formation comme noté en introduction, notamment au regard du financement de ces domaines de formation²⁰. Un récent rapport de l'IGAS précise que l'inscription de ces formations sur les listes des formations éligibles au CPF, et donc le transfert du financement de ces formations vers les salariés, « crée des tensions entre les partenaires sociaux. Certaines organisations syndicales estiment que ces titres relèvent par nature des obligations de l'employeur au titre du plan de formation. De ce point de

²⁰ Voir sur les questions de financement de la formation obligatoire l'imputabilité ou non de celles-ci au titre du plan de formation (Béraud, 2016b). Ainsi, l'impossibilité d'imputer le financement de certaines formations obligatoires au titre du plan était bien le symptôme que le législateur ne reconnaissait pas à l'ensemble de la formation obligatoire un accroissement de compétences pour le travailleur mobilisable au-delà de son poste de travail.

vue, le financement de ces formations par le CPF traduit un transfert de responsabilité de l'employeur vers les salariés ou les demandeurs d'emploi » (Fourcade, Robert & Wallon, 2017, p. 29).

Les certifications les plus mobilisées dans le cadre du CPF en 2016*

	Demandeurs d'emploi		Salariés	
1	CléA	51527	BULATS (test d'anglais)	44742
2	Stage de préparation à l'installation (SPI)	30844	Tests TOEIC (tests d'anglais)	44665
3	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389	16617	TOSA	11871
4	Diplôme d'État d'aide-soignant	12856	Accompagnement VAE	9267
5	Tests TOEIC (tests d'anglais)	9892	PCIE - Passeport de compétence informatique européen	6091
6	Formation continue obligatoire (FCO) - transport de marchandises	8505	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389	3719
7	Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) - transport de marchandises	7794	Certificat de sauveteur-secouriste du travail (SST)	3413
8	Accompagnement VAE	7678	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389	3158
9	CQP agent de prévention et de sécurité - salariés	7214	CléA	2448
10	Titre professionnel assistant.e de vie aux familles	7152	Stage de préparation à l'installation (SPI)	2125

* extrait du rapport IGAS n°2016-140R (Fourcade, Robert & Wallon, 2017, p. 29).

Ce rapport de l'IGAS de 2017 explique par ailleurs que deux années après la mise en place du CPF, trois des dix formations les plus fréquemment financées chez les salariés au titre du CPF sont des formations de type obligatoire et réglementaire. Par exemple, les certificats de sauveteur secouriste du travail et les certificats d'aptitude à la conduite en sécurité sont parmi les formations les plus mobilisées à travers le dispositif CPF (*ibid.*). Les craintes évoquées dans ce rapport, de déplacement du financement des formations obligatoires de l'employeur vers le salarié à travers la mobilisation du CPF, semblent en partie confirmées.

3. Les formations obligatoires se développent dans des fonctions d'exécution et des environnements de travail pénibles

3.1. Les salariés des fonctions de gardiennage, nettoyage, entretien, dont le taux d'accès à la formation est bas, sont particulièrement concernés par les formations obligatoires

Le taux de formation hygiène et sécurité et autres formations réglementaires selon la fonction principale des salariés attestent des caractéristiques essentielles de ces formations, attachées aux environnements et aux conditions de réalisation de l'activité professionnelle. D'un côté, les salariés des fonctions supports telles que le secrétariat, la saisie, l'accueil, gestion comptabilité, commercial, études, recherches et développement se caractérisent par des parts de formation obligatoire parmi l'ensemble des formations suivies relativement basses, comprises entre 23 % et 28 %, et entre 8 % et 13 %. À l'inverse, les fonctions qui se caractérisent par la mobilisation d'outils et machines, des environnements de travail particuliers, l'utilisation fréquentes de produits telles que celles de production, chantier, exploitation, réparation, gardiennage, nettoyage, manutention, logistique, sont celles qui ont la part de formations obligatoires et de formation exclusivement obligatoires les plus élevés : entre 55 % et 66 % de salariés formés ayant suivi au moins une formation obligatoire depuis 2014, et de 39 % à 57 %, n'ayant été formé qu'à l'obligatoire depuis 2014.

Il faut noter ici la particularité des fonctions de gardiennage, nettoyage et entretien ménager qui se caractérisent par un taux de formation général le plus bas. 15% des salariés ont suivi ou moins une formation de janvier 2014 à l'été 2015, mais, parmi les formés, la part de formation obligatoire et exclusivement obligatoire est la plus élevée : 66 % des salariés formés ont suivi au moins une formation obligatoire et 57 % n'ont suivi que ce type de formation. Ainsi il n'est pas étonnant d'observer que ces salariés ont les taux d'accès à la formation obligatoire relativement bas par rapport à l'ensemble des salariés mais une contribution du taux d'accès exclusivement obligatoire au taux d'accès général la plus élevée. Ces chiffres traduisent probablement les obligations de formation liées à la manipulation des produits d'entretien et de nettoyage²¹, mais aussi les fréquentes habilitations incendie et sécurité des personnels de gardiennage, alors que très peu d'autres formations sont proposées à ces salariés (Tableau 3). Dans ces fonctions, l'espérance de formation, calculée comme le nombre total d'heures de formation rapporté à l'ensemble des salariés, qu'ils aient ou non suivi une formation, est particulièrement basse : 2 heures, contre 31 heures pour les fonctions « étude, recherche, santé » et 16 heures toutes fonctions confondues. Et pourtant, la durée des formations pour les salariés qui sont formés exclusivement à l'obligatoire est de 14 heures dans ces fonctions d'entretiens, nettoyage et gardiennage contre 12 heures en moyenne (Tableaux 9, 10 et 11).

