

Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

François Avenier, Martine Möbus, Jean Polé, Christèle Philippe
avec la collaboration de Mathieu Dallaporta

*La formation professionnelle continue
dans les entreprises françaises en 1993
Résultats d'une enquête européenne*

NUMÉRO 1 / FÉVRIER 1998

documents
observatoire

LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES ENTREPRISES FRANÇAISES EN 1993



RÉSULTATS D'UNE ENQUÊTE EUROPÉENNE

François Avenir, Martine Möbus, Jean Pelé, Christèle Philippe
avec la collaboration de Mathieu Dallaporta

C é r e q

Document n°133
Série Observatoire

Février 1998

AVANT-PROPOS

Ce document présente les résultats français de la première enquête sur la formation professionnelle continue en entreprise qui ait été réalisée au niveau européen : Continuing Vocational Training Survey (CVTS).

Le questionnaire général, les différents concepts et nomenclatures ainsi que les méthodes de collecte ont fait l'objet de définitions et de recommandations communes. Ces dernières ont été adoptées à l'issue de discussions entre les représentants des 12 États-membres concernés, sous l'égide d'EUROSTAT.

L'enquête CVTS a été menée dans le cadre du Programme d'action pour le développement de la formation professionnelle continue dans la Communauté européenne (FORCE¹). Elle vise à garantir l'échange de données comparables en matière de formation professionnelle continue. Le volet français de l'enquête a été réalisé par le Céreq, en concertation avec l'INSEE et la Direction de l'animation, de la recherche, des études et de la statistique (DARES, ministère de l'Emploi et de la Solidarité).

Les résultats détaillés de l'enquête française présentés dans ce document sont précédés d'une courte analyse comparative fondée sur les informations diffusées par EUROSTAT².



¹ Décision du Conseil 90/267/CEE du 29 mai 1990.

² Voir « Enquête formation professionnelle continue dans les entreprises : résultats », Document EUROSTAT, 1997.

SOMMAIRE



La formation professionnelle continue dans les entreprises françaises en 1993 Résultats d'une enquête européenne

INTRODUCTION : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES ENTREPRISES : LA PLACE DE LA FRANCE EN EUROPE	7
1. LES STAGES DE FORMATION CONTINUE	7
1.1. La France dans le peloton de tête en termes d'effort physique...	7
1.2. ...Comme en termes d'effort financier	9
1.3. Mais en France, la diffusion des pratiques de formation paraît relativement limitée	12
2 - LA DIVERSIFICATION DES SITUATIONS FORMATRICES	13
2.1. Une règle de complémentarité entre les situations de formation	13
2.2. Au-delà des stages, la primauté de la FEST	14
CHAPITRE I : L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES DANS LES ENTREPRISES	16
1. RÉSULTATS GÉNÉRAUX	17
1.1. L'évolution des effectifs des entreprises : stagnation voire réduction	17
1.2. La formation des jeunes : un investissement modeste des entreprises	17
1.3. Le mode de renouvellement des compétences : avantage à la formation continue	17
2. TABLEAUX STATISTIQUES (N° 3 à 10)	20
CHAPITRE II : LES PRATIQUES DE FORMATION DES ENTREPRISES	29
1. RÉSULTATS GÉNÉRAUX	31
1.1. Les entreprises formatrices : près d'une sur deux	31
1.2. Les objectifs de la formation : recherche de l'efficacité productive	32
1.3. L'accès à la formation continue : un salarié sur trois	34
1.4. Les stages : orientés sur les techniques de production et l'informatique	34
1.5. L'offre de formation : avantage au pôle privé lucratif	35
1.6. Les coûts de la formation : 2,2 % du coût de la main-d'œuvre	35
1.7. Les formations non déclarées : une entreprise formatrice sur trois	37
2. TABLEAUX STATISTIQUES (N° 11 à 29)	39

CHAPITRE III : LES MOYENS ET MÉTHODES DE GESTION DE LA FORMATION DANS LES ENTREPRISES	59
1. RÉSULTATS GÉNÉRAUX	61
1.1. Existence d'un plan et d'un budget de formation : une relation étroite avec la présence d'un comité d'entreprise	61
1.2. Les moyens pour la formation : un lien direct avec la taille de l'entreprise	62
1.3. Analyse des besoins de compétence et de formation : une préoccupation et des pratiques assez largement répandues	64
1.4. Évaluation des effets de la formation : des démarches modestes et peu diversifiées	64
2. TABLEAUX STATISTIQUES (N° 30 à 36)	66
CHAPITRE IV : LA DIVERSIFICATION DES SITUATIONS FORMATRICES	73
1. RÉSULTATS GÉNÉRAUX	75
1.1. Au-delà des stages : avant tout la formation en situation de travail dans les PME, et les conférences ou séminaires dans les grandes entreprises	76
1.2. Quelle que soit la situation formatrice, les chances d'y avoir recours s'élèvent avec la taille de l'entreprise	76
1.3. Les situations formatrices sont le plus souvent complémentaires	79
1.4. Vers une nouvelle stratégie de formation des grandes entreprises ?	79
1.5. Des objectifs diversifiés pour la FEST	80
1.6. Des chances d'accès à la FEST moins inégales que pour les stages de formation	81
1.7. Une position peu favorable pour les ouvriers	81
1.8. Le temps consacré à la FEST nettement plus élevé que pour les stages	81
2. TABLEAUX STATISTIQUES (N° 37 à 47)	82
CONTENU ET MODALITÉS DE L'ENQUÊTE	93
RÉCAPITULATIF DES TABLEAUX STATISTIQUES	103
GLOSSAIRE	106

INTRODUCTION

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

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 favorisé depuis plus de 20 ans le développement important de la formation professionnelle 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 œuvre. 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 États-membres.

Cette enquête concerne les formations à l'initiative de l'employeur, c'est-à-dire financées totalement ou partiellement par celui-ci et se déroulant pendant le temps de travail. Elle écarte donc les formations à l'initiative du salarié qui se déroulent généralement hors du temps de travail et qui font appel aux financements publics ou individuels. De ce fait, elle ne rend compte que d'un aspect, certes essentiel, de la formation continue des actifs occupés, mais elle ne révèle qu'en creux l'importance que peuvent prendre les initiatives individuelles de formation, en particulier dans les pays du nord de l'Europe où elles représentent un complément voire un substitut aux initiatives de l'employeur³.

1. LES STAGES DE FORMATION CONTINUE

Deux indicateurs permettent d'apprécier l'importance du recours à la formation continue : l'effort (ou espérance) de formation dans l'entreprise, qui mesure l'intensité de la FPC⁴ ; l'existence d'un plan de formation, qui informe sur le degré de structuration des pratiques dans l'entreprise⁵.

1.1. La France dans le peloton de tête en termes d'effort physique...

La France a des pratiques plus intenses et structurées que la plupart des pays européens. Le Royaume-Uni et le Danemark sont dans une situation similaire : ils conjuguent un effort moyen de formation un peu plus faible que dans le cas français, mais ont une proportion plus élevée d'entreprises disposant d'un plan de formation. Ces trois pays constituent en quelque sorte le peloton de tête en termes d'effort physique.

³ Voir notamment Avenir F., Möbus M. (dir.) : « Formation professionnelle initiale et continue en Europe », Magnard Vuibert Multimédia, 1998.

⁴ L'effort (e) est défini comme le rapport entre le volume global d'heures de formation dispensées dans l'année (H) et l'effectif du personnel des entreprises concernées (E). Il est aussi égal au produit du taux d'accès à la formation (t, nombre de participants P rapporté à l'effectif E du personnel) et de la durée moyenne de formation (d, volume d'heures H rapporté au nombre P de participants) : $e = H/E = t \times d$.

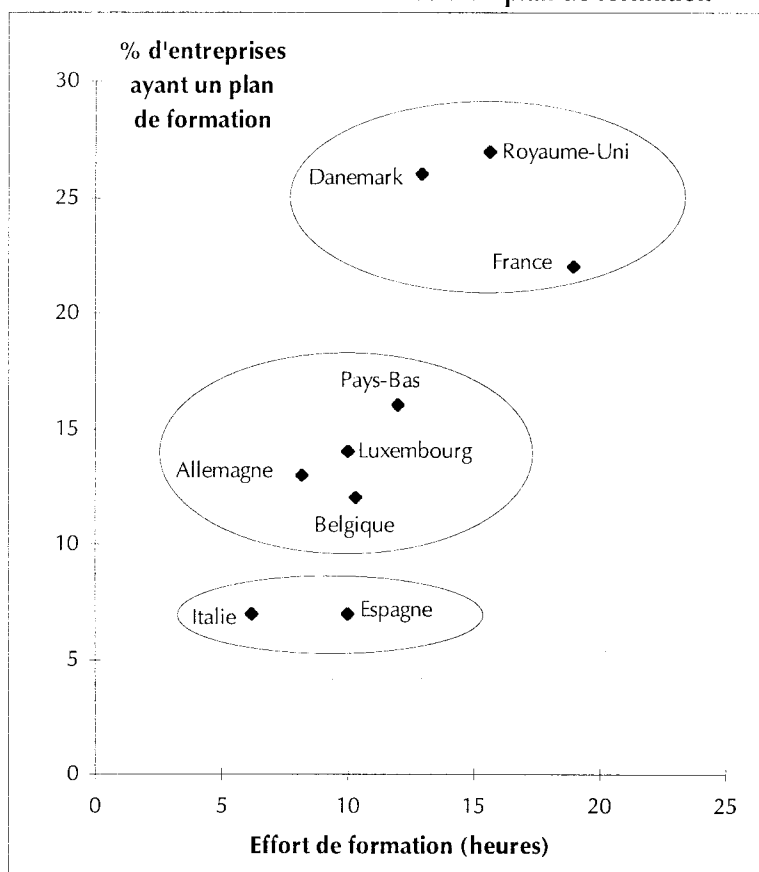
⁵ L'indicateur retenu est la fréquence du plan de formation représenté par la proportion d'entreprises qui en disposent.

Ils se distinguent nettement de deux autres ensembles qui sont constitués par :

- L'Espagne et l'Italie, ainsi que le Portugal et la Grèce⁶, malgré les difficultés de mesure statistique qui touchent ces 2 derniers pays. Les pratiques de formation y sont très peu développées et instrumentées. L'effort modeste de formation résulte principalement de faibles chances d'accès à la formation⁷.

- Les Pays-Bas, le Luxembourg, l'Allemagne, et la Belgique. Les pratiques de formation y sont limitées. Ce qui différencie le plus fortement ce groupe intermédiaire vis-à-vis des deux groupes extrêmes n'est pas tant le niveau de l'effort moyen de formation (le Danemark comme l'Espagne s'en rapprochent) que le degré de structuration des pratiques d'entreprises. La proportion d'entre elles disposant d'un plan de formation est nettement en retrait en comparaison des 3 pays de tête mais sensiblement supérieure à la situation des entreprises du sud de l'Europe.

Graphique 1
Effort de formation et existence d'un plan de formation



Source : Céreq

⁶ Voir tableau n°1 p.11 pour les limites statistiques concernant ces deux pays.

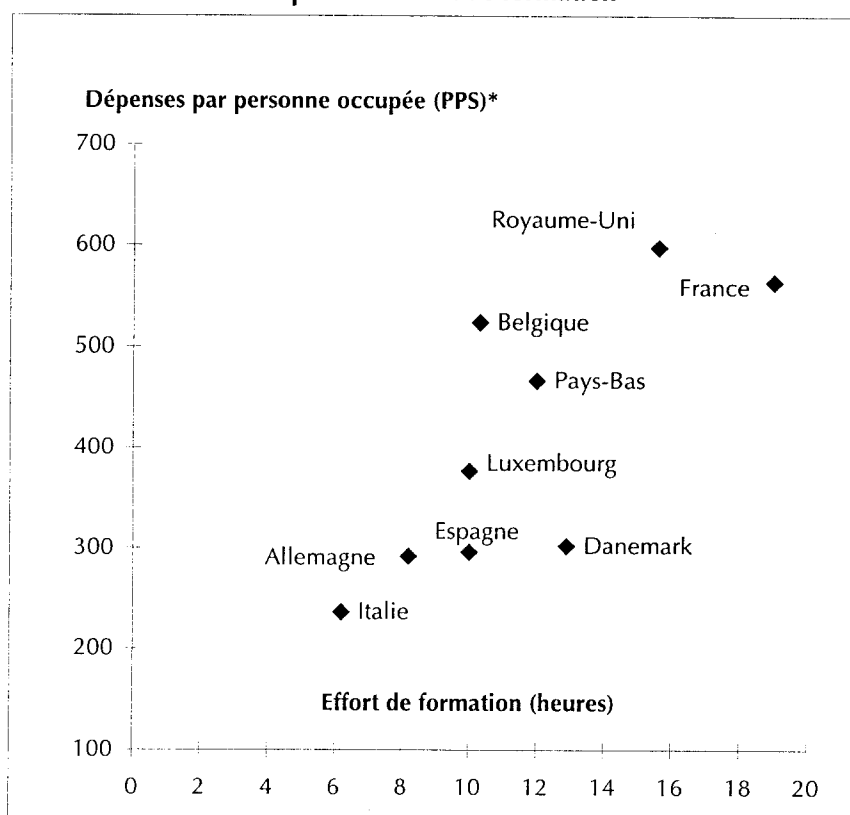
⁷ En Espagne comme en Italie, Les durées de formation ne diffèrent pas sensiblement de celles observées dans les autres pays du centre ou du nord de l'Europe.