Tableau 9 • Taux d'accès à la formation et part de la formation obligatoire selon la fonction principale des salariés (%)

	Ensemble Taux de formation	Parmi les salariés formés	
		Part de salariés formés aux formations obligatoires	Part de salariés formés exclusivement aux formations obligatoires
Production, chantier, exploitation	41	55	39
Installation, réparation, maintenance	49	58	39
Gardiennage, nettoyage, entretien ménager	15	66	57
Manutention, magasinage, logistique	36	61	44
Secrétariat, saisie, accueil	39	23	12
Gestion, comptabilité	53	28	13
Commercial, technico-commercial	48	20	8
Études, recherche et développement, méthode, santé	55	25	13
Ensemble	41	37	24

Lecture : 41 % des salariés dont la fonction principale est la production, chantier, exploitation ont suivi au moins une formation en 2014.

Source : Defis salariés vague 1 – CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

²¹ Notamment les formations CERTI PHYTO, produits phytosanitaires, gestion des déchets, sur les machines auto laveuses, et gestes et postures.

Tableau 10 • Taux d'accès à la formation, à la formation obligatoire et exclusivement obligatoire selon la fonction principale des salariés (%)

	Taux de formation	Taux d'accès à la formation obligatoire	Taux d'accès à la formation exclusivement obligatoire	Contribution du taux d'accès à la formation exclusivement obligatoire au taux d'accès
Production, chantier, exploitation	41	23	16	39%
Installation, réparation, maintenance	49	28	19	39%
Gardiennage, nettoyage, entretien ménager	15	10	9	60%
Manutention, magasinage, logistique	36	22	16	44%
Secrétariat, saisie, accueil	39	9	5	13%
Gestion, comptabilité	53	15	7	13%
Commercial, technico-commercial	48	9	4	8%
Études, recherche & développement, méthode, santé	55	14	7	13%
Ensemble	41	15	10	24%

Lecture : 41 % des salariés dont la fonction principale est la production, chantier, exploitation ont suivi au moins une formation en 2014, le taux d'accès à la formation obligatoire des salariés ayant cette fonction principale contribue à hauteur de 39% du taux d'accès général.

Source : Defis salariés vague 1 – CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 11 • durées moyennes de formation selon la fonction principale des salariés (en heures)

	Ensemble (espérance de formation)	Ensemble formés	Formés exclusivement aux formations obligatoires	Part de la durée de formation obligatoire parmi l'ensemble de la formation (%)
Production, chantier, exploitation	11	28	14	0,52
Installation, réparation, maintenance	13	27	11	0,41
Gardiennage, nettoyage, entretien ménager	2	17	14	0,84
Manutention, magasinage, logistique	12	33	13	0,38
Secrétariat, saisie, accueil	12	31	3	0,1
Gestion, comptabilité	28	54	8	0,15
Commercial, technico-commercial	22	47	9	0,19
Études, recherche & développement, méthode, santé	31	56	10	0,18
Ensemble	16	40	12	0,3

Lecture : Les salariés dont la fonction principale est la production, chantier, exploitation ont suivi une durée annuelle moyenne de formation de 11 heures.

Source : Defis salariés vague 1 – CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

3.2. Formations obligatoires et conditions de travail affectant la santé sont liées

Les salariés interrogés dans l'enquête Defis sont amenés à décrire succinctement leur condition de travail (horaires, rythme, etc.). Ceci permet d'observer que les formations obligatoires se développent dans des contextes de production susceptibles d'affecter la santé des salariés, et de préciser que ces formations ont bien pour fonction de protéger la santé et la sécurité des salariés, davantage que d'endosser le rôle de développement des compétences de la formation professionnelle continue.

Il faut observer dans un premier temps que l'exposition à des facteurs de pénibilité au sein du travail et les formations obligatoires concernent davantage les mêmes catégories de travailleurs : ouvriers, et dans une moindre mesure, techniciens, des secteurs industriels, de la construction, des transports et entreposages (Mauroux 2016, p. 22). Ainsi, l'enquête Condition de travail 2013 de la Dares mentionne

que les ouvriers sont les salariés le plus fréquemment formés sur ou informés des risques professionnels : « En 2013, en matière de prévention des risques professionnels, plus de 40 % des ouvriers déclarent avoir reçu une information ou une formation au cours des 12 derniers mois. Ils sont les plus exposés à des risques physiques ou chimiques. En revanche, les employés sont relativement moins bien informés que les cadres, bien que davantage exposés » (*ibid.*, p. 10).

Les indicateurs de Defis convergent globalement avec ceux des enquêtes dédiées aux conditions de travail : 51 % des ouvriers déclarent être contraint à des horaires décalés quand ce sont respectivement 36 %, 35 %, et 41 % des cadres, techniciens et employés ; 26 % des ouvriers déclarent être contraint à des horaires de nuit quand ce sont respectivement 7 %, 11 %, et 11 % des cadres, techniciens et employés (Tableau 12).

Ce sont aussi les salariés les moins qualifiés qui déclarent le plus fréquemment être contrôlés en permanence, près d'un ouvrier sur trois. Ou encore répéter continuellement une même série de gestes ou d'activités : 74 % des employés et 73 % des ouvriers contre 18 % des cadres et 43 % des techniciens.

Par ailleurs, les salariés les moins qualifiés sont aussi ceux qui mobilisent le plus fréquemment des outils ou machines, et doivent suivre des normes de sécurité. 69 % des ouvriers déclarent utiliser une machine ou conduire un engin quand ce sont respectivement 27 %, 36 %, et 27 % des cadres, techniciens et employés. Et 91 % des ouvriers déclarent suivre des normes de sécurité quand ce sont respectivement 63 %, 72 % et 65 % des cadres, techniciens et employés. (Tableau 13).

Les formations obligatoires se développent davantage auprès des salariés exposés aux risques professionnels. Ainsi, 34 % des salariés qui mobilisent le plus fréquemment des outils/machines ou 39 % de ceux qui travaillent de nuit ont été exclusivement formés à l'obligatoire, quand ce sont 24 % de l'ensemble des salariés formés. Il faut par ailleurs noter que les salariés qui déclarent répéter continuellement une même série de gestes ou d'activités ont des taux d'accès à la formation plus bas que la moyenne (32 %) mais, lorsqu'ils se forment, c'est plus souvent qu'exclusivement à l'obligatoire (30 %) ²² (Tableaux 14 et 15).

Si les formations obligatoires visent principalement à préserver la santé des salariés confrontés à des conditions de travail difficiles, il serait intéressant de pouvoir observer l'effet de ces formations sur la fréquence des accidents du travail, maladies professionnelles, etc., et d'évaluer ainsi l'impact de ces formations sur la sinistralité. Il est difficile de saisir un lien direct entre la santé des travailleurs et l'accès à la formation obligatoire. Certaines tendances de long terme ont pourtant été observées : Nathalie Serres et Pascal Jacquetin (2010) analysent une probable baisse de la sinistralité par les conséquences des développements réglementaires entre 1976 et 1986 (décret BTP 1965 et loi de 1976 sur la sécurité intégrée et obligation de formation des travailleurs à la sécurité, CHSCT en 1982).

²² Un modèle intégrant la taille d'entreprise, le secteur, la fonction, l'âge, etc., et ces indicateurs de conditions de travail confirme que les ouvriers ont, *toutes choses égales par ailleurs*, une probabilité augmentée de suivre de la formation obligatoire par rapport aux cadres.

Tableau 12 • contraintes de l'activité de travail selon la catégorie de salariés (%)

	Ensemble	Cadres	Techniciens	Employés	Ouvriers
A régulièrement des horaires décalés (tôt le matin, tard le soir)	42	36	35	41	51
A régulièrement des horaires irréguliers ou alternés	39	34	34	42	44
Travaille régulièrement de nuit (entre 0h et 5h)	15	7	11	11	26
Travaille régulièrement plus de 45h par semaine	22	50	18	8	16
Occupe différents postes	44	32	42	47	51
Ordres ou consignes / procédures ou des modes d'emploi	88	85	90	91	88
Objectifs chiffrés	46	58	50	44	37
Travail contrôlé (en permanence)	24	16	22	25	31
Obligé de vous dépêcher pour faire votre travail (en permanence)	22	20	20	24	23
Répéter continuellement d'une même série de gestes ou d'activités (oui)	54	18	43	74	73
L'ennui dans votre travail (souvent)	13	7	9	19	16

Lecture : 42 % des salariés déclarent travailler en horaires décalés (tôt le matin, tard le soir) en 2014.

Source : Defis salariés vague 1– CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 13 • Mobilisation d'outils, procédures etc. selon la catégorie de salariés

	Ensemble	Cadres	Techniciens	Employés	Ouvriers
Utilise occasionnellement un ordinateur	73	98	92	74	41
Utilise une machine ou conduit un engin	42	27	36	27	69
Doit suivre des procédures qualité	65	66	67	54	69
Doit suivre des normes de sécurité	74	63	72	65	91
Doit se conformer à des textes réglementaires ou juridiques	70	76	76	65	63
A obtenu une habilitation pour ces normes, procédures ou réglementations	35	30	38	25	43

Lecture : 42 % des salariés déclarent utiliser une machine ou conduire un engin dans le cadre de leur travail en 2014.