1.2. ...Comme en termes d'effort financier

Cette hiérarchie des situations nationales est quelque peu modifiée par la prise en considération des coûts de la formation. La France se trouve toujours en tête aux côtés du Royaume-Uni, quel que soit l'indicateur retenu : en termes de dépenses de formation rapportées à l'ensemble des coûts salariaux, ou en termes dépenses de formation par personne occupée (voir tableau 1 et graphique 2).

En revanche, les positions relatives de certains pays sont transformées. Pays-Bas et Belgique rejoignent les pays de tête alors que le Danemark recule nettement.

Graphique 2
Dépense et effort de formation



* Purchasing Power Standard : Standard de pouvoir d'achat.

Source : Céreq

Pour les Pays-Bas, la modification de sa position dans l'ensemble européen est relativement réduite et confirme l'importance accordée par les entreprises néerlandaises à la formation continue de leurs salariés, en termes d'effort physique comme de prise en charge financière.

Dans les deux autres pays considérés, les changements observés sont plus délicats à interpréter. Pour la Belgique, la combinaison du coût horaire de formation le plus élevé d'Europe avec un effort de formation de niveau modeste aboutit à un coût de formation par personne occupée proche des scores français ou britanniques.

Inversement, pour le Danemark, la conjugaison d'un coût horaire de formation parmi les plus faibles d'Europe avec un effort de formation pourtant élevé conduit à un coût de formation par personne occupée à peine supérieur à celui de l'Espagne.

Les déplacements de la Belgique et du Danemark dans la hiérarchie des pays européens au regard des efforts physiques de formation continue sont à rapporter en partie aux spécificités des dispositifs nationaux de financement.

Ainsi, au Danemark, l'importance des programmes publics subventionnés en direction des salariés tend à réduire le coût de la formation continue supporté par l'employeur (seul pris en compte dans les indicateurs de l'enquête CVTS). À effort égal de formation, la mesure du coût par personne occupée est donc plus faible.

En Belgique, des telles dispositions sont beaucoup plus rares et il s'ensuit que l'essentiel du coût de la formation est à la charge de l'employeur. D'où un score moyen relativement élevé en termes de coût par personne occupée.

Malgré la relative cohérence des estimations statistiques et des caractéristiques des systèmes nationaux, les indicateurs financiers sont à considérer avec prudence. La mesure statistique des coûts de la formation est un exercice particulièrement délicat auquel les entreprises enquêtées ont du mal à se livrer car, dans la plupart des pays, il n'existe pas de pratique régulière d'enregistrement des dépenses de formation continue au sein de l'entreprise. Le cas de la France est à cet égard tout à fait atypique⁸.

⁸ En outre, l'indicateur analogue au « taux de participation financière » utilisé en France nécessite la collecte d'une information sur l'ensemble des coûts salariaux dont la mesure se révèle difficile. Cet indicateur doit donc être utilisé avec encore plus de prudence que celui relatif aux coûts de formation par personne occupée.

Tableau 1
Principaux indicateurs sur les stages en Europe

	Taux d'accès aux stages (%)	Durée moyenne des stages (heures)	Effort de formation (heures)	% d'entreprises avant un plan de formation	% d'entreprises ayant recours aux stages	Coûts de formation (en % des coûts salariaux)	Coût de formation par personne occupée (en PPS) ⁹	Coût horaire de formation (en PPS) ⁹
France ¹⁰	36	52	19,0	22	48	2,2	564	29,7
Royaume-Uni	39	40	15,6	27	58	2,7	598	38,1
Danemark	33	39	12,9	26	79	1,3	302	23,7
Pays-Bas ¹¹	26	46	12,0	16	46	-1,8	467	38,9
Luxembourg	25	40	10,0	14	50	1,3	377	38,3
Belgique	25	41	10,3	12	42	1,4	524	50,6
Allemagne	24	34	8,2	13	60	1,2	292	35,6
Espagne	20	50	10,0	7	21	1,0	296	28,9
Italie	15	41	6,2	7	9	0,8	236	38,9
Portugal ¹²	13	N.D.	N.D.	5	13	0,7	149	13,2
Grèce ¹²	13	N.D.	N.D.	8	13	1,1	209	11,6
ENSEMBLE	28	43 ¹³	12,3 ¹³	16	43	1,6	431 ¹³	35,0 ¹³

Source : Eurostat et Céreq

⁹ Moyennes annuelles de standards de pouvoir d'achat en 1993 (Eurostat).

¹⁰ Pour la France, les résultats sont tirés du rapport national, en raison de leur meilleure précision statistique.

¹¹ Pour la durée des formations, c'est la statistique présente dans le rapport national qui est reprise.

¹² Pour la Grèce et le Portugal, les estimations de durée de formation fournies par Eurostat sont très élevées et comportent probablement un biais.

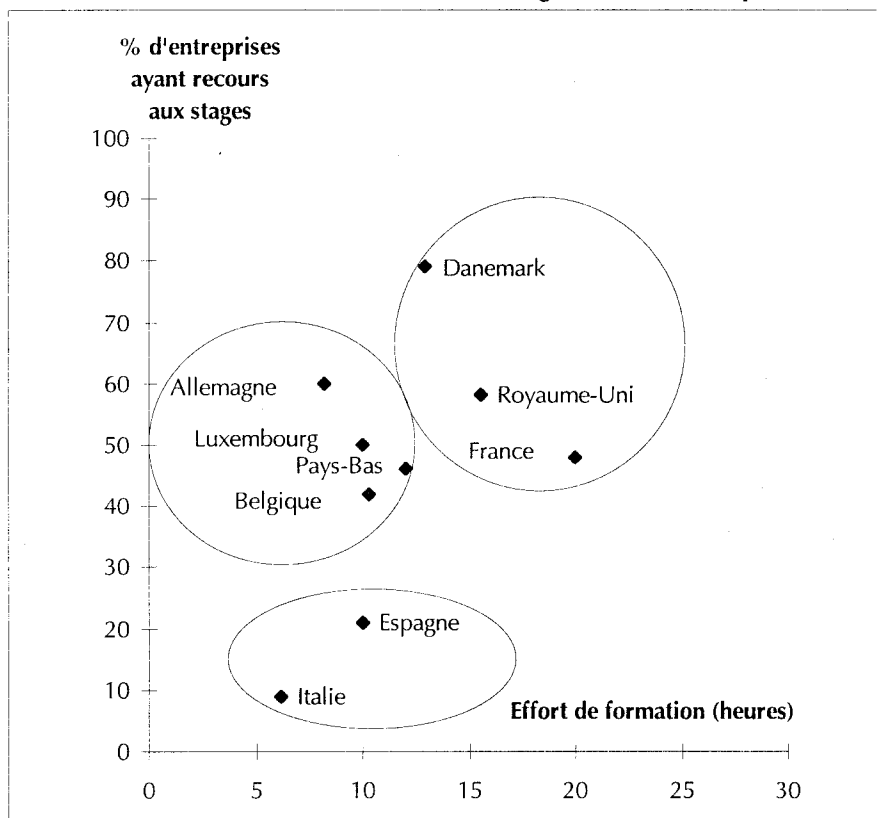
Elles n'ont donc pas été reprises dans ce tableau, ni dans les graphiques 1 et 2 p. 8 et 9