Source : Defis salariés vague 1– CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 14 • Taux d'accès à la formation selon la mobilisation d'outils, procédures dans l'activité

	Taux d'accès à la formation	Part de salariés formés à l'obligatoire	Part de salariés formés exclusivement à l'obligatoire
Utilise occasionnellement un ordinateur	47	33	19
Utilise une machine ou conduit un engin	41	51	34
Doit suivre des procédures qualité	45	41	26
Doit suivre des normes de sécurité	41	44	29
Doit se conformer à des textes réglementaires ou juridiques	44	39	24
Ensemble	41	37	24

Lecture : 41 % des salariés qui déclarent utiliser une machine ou conduire un engin dans le cadre de leur travail ont suivi au moins une formation en 2014.

Source : Defis salariés vague 1– CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 15 • Taux d'accès à la formation selon les contraintes dans l'activité

	Taux d'accès à la formation	Part de salariés formés à l'obligatoire	Part de salariés formés exclusivement à l'obligatoire
A régulièrement des horaires décalés (tôt le matin, tard le soir)	40	43	29
A régulièrement des horaires irréguliers ou alternés	40	41	27
Travaille régulièrement de nuit (entre 0h et 5h)	40	53	39
Travaille régulièrement plus de 45h par semaine	48	33	17
Occupe différents postes	38	40	26
Ordres ou consignes / procédures ou des modes d'emploi	42	38	24
Objectifs chiffrés	48	34	20
Travail contrôlé (en permanence)	39	39	27
Obligé de vous dépêcher pour faire votre travail (en permanence)	39	38	27
Répéter continuellement d'une même série de gestes ou d'activités (oui)	32	41	30
L'ennui dans votre travail (souvent)	37	33	22
Ensemble	41	37	24

Lecture : 45 % des salariés qui déclarent travailler en horaires décalés (tôt le matin, tard le soir) ont suivi au moins une formation en 2014.

Source : Defis salariés vague 1– CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Conclusion

Les principaux résultats de cette étude, réalisée à partir du volet « salariés » de Defis, sur la place des formations obligatoires dans la formation des salariés, peuvent être résumés de la manière suivante :

- En 2014, 37 % des salariés formés ont suivi au moins une formation hygiène et sécurité ou autres habilitations et certifications réglementaires. Et un quart des salariés formés (24 %) n'a suivi que ce type de formation en 2014. Ces formations obligatoires tiennent donc une place importante dans les formations suivies par les salariés
- Les données « salariés » confirment « l'effet taille à double sens » observé à partir de données sur les entreprises issues de l'enquête CVTS et du volet « entreprises » de Defis : la part de salariés ayant suivi une formation obligatoire et réglementaire augmente avec la taille des entreprises, mais la part de salariés formés exclusivement à l'obligatoire est plus importante dans les entreprises de petites tailles.
- Elles confirment également des effets sectoriels marqués : les salariés des entreprises des secteurs industriels, de la construction, de l'hébergement et la restauration, ainsi que des industries alimentaires, boisson, tabac sont ceux qui ont le plus suivi des formations obligatoires. 44 % des salariés formés des secteurs de la construction et du transport et entreposage n'ont suivi que de la formation obligatoire ou réglementaire.
- Les formations obligatoires ont la spécificité de concerner davantage les salariés les moins qualifiés. Les employés et ouvriers sont les salariés ayant les taux d'accès à la formation les plus faibles, mais lorsqu'ils sont formés, c'est plus fréquemment que les autres catégories à l'obligatoire : 46 % des ouvriers formés ne l'ont été qu'aux formations de ce type, près de 4 fois plus que les cadres.
- Les formations obligatoires, par leur caractère renouvelable, concernent les travailleurs à tout moment de leur carrière.

- Les formations obligatoires s'inscrivent auprès de salariés qui ne déclarent peu ou pas d'évolutions salariales positives, d'augmentation de leur responsabilité ou d'autonomie, à la différence de la formation en général.
- La formation obligatoire est le domaine de formation qui se caractérise par des durées annuelles moyennes et médianes de stage les plus courtes. En 2014, 50 % des formations obligatoires ont une durée inférieure à 14 heures (soit environ deux jours de formation), et la durée moyenne est de 32 heures (une semaine).
- Les formations obligatoires sont très fortement liées aux activités de production et cherchent à prévenir les effets de certaines activités de travail sur la santé de ceux qui les exécutent. Elles concernent principalement les salariés aux fonctions d'exécution, et elles se développent auprès d'environnements susceptibles d'affecter la santé des travailleurs.
- Les formations obligatoires sont plus fréquemment imposées par les employeurs que les autres domaines de formation. Elles débouchent nettement plus souvent sur des habilitations ou permis permettant de les attester (45 %).

Une étude antérieure portant sur des données « entreprises » de Defis et de CVTS mettaient en avant un résultat central : les formations obligatoires sont davantage développées auprès des entreprises ayant les caractéristiques des moins formatrices et de celles qui structurent le moins leur politique de formation continue.

Les données « salariés » de l'enquête confirment que la formation obligatoire est plus développée auprès de situations les moins favorables en termes d'accès à la formation continue : elle concerne les travailleurs les moins qualifiés, les moins diplômés, les plus soumis à des conditions de travail difficiles et aux effets susceptibles d'affecter leur santé.

Ces formations obligatoires se caractérisent par des modalités de réalisation parmi les moins favorables à la réappropriation des savoirs au-delà de la sphère de production immédiate : leur durée est courte, ce sont celles les plus fréquemment imposées par les employeurs.