¹³ Hors Portugal, Grèce et Irlande.

1.3. Mais en France, la diffusion des pratiques de formation paraît relativement limitée.

La France conjugue un effort physique et une dépense de formation élevés avec une proportion d'entreprises ayant recours aux stages proche de la moyenne (voir tableau 1 et graphique 3).

Graphique 3
Effort de formation et diffusion des stages dans les entreprises



Source : Céreq

En comparaison des deux autres pays les plus formateurs, la France paraît nettement en retrait. En effet, seule la moitié des entreprises réalise ou finance des stages en 1993, alors que cette proportion atteint près de 60 % au Royaume-Uni et 79 % au Danemark.

De même, en Allemagne, 60 % des entreprises sont formatrices, bien que l'effort global y soit limité, comme nous l'avons précédemment souligné.

L'écart entre les pratiques des PME et des grandes entreprises reflète ces différenciations nationales en matière de diffusion des stages. De façon générale, les chances d'accès à la formation continue sont croissantes avec la taille de l'entreprise dans tous les pays étudiés, sauf au Danemark où aucune liaison significative entre ces deux variables ne semble pouvoir être établie. Cependant, dans les pays où la diffusion des stages est forte (proportion élevée d'entreprises y ayant recours), l'écart des chances d'accès entre PME et grandes entreprises est faible. Cela concerne le Danemark (l'écart y est nul) mais aussi l'Allemagne, le Royaume-Uni et les Pays-Bas.

À l'opposé, tous les pays du sud de l'Europe présentent une hiérarchie de comportement très accusée entre catégories d'entreprises. Les salariés des PME sont très peu touchés par la formation organisée sous forme de stages, ceux-ci étant largement concentrés dans les grandes entreprises. La France se situe entre ces deux pôles extrêmes. À un degré de diffusion moyen du recours aux stages dans les entreprises correspond un écart de même ordre entre les chances d'accès à la formation dans les PME et les grandes organisations.

2. LA DIVERSIFICATION DES SITUATIONS FORMATRICES

Le recours aux stages de formation est un indicateur partiel des pratiques de formation continue. Il focalise l'attention sur la dimension la plus formalisée des situations formatrices mais néglige celles qui s'articulent plus étroitement à l'activité de travail ou aux démarches individualisées. Or, la confrontation entre différentes réalités nationales nécessite d'étendre le concept de formation continue à des configurations autres que le stage.

Dans cette perspective, l'enquête CVTS introduit quatre nouvelles situations formatrices :

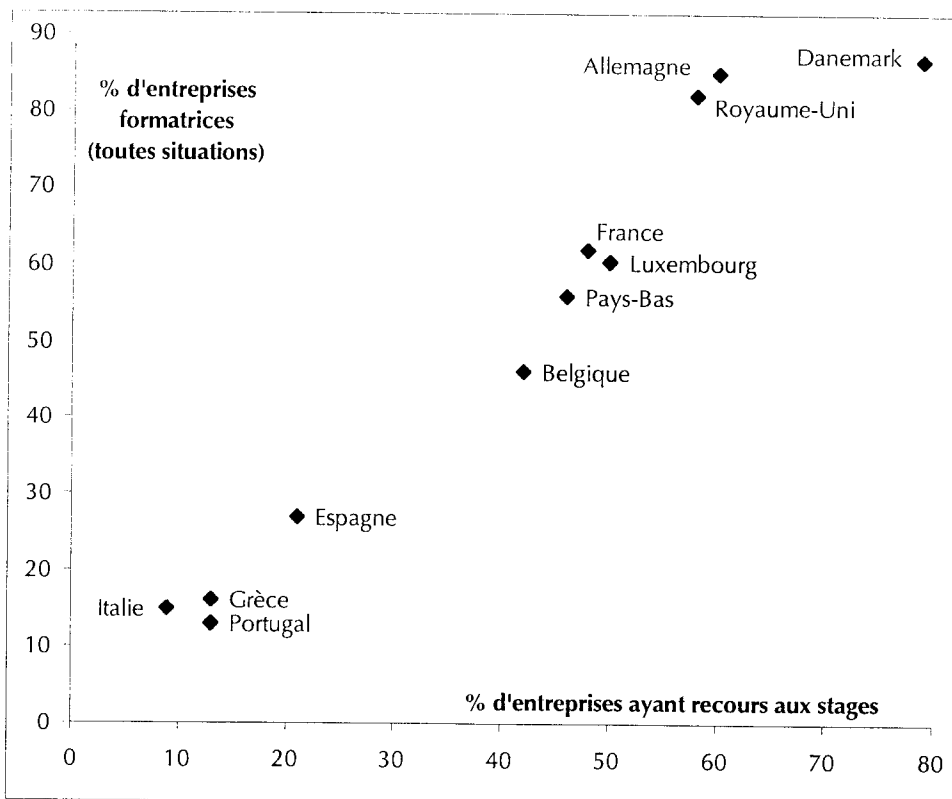
- la formation en situation de travail (FEST),
- la formation dans le cadre de conférences, d'ateliers ou de séminaires,
- la formation au travers de la rotation des salariés sur les emplois, de la mobilité ou de cercles de qualité,
- l'auto-formation¹⁴.

Mise à part la FEST où les données sont plus riches, l'enquête renseigne sur la présence ou l'absence de chacune des situations considérées dans les entreprises mais ne fournit pas d'indication sur l'intensité des pratiques concrètes.