Elles semblent ainsi moins participer d'une construction pérenne de qualifications, ou de l'acquisition de nouvelles compétences, et se concentrent davantage sur la prévention des effets de l'activité de travail. Mais n'est-ce pas là le rôle premier d'une formation à l'hygiène et sécurité ? En effet, les formations à l'hygiène et sécurité répondent aux exigences de maintien de la santé et la sécurité des travailleurs sur les lieux de production et non pas aux objectifs d'une formation professionnelle continue s'affichant comme un outil de sécurisation des parcours professionnels ou de progression de la qualification.

Dans un contexte où la formation professionnelle continue est considérée comme « un élément structurant de la sécurisation des parcours des personnes » (Accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle du 14 décembre 2013)²³, considérant que ces formations obligatoires ne répondent pas à cet objectif, on pourrait être tenté de recalculer les taux d'accès à la formation continue en les amputant de la formation obligatoire. Ce nouveau calcul fait apparaître des inégalités encore plus criantes que celles déjà observées. Le taux d'accès des cadres devient 2,9 fois plus élevé que celui des ouvriers après correction quand il était 1,9 fois plus élevé avant correction (Tableau 16 et 17).

²³ Voir C. Dubar (1989), p. 164 : « On retrouve cet espoir dans le préambule et plusieurs articles de la Loi de Juillet 1971 qui fait de cette FPC une « obligation nationale » et l'inscrit « dans le cadre de l'éducation permanente ». Il se traduit non seulement dans l'obligation faite à toutes les entreprises de plus de 10 salariés de consacrer une fraction non négligeable de leur masse salariale à la formation [...] mais aussi dans l'obligation de déclarer annuellement l'effort consenti pour la formation, en permettant d'apprécier la part accordée à chacune des catégories socioprofessionnelles ». Mais encore aujourd'hui

Tableau 16 • Taux corrigés d'accès à la formation

	Taux de formation initial	Taux de formation revu
Cadres	56	50
Techniciens	47	38
Employés	33	25
Ouvriers	30	17
Rapport taux cadres / taux ouvriers	1,9	2,9

Lecture : le taux d'accès à la formation des cadres est de 56 % soit 1,9 fois plus élevé que celui des ouvriers

Source : Defis salariés vague 1– CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 17 • Taux corrigés d'accès à la formation selon la taille des entreprises

	Taux de formation révisé			
	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 salariés et plus
Cadres	32	47	62	57
Techniciens	28	38	38	43
Employés	17	21	31	32
Ouvriers	11	16	19	21
Rapport taux cadres / taux ouvriers	2,9	2,9	3,3	2,7

Lecture : le taux d'accès à la formation des cadres des entreprises de 10 à 49 salariés est de 32 % soit 2,9 fois plus élevé que celui des ouvriers.

Source : Defis salariés vague 1– CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés et plus

Comment interpréter les inégalités d'accès à la formation ?

Si les inégalités en termes de catégorie de qualification sont bien documentées dans les études sur la formation continue, la présente étude s'appuyant sur les données Defis montre que cette inégalité d'accès se double d'une inégalité en termes de contenu des formations : les catégories de salariés les moins qualifiés sont les plus contraints à la formation obligatoire et réglementaire. Ils sont donc moins susceptibles de choisir, investir, se projeter au moyen de la formation continue. Soit, pour reprendre les termes de Birh et Pfefferkorn, l'inégalité se cumule de n'être *pas tant un défaut d'avoir qu'un défaut de pouvoir*. Les inégalités dans le champ de la formation professionnelle continue sont cumulatives²⁴.

Les récentes évolutions législatives de la formation continue contribuent à alimenter l'idée selon laquelle les travailleurs auraient plus de *liberté* dans la mobilisation d'un droit mobilisable à titre individuel et transférable. Cependant, en situant la formation continue au plus proche de la production, on pourrait craindre paradoxalement un accroissement des inégalités plus qu'une réduction : « *La formation tout au long de la vie accentue le mouvement par lequel la formation professionnelle continue (voire toute éducation permanente en France), en se rapprochant au plus près des évolutions conjointes du système éducatif et du système productif, est de plus en plus porteuse d'inégalités* » (Dubar 1997, p. 20).

²⁴ Voir A. Birh et R. Pfefferkorn (2014) sur le caractère cumulatif des systèmes d'inégalités.

Bibliographie

- Beraud D. (2016a), « Les formations obligatoires en entreprise : des formations comme les autres ? », *Céreq Bref*, 350.
- Beraud D. (2016b), *Les formations obligatoires en entreprise*, Céreq, Net.doc 163
- Birh A. et Pfefferkorn R. (2014), *Dictionnaire des inégalités*, Paris, Armand Colin.
- Blasco S., Lê J., Monso O., « formation continue en entreprise et promotion sociale : mythe ou réalité ? », *Formations et emploi*, édition 2009, Insee Références, p. 27-42.
- CNEFP (2017), *Évaluation des formations obligatoire en entreprise*, mars, Itinere Conseil.
- Daviau L. (2011), « L'absence de formation obligatoire crée un préjudice particulier au salarié dû au manquement à l'obligation de sécurité de résultat », *Droit ouvrier*, 753, Avril, p. 277-280.
- Dubar C. (2015), *La formation professionnelle continue*, Paris, La découverte, Coll. « Repères ».
- Dubar C. (1989), « Vingt ans de formation continue en France, de l'utopie de la deuxième chance aux réalités contrastées de la gestion de l'emploi », *Éducation permanente*, 98, p. 163-172.
- Dubar C. (1997), « La formation continue aujourd'hui accroît-elle les inégalités », *Éducation permanente*, 129, p. 19-28.
- Fourcade S., Robert E., Wallon V. (2017), *Bilan d'étape du déploiement du compte personnel de formation (CPF)*, Rapport IGAS N°2016-140R, juillet.
- Havet N. et Lacroix G. (2013), « La formation continue, un moyen de réduire les inégalités salariales entre hommes et femmes ? », *Revue économique*, 64/2, p. 279-308.
- Jounin N. (2006), « La sécurité au travail accaparée par les directions, quand les ouvriers du bâtiment affrontent le danger clandestinement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 165, p. 72-91.
- Kapp T. (2012), « Le mystérieux salarié qui apporte son « aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail », *Droit ouvrier*, 765, p. 253-256
- Lambert M., Marion-Vernoux I. et Sigot J.-C. (coord.) (2009), *Quand la formation continue*, Marseille, Céreq.
- Mauroux A. (coord.) (2016), « Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail », DARES, *Synthèse Stat'*, 22, novembre.
- Rade C. (2012), L'obligation de sécurité du salarié, *Droit ouvrier*, 770, p. 578-582
- Serres N. et Jacquetin P. (2010), « Baisse des accidents du travail sur le long terme : sinistralité et éléments explicatifs par secteur d'activité », *Points de repère*, 32, décembre.

Annexe 1 – Les formations obligatoires dans l'enquête Defis

Le volet « salariés » de l'enquête Defis est constitué d'un panel de 16 000 individus salariés en 2013 d'une des entreprises répondant au volet entreprise de la même enquête, quel que soit le contrat de travail et la durée de l'emploi. L'enquête « salariés » est structurée en cinq vagues d'interrogation de l'automne 2015 à l'automne 2019.

Nous traiterons dans ce document les données de la première vague de l'enquête salariés, en se restreignant au champ des entreprises de 10 salariés et plus.

Defis salariés permet d'approcher l'accès aux formations obligatoires des salariés interrogés sur les spécialités des formations à visée professionnelle suivies depuis janvier 2014. La modalité « hygiène, sécurité et autres formations réglementaires » permet d'approcher le recours aux formations obligatoires, sans toutefois distinguer la part de ce qui relève de l'hygiène et sécurité d'un côté, ou d'autres habilitations et certifications réglementaires²⁵ de l'autre.

Rappelons que la formation obligatoire est le poste de dépense le plus fréquent en matière de formation des entreprises en 2014. Mais en première analyse, du côté des déclarations des salariés, l'accès à la formation obligatoire ne représente que 29 % des salariés formés contre 54 % pour les formations spécifiques aux métiers exercés. Cependant, les résultats des enquêtes auprès des entreprises et auprès des salariés apparaissent cohérents : 5 % seulement des salariés déclarant avoir suivi une formation obligatoire proviennent d'entreprise n'en ayant pas financé. Et parmi ceux-ci, une partie ont quitté cette entreprise, et ont pu être formé dans une autre entreprise ou dans le cadre du chômage.

Il semble que l'enquête auprès des salariés sous-estime l'accès aux formations obligatoires, une partie d'entre elles étant classées comme « formations spécifiques aux métiers ». Il semble cohérent que certains salariés déclarent leur(s) formation(s) obligatoire(s) et réglementaire(s) sous cet item : des habilitations électriques, nucléaires, ou encore différents permis ou habilitation bancaires et assurantielles peuvent recouvrir, pour les salariés concernés, des compétences d'abord mobilisées pour exercer leur métier. Leur caractère « hygiène, sécurité ou réglementaire » peut leur paraître secondaire.

Ce classement sous l'item « formation spécifique à un métier » renseigne sur la perception que les travailleurs ont de ces formations. Nous faisons cependant le choix de prendre l'obligation comme dimension essentielle et structurante de ces formations, qu'elles que soient les perceptions que les salariés en ont, car si le caractère obligatoire ne pèse pas sur le eux, il pèse bien –en 2014 en tous cas– sur l'employeur, qui les finance. Ainsi, un travail initial d'apurement de ces formations a été réalisé, dans le sens d'un reclassement de certaines formations « spécifiques à un métier » en formations obligatoires.

Le reclassement des formations obligatoires

La base Defis salariés présente initialement 9868 formations déclarées pour les salariés des entreprises de 10 et plus. Parmi celles-ci, 2255 sont des formations déclarées d'emblée de type hygiène et sécurité et autres formations réglementaires (29%).