2.1. Une règle de complémentarité entre les situations de formation

Malgré ces limites à la portée des statistiques produites, un résultat essentiel peut être mis en évidence : à l'échelle des pays, un fort recours aux stages va de pair avec un usage diversifié des situations formatrices (voir graphique 4 et tableau 2). Une règle de complémentarité plutôt que de substitution apparaît donc entre stages et autres situations. Plus le recours aux stages est élevé, plus les chances d'avoir aussi recours à d'autres modalités de formation sont grandes. Règle qui se confirme généralement au niveau plus fin des tailles ou secteurs d'activité économique. Ainsi, par exemple, les PME sont dans tous les pays relativement moins nombreuses à diversifier leurs modalités de formation que les grandes entreprises, alors que l'on sait qu'elles ont aussi moins souvent recours aux stages.

Graphique 4
Recours aux stages et diversification des situations formatrices



Source : Céreq et Eurostat

¹⁴ Voir encadré du chapitre 4 pour une définition précise de ces situations formatrices.

Tableau 2
Diversification des situations formatrices

	% d'entreprises ayant recours aux :					% d'entreprises formatrices (ayant recours à au moins 1 situation)
	Stages	FEST	Conférences, ateliers, séminaires	Rotations sur les emplois	Autoformations	
France	48	36	24	20	11	62
Royaume-Uni	58	68	36	19	19	82
Danemark	79	58	N.D.	28	22	87
Pays-Bas	46	21	42	9	28	56
Luxembourg	50	26	N.D.	12	7	60
Belgique	42	31	28	18	12	46
Allemagne	60	57	72	18	21	85
Espagne	21	10	10	4	3	27
Italie	9	5	8	2	1	15
Portugal	13	8	N.D.	3	1	13
Grèce	13	5	3	2	1	16
ENSEMBLE ¹⁵	43	38	34	14	13	57

Source : Eurostat et Céreq

Les logiques de substitution ou d'exclusion sont minoritaires et touchent principalement les petites entreprises. En France, un tiers des entreprises formatrices de 10 à 49 personnes ne recourt pas aux stages mais à une autre situation formatrice (la FEST le plus souvent). Cette proportion chute très rapidement au fur et à mesure que la taille s'élève. Globalement 14 % des entreprises françaises se tournent vers une situation formatrice à l'exclusion des stages. Cette proportion est maximale au Royaume-Uni (24 %), encore élevée au Danemark (18 %) ou en Allemagne (15 %). Elle est en revanche très réduite voire nulle dans les pays les moins formateurs¹⁶. En définitive, si la règle de complémentarité prévaut en Europe, elle se combine avec un accroissement concomitant de la part des entreprises formatrices (ayant recours à l'une ou l'autre des situations considérées) et de celles privilégiant les situations moins formalisées que les stages.

2.2. Au-delà des stages, la primauté de la FEST

En France, comme ailleurs, la diversité des situations formatrices ne signifie pas pour autant que chacune ait la même fréquence d'apparition.

La modalité la plus souvent retenue est le recours aux stages (43 % des entreprises européennes) sauf en Allemagne où la fréquence modale est relative aux conférences, ateliers ou séminaires (72 % des entreprises allemandes)¹⁷.

Viennent au deuxième rang la FEST (38 % des entreprises européennes), puis au troisième les conférences, ateliers ou séminaires (34 % des entreprises européennes). La rotation sur les emplois ou les cercles de qualité de même que l'autoformation sont nettement moins répandues (14 et 13 % des entreprises européennes respectivement).

¹⁵ Moyenne intégrant l'Irlande, dont les résultats ne figurent pas sur ce tableau.

¹⁶ Voir tableau 2 et l'écart entre les première et dernière colonnes.

¹⁷ Cette rubrique couvre la participation aux foires commerciales et professionnelles particulièrement répandues outre-Rhin.

CHAPITRE I

L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES DANS LES ENTREPRISES

1. RÉSULTATS GÉNÉRAUX

La politique de formation professionnelle continue des entreprises s'inscrit dans le contexte plus large de la gestion de l'emploi et des compétences de leur personnel. Quelques indicateurs permettent d'en donner un bref aperçu.

1.1. L'évolution des effectifs des entreprises : stagnation voire réduction

Entre 1991 et 1993, les effectifs des entreprises ont peu évolué. Dans une entreprise sur trois, ils ont même été réduits tandis qu'ils n'ont augmenté que dans une entreprise sur cinq.

Les très grandes entreprises de plus de 1 000 salariés, le secteur industriel et le BTP ont été plus particulièrement touchés par les réductions d'effectifs sur la période. Le maintien voire la croissance apparaissent surtout dans les entreprises de 10 à 99 salariés, les secteurs des transports et de la vente/réparation automobile.

1.2. La formation des jeunes : un investissement modeste des entreprises

De manière générale, la part des jeunes formés dans l'entreprise par apprentissage ou sur contrat d'alternance (contrat de qualification et d'adaptation) reste relativement modeste : elle n'atteint pas en moyenne 1 % des effectifs.

Au vu des résultats, les secteurs qui recourent traditionnellement le plus à l'apprentissage (vente/réparation automobile, BTP, hôtellerie-restauration, commerce de détail) sont aussi les plus utilisateurs des contrats d'insertion en alternance. De même, c'est dans les PME - surtout parmi les plus petites (10-49 salariés) - que la part de jeunes sur contrat d'apprentissage ou d'alternance est la plus élevée.

Une relation étroite semble ainsi s'établir entre l'évolution des effectifs des entreprises et l'engagement de celles-ci dans la formation des jeunes. En effet, les secteurs et les types d'entreprises qui ont augmenté leurs effectifs sur la période sont aussi ceux qui ont relativement plus investi dans la formation en alternance des jeunes.

1.3. Le mode de renouvellement des compétences : avantage à la formation continue

Les entreprises disposent de différents moyens pour renouveler les compétences de leur personnel. Elles peuvent notamment privilégier les recrutements externes ou, à l'inverse, la formation continue de leur personnel et/ou leur mobilité interne, ou encore combiner différentes formes de renouvellement des compétences.