Les formations initialement classées dans les autres items et identifiées comme obligatoires à partir des libellés des formations (par exemple, CACES, habilitations électriques etc.)²⁶ ont donc été recodées

²⁵ La première dimension résulte de l'obligation légale inscrite dans le code du travail, la seconde dimension, plus difficile à préciser, rassemble l'ensemble des habilitations, certifications nécessaires à l'exercice d'une activité sur les lieux de production, qui sont, elles attachées aux travailleurs. Voir D. Béraud (2016b).

²⁶ L'identification résulte d'un travail systématique de lecture des intitulés de formation.

comme obligatoire. Elles sont au total au nombre de 582, dont 478 parmi les formations spécifiques à un métier, 12 parmi celles relatives à l'acquisition ou au perfectionnement en lecture, écriture et calcul, 61 dans les autres formations, et 73 parmi les « ne sait pas ».

Ainsi le nombre de formations de type hygiène et sécurité et autres habilitations réglementaires est augmenté de 582, soit 2837 formations, qui représentent 30% des formations suivies par les salariés de janvier 2014 à l'été 2015 (Tableau A1).

Tableau A1 • Les domaines de formation avant et après reclassement de l'obligatoire (%)

	Obligatoire	Perfectionnement calcul, lecture, écriture	Technique spécifique à un métier	Autre	Nsp
Avant recodage	23	9	46	21	1
Après recodage	30	9	41	20	0

Lecture : avant recodage, 23 % des formations suivies par les salariés sont des formations hygiène et sécurité et autres formations réglementaires, après recodage, ces formations représentent 30% de l'ensemble des formations.

Source : Defis salariés vague 1– CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des formations des salariés des entreprises de 10 et plus.

Ces formations recodées sont-elles différentes du champ des formations obligatoires déclaré d'emblée ? Les formations obligatoires de type 2 (recodées) débouchent à 66% sur une habilitation ou un permis, une part bien plus élevée que les obligatoires initiales (39%) et que les autres formations. Ces obligatoires de type 2 ont en effet été identifiées, notamment, à partir de cette dimension : une caractéristique essentielle de l'obligatoire est de pouvoir attester d'une conformité avec les exigences réglementaires et légales qui passent par l'obtention d'un document opposable.

Par ailleurs, il semblerait que les obligatoires de type 2 se déroulent plus fréquemment dans le cadre du chômage (10%) que les premières. Ces formations qui se déroulent en dehors du cadre du travail s'affranchissent alors de la dimension d'attache au lieu de production. Débouchant souvent sur une habilitation, elles sont alors considérées comme un atout pour accéder à l'emploi ou de changer de métier. (Tableau A2).

Les formations obligatoires initiales et les formations obligatoires de type 2 se caractérisent, par rapport aux formations « métiers » et d'acquisition des savoirs de base, par des durées en moyenne moins élevées et moins dispersées, ce qui est cohérent avec les modalités de réalisation des formations obligatoires (Graphique A2).

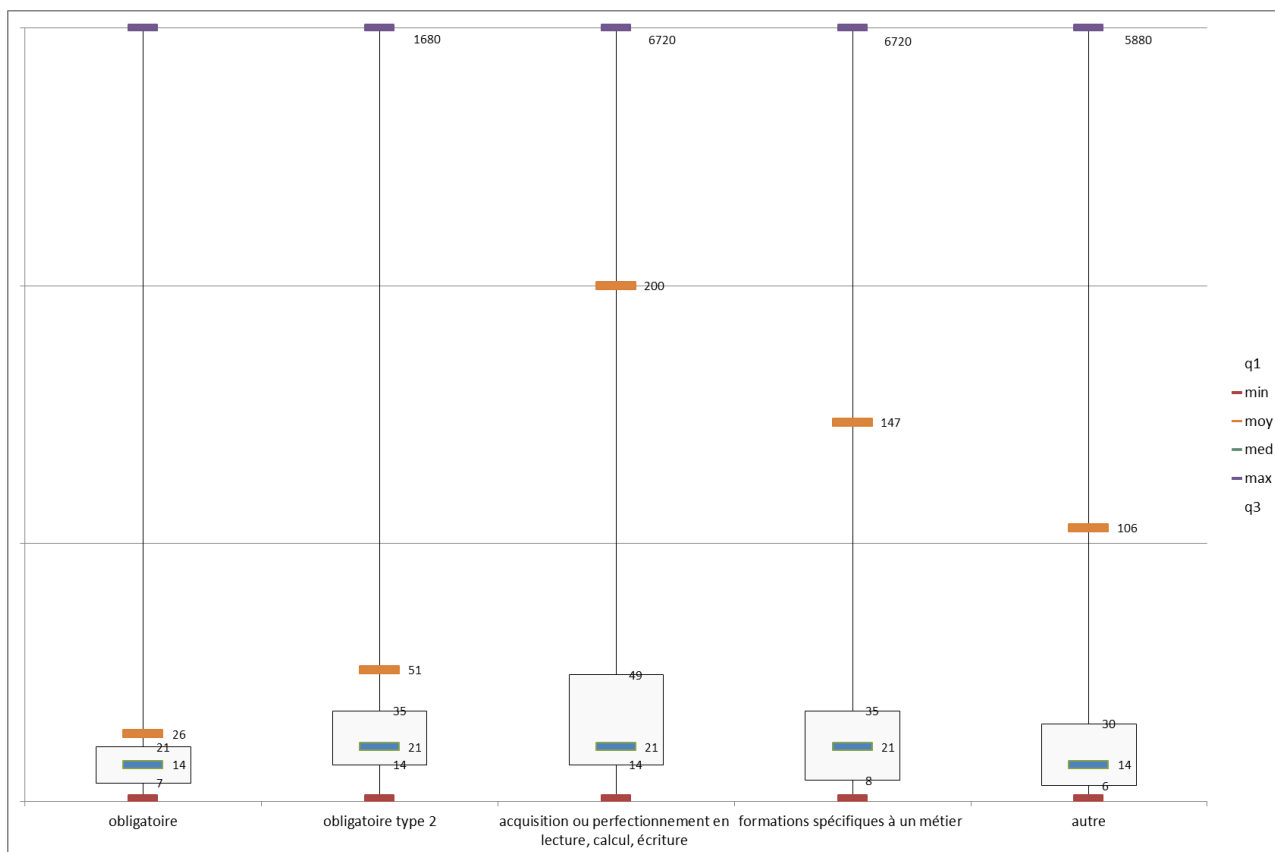
Tableau A2 • Caractéristiques des formations obligatoires et des formations métiers de type obligatoire