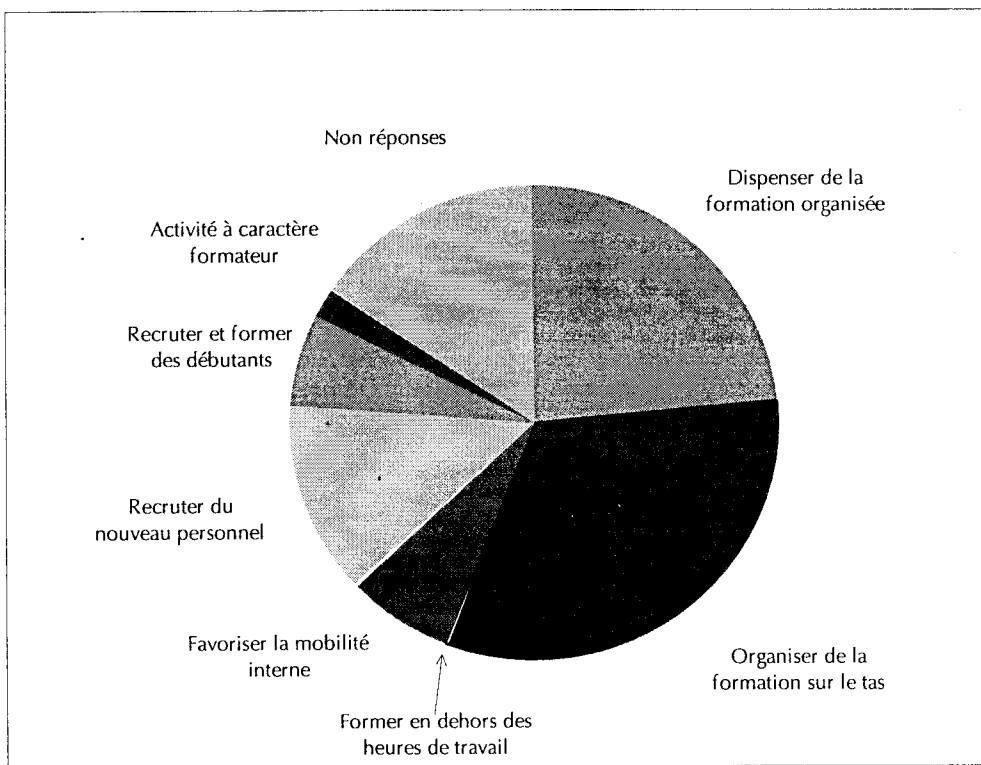
Le premier moyen cité par l'ensemble des entreprises est la formation du personnel en place, mais il s'agit surtout en l'occurrence de formations non organisées se déroulant sur le poste de travail. Les recrutements de nouveau personnel, moins fréquemment envisagés par les entreprises pour renouveler les compétences, paraissent en outre, lorsqu'ils ont lieu, concerner davantage les actifs expérimentés que les jeunes débutants.

Un clivage important dans le choix des moyens apparaît selon la taille des entreprises : la formation continue est non seulement le premier moyen envisagé par trois quarts des entreprises de 1 000 salariés et plus mais, pour les 2/3 d'entre elles, il s'agit de stages organisés et non de formation sur le tas. Ces entreprises ont également recours, plus fréquemment que la moyenne, à la mobilité interne. À l'inverse, c'est la formation informelle et le recrutement de nouveau personnel qui recueillent proportionnellement plus de réponses parmi les entreprises de 10 à 49 salariés.

En revanche, les réponses des entreprises relatives aux moyens utilisés en deuxième choix pour renouveler les compétences de leur personnel témoignent de stratégies sensiblement plus diversifiées. Si les stages ou les formations sur le tas demeurent souvent cités, d'autres outils tels que la mobilité interne et le recrutement de débutants ou de personnel expérimenté sont placés presque à égalité avec la FPC dans les choix des entreprises.

Graphique 5

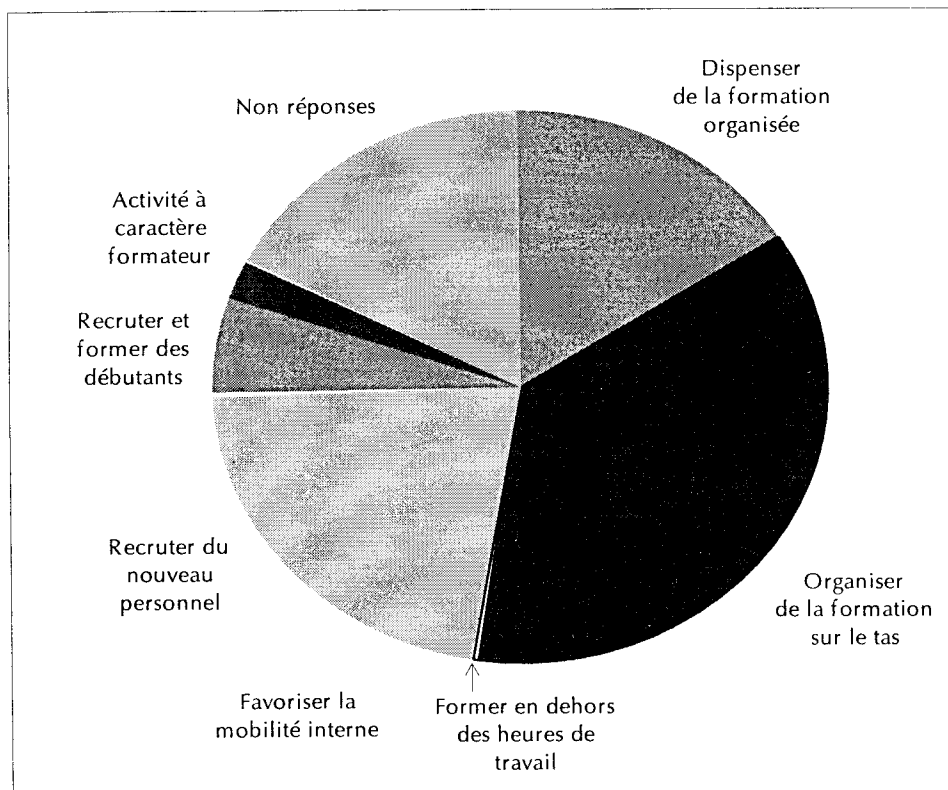
Mode de renouvellement des compétences dans l'ensemble des entreprises : premier moyen mobilisé



Source : Céreq

Graphique 6

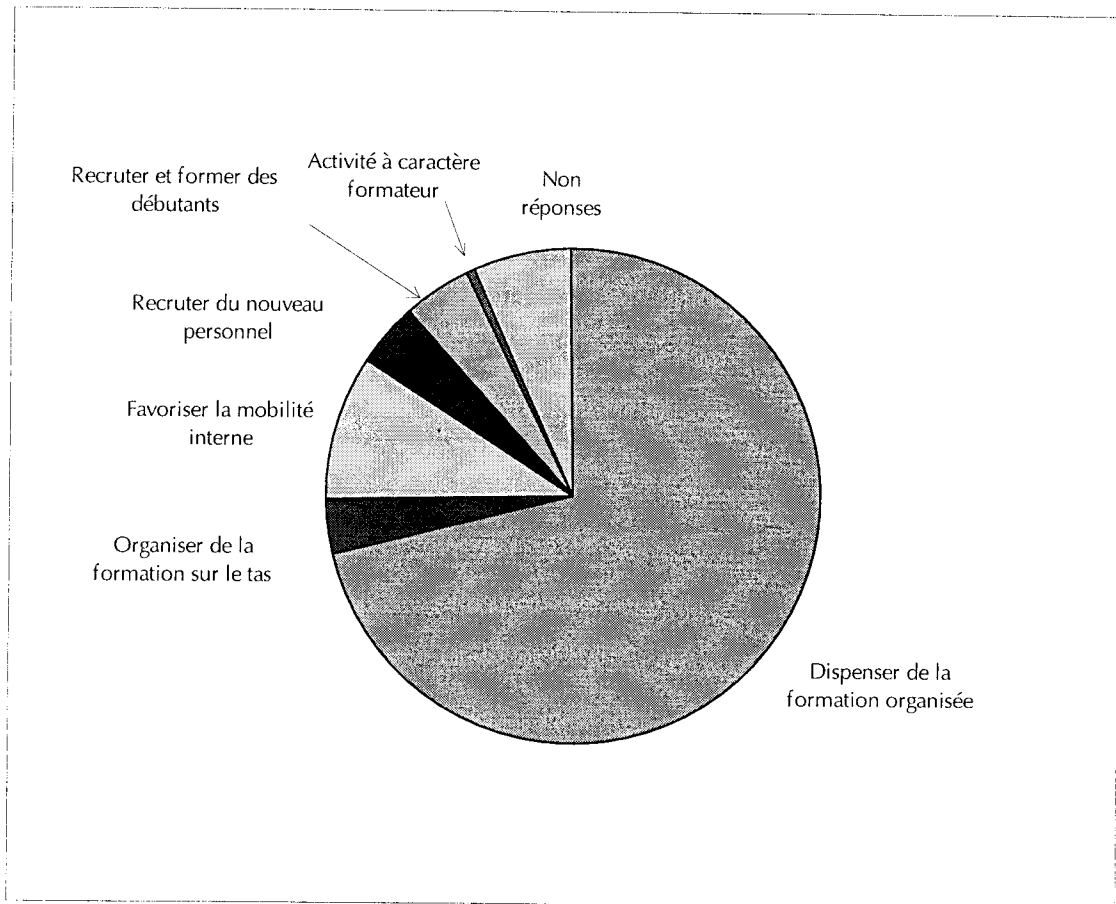
Mode de renouvellement des compétences pour les entreprises ayant un effectif compris entre 10 et 49 personnes : premier moyen mobilisé



Source : Céreq

Graphique 7

Mode de renouvellement des compétences pour les entreprises ayant un effectif de 1 000 personnes et plus : premier moyen mobilisé



Source : Céreq

2. TABLEAUX STATISTIQUES

Tableau 3
Entreprises et personnel

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Entreprises		Personnel	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux
10-14 : Exploitation minière et carrières	637	0,6	48 741	0,5
15-16 : Alimentation, boissons et tabac	4 586	4,0	349 968	3,8
17-19 : Textiles, vêtements et cuirs	4 491	3,9	309 161	3,4
21-22 : Papier et imprimerie	3 673	3,2	257 359	2,8
23-26 : Fab. de produits non métalliques (chimie)	4 610	4,0	637 443	6,9
27-28 : Fab. de métaux et de produits métalliques	7 395	6,5	463 146	5,0
29-33 : Fab. de machines (y compris le mat. électrique)	6 127	5,4	691 474	7,5
34-35 : Fab. de matériel de transport	1 085	0,9	407 308	4,4
20,36,37 : Autres types de fabrication	3 730	3,3	191 348	2,1
40-41 : Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	197	0,2	183 579	2,0
45 : Construction	14 616	12,8	676 633	7,4
50 : Commerce et réparation automobile	4 840	4,2	174 181	1,9
51 : Commerce de gros (sauf auto)	13 372	11,7	631 715	6,9
52 : Commerce de détail et réparation (sauf auto)	9 376	8,2	740 722	8,1
55 : Hôtels et restaurants	4 859	4,2	237 394	2,6
60-63 : Transport, manutention et entreposage	6 580	5,8	493 112	5,4
64 : Postes et télécommunications	146	0,1	438 120	4,8
65-66 : Banques et assurances	1 726	1,5	554 677	6,0
67 : Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	526	0,5	23 684	0,3
70,90-93 : Immobilier, services aux entreprises et aux particuliers	21 769	19,0	1 667 225	18,2
TOTAL	114 341	100,0	9 176 990	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (en effectifs)	Entreprises		Personnel	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux
de 10 à 49	86 377	75,6	1 955 748	21,3
de 50 à 99	14 654	12,8	958 971	10,4
de 100 à 249	8 517	7,4	1 226 170	13,4
de 250 à 499	2 582	2,3	835 162	9,1
de 500 à 999	1 245	1,1	826 317	9,0
1000 et plus	966	0,8	3 374 622	36,8
TOTAL	114 341	100,0	9 176 990	100,0

Source : Céreq

Tableau 4
Répartition des entreprises selon l'évolution de l'effectif total au cours des 2 années précédentes
Selon le secteur