	Hygiène, sécurité et autres formations réglementaires	Obligatoire type 2	Acquisition ou perfectionnement en lecture, calcul, écriture	Formations spécifiques à un métier	Autre
Débouche sur habilitation	39	66	4	13	7
Dans le cadre du travail	95	88	88	90	91
Pour exercer le même métier	84	82	87	85	80
Pour exercer un nouveau métier	57	60	62	49	51
Pour évoluer hiérarchiquement	26	30	47	42	44
Dans le cadre du chômage	1	10	2	5	3

Lecture : 95 % des formations hygiène et sécurité et autres formations réglementaires ont été suivies dans le cadre du travail.

Source : Defis salariés vague 1– CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des formations des salariés des entreprises de 10 et plus.

Graphique A2 • Les durées annuelles moyennes, médianes, minimales, maximales, Q1 et Q3 des formations



Lecture : Les formations hygiène et sécurité et autres formations réglementaires déclarées comme telles initialement ont une durée annuelle moyenne de 26 heures, médiane de 14 heures, 25% d'entre elles durent moins de 7 heures, et 75% durent moins de 21 heures.

Source : Defis salariés vague 1 – CNEFP – Céreq. Champ : ensemble des formations des salariés des entreprises de 10 et plus.

Les intitulés des formations obligatoires présentes dans la base Defis

La majeure partie des formations déclarées comme obligatoires sont :

- Les formations SST²⁷, hygiène et sécurité non déterminée gestes et postures, hygiène et sécurité, sécurité incendie, extincteurs etc. (26%) ;
- Des CACES et autres permis de conduire, FCO, FIMO (environ 20%), et recyclages associés ;
- Des habilitations électriques et autres habilitations aux transports de matières dangereuses, habilitations au nucléaire, travail en hauteur, amiante, gaz, explosifs et pyrotechnique, et recyclages associés. Celles-ci représentent un autre quart.
- Bien moins fréquemment déclarées, les formations relatives aux équipements de protection individuels (EPI) ;
- Formations à l'hygiène en restauration (HACCP) ;
- Des formations relatives aux normes environnementales RGE, certifications phytosanitaires. Formations liées aux réglementations bancaires, assurantielles (TRACFIN, lutte contre le blanchiment et le terrorisme) ;
- Formations dans le secteur de la santé (légiionellose etc.) et de la petite enfance ;
- Tout un ensemble de formations sur des machines, à la prise de poste, des habilitations pour accéder à des environnements de travail (aéroport, centrales etc.) ;

²⁷ Les formations sauveteur secouriste du travail sont une des dimensions de l'obligation légale issue du code du travail (Article L4121-1 et suivants) qui impose aux employeurs de d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces formations sont d'une durée de 12 heures initiales auxquelles peuvent s'ajouter 12 heures supplémentaires relatives aux risques spécifiques. Elles permettent d'obtenir le certificat de sauveteur secouriste du travail valable 24 mois au niveau national, il peut être délivré à des personnels non-salariés dans le cadre de la formation initiale. Elle est recyclable tous les 2 ans.

- D'autres formations marginales et dont le caractère obligatoire et réglementaire paraît moins certain ou résulter d'autres dimensions que la formation professionnelle (formations syndicales), sur des logiciels (EXCEL etc.), les formations aux évolutions législatives, aux dispositifs RH (entretiens professionnels) ou encore les formations des représentants des personnels (CHSCT, CE, DP) ;

[Abonnez-vous à notre newsletter en cliquant ici](#)

Retrouvez l'activité et les publications du Céreq

[**www.cereq.fr**](http://www.cereq.fr)

et suivez-nous sur Twitter

[**@PRESSECEREQ**](https://twitter.com/PRESSECEREQ)

ISSN 2497-6873