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Réduction		Maintien		Accroissement		Non réponses		TOTAL ENTREPRISES	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
10-14 : Exploitation minière et carrières	246	38,6	384	60,3	0	0,0	7	1,1	637	100,0
15-16 : Alimentation, boissons et tabac	1 770	38,6	2 011	43,8	705	15,4	100	2,2	4 586	100,0
17-19 : Textiles, vêtements et cuirs	2 729	60,8	1 105	24,6	657	14,6	0	0,0	4 491	100,0
21-22 : Papier et imprimerie	1 482	40,4	1 232	33,5	295	8,0	664	18,1	3 673	100,0
23-26 : Fab. de produits non métalliques (chimie)	1 861	40,3	1 834	39,8	506	11,0	409	8,9	4 610	100,0
27-28 : Fab. de métaux et de produits métalliques	3 651	49,4	2 768	37,4	444	6,0	532	7,2	7 395	100,0
29-33 : Fab. de machines (y compris le mat. électrique)	3 028	49,4	2 369	38,7	646	10,5	84	1,4	6 127	100,0
34-35 : Fab. de matériel de transport	311	28,6	257	23,7	28	2,6	489	45,1	1 085	100,0
20,36,37 : Autres types de fabrication	1 401	37,6	1 995	53,5	158	4,2	176	4,7	3 730	100,0
40-41 : Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	6	3,0	48	24,4	94	47,7	49	24,9	197	100,0
45 : Construction	6 013	41,1	4 819	33,0	3 473	23,8	311	2,1	14 616	100,0
50 : Commerce et réparation automobile	839	17,3	1 821	37,6	2 095	43,3	85	1,8	4 840	100,0
51 : Commerce de gros (sauf auto)	4 871	36,4	5 703	42,7	2 062	15,4	736	5,5	13 372	100,0
52 : Commerce de détail et réparation (sauf auto)	2 602	27,7	3 665	39,1	2 398	25,6	711	7,6	9 376	100,0
55 : Hôtels et restaurants	1 716	35,3	2 074	42,7	594	12,2	475	9,8	4 859	100,0
60-63 : Transport, manutention et entreposage	779	11,8	2 785	42,3	2 928	44,5	88	1,4	6 580	100,0
64 : Postes et télécommunications	4	2,7	3	2,1	0	0,0	139	95,2	146	100,0
65-66 : Banques et assurances	207	12,0	442	25,6	622	36,0	455	26,4	1 726	100,0
67 : Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	11	2,1	206	39,1	84	16,0	225	42,8	526	100,0
70,90-93 : Immobilier, services aux entreprises et aux particuliers	5 228	24,0	10 282	47,2	5 112	23,5	1 147	5,3	21 769	100,0
TOTAL	38 755	33,9	45 803	40,1	22 901	20,0	6 882	6,0	114 341	100,0

Source : Céreq

Tableau 5
Répartition des entreprises selon l'évolution de l'effectif total au cours des 2 années précédentes
Selon la taille

TAILLE DES ENTREPRISES (en effectifs)	Réduction		Maintien		Accroissement		Non réponses		TOTAL ENTREPRISES	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
de 10 à 49	28 312	32,8	37 097	43,0	16 280	18,9	4 688	5,3	86 377	100,0
de 50 à 99	5 110	34,9	5 139	35,1	3 621	24,7	784	5,5	14 654	100,0
de 100 à 249	3 139	36,9	2 426	28,5	1 920	22,5	1 032	12,1	8 517	100,0
de 250 à 499	1 082	41,9	686	26,6	564	21,8	250	9,7	2 582	100,0
de 500 à 999	569	45,7	288	23,1	309	24,8	79	6,4	1 245	100,0
1000 et plus	543	56,2	167	17,3	207	21,4	49	5,1	966	100,0
TOTAL	38 755	33,9	45 803	40,1	22 901	20,0	6 882	6,0	114 341	100,0

Source : Céreq

Tableau 6

Le poids des contrats d'apprentissage et de formation en alternance dans l'effectif total (en %)

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Apprentis	Contrats de qualification	Contrats d'adaptation
10-14 : Exploitation minière et carrières	0,15	0,09	0,25
15-16 : Alimentation, boissons et tabac	0,6	0,74	0,5
17-19 : Textiles, vêtements et cuirs	0,16	0,59	0,31
21-22 : Papier et imprimerie	0,19	0,41	0,21
23-26 : Fab. de produits non métalliques (chimie)	0,23	0,34	0,3
27-28 : Fab. de métaux et de produits métalliques	0,48	0,69	0,43
29-33 : Fab. de machines (y compris le mat. électrique)	0,45	0,82	0,28
34-35 : Fab. de matériel de transport	0,19	0,23	0,41
20,36,37 : Autres types de fabrication	0,24	0,33	0,22
40-41 : Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	0,14	0,22	0,16
45 : Construction	2,21	0,98	0,35
50 : Commerce et réparation automobile	3,01	2,29	0,74
51 : Commerce de gros (sauf auto)	0,27	0,96	0,4
52 : Commerce de détail et réparation (sauf auto)	1,26	1,28	0,78
55 : Hôtels et restaurants	1,32	1,05	1,84
60-63 : Transport, manutention et entreposage	0,18	0,65	0,35
64 : Postes et télécommunications	0	0	0
65-66 : Banques et assurances	0,15	0,27	0,16
67 : Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	0,02	0,47	0,08
70,90-93 : Immobilier, services aux entreprises et aux particuliers	0,03	0,49	0,19
TOTAL	0,53	0,66	0,37

TAILLE DES ENTREPRISES (en effectifs)	Apprentis	Contrats de qualification	Contrats d'adaptation
de 10 à 49	1,54	1,18	0,64
de 50 à 99	0,48	0,91	0,56
de 100 à 249	0,25	0,74	0,32
de 250 à 499	0,25	0,37	0,24
de 500 à 999	0,2	0,36	0,15
1000 et plus	0,18	0,38	0,25
TOTAL	0,53	0,66	0,37

Source : Céreq

Tableau 7
Modes de renouvellement des compétences : premier moyen mobilisé par les entreprises (en %)
Selon le secteur

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Dispenser de la formation organisée	Organiser de la formation sur le tas	Former en dehors des heures de travail	Favoriser la mobilité interne	Recruter nouveau personnel	Recruter et former des débutants	Activités à caractère formateur*	Non réponses	TOTAL ENTREPRISES
10-14 : Exploitation minière et carrières	29,7	23,1	0,0	24,8	8,4	0,0	0,0	14,0	100,0
15-16 : Alimentation, boissons et tabac	28,7	38,6	0,0	8,9	9,9	5,2	0,1	8,6	100,0
17-19 : Textiles, vêtements et cuirs	20,6	40,1	0,1	13,1	12,1	0,9	0,0	13,1	100,0
21-22 : Papier et imprimerie	37,2	50,5	0,0	1,6	2,7	5,5	0,0	2,5	100,0
23-26 : Fab. de produits non métalliques (chimie)	25,9	29,4	0,0	6,8	4,9	4,0	7,4	21,6	100,0
27-28 : Fab. de métaux et de produits métalliques	18,7	39,7	0,3	16,7	13,1	3,3	0,8	7,4	100,0
29-33 : Fab. de machines (y compris le mat. électrique)	33,7	34,7	0,0	7,6	12,4	8,9	1,6	1,1	100,0
34-35 : Fab. de matériel de transport	23,0	6,3	0,0	1,0	3,5	1,4	19,1	45,7	100,0
20,36,37 : Autres types de fabrication	16,0	31,8	0,0	7,7	12,5	5,5	0,6	25,9	100,0
40-41 : Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	42,6	0,0	0,0	4,1	28,9	0,0	0,0	24,4	100,0
45 : Construction	12,9	37,6	0,0	3,8	20,1	9,1	0,8	15,7	100,0
50 : Commerce et réparation automobile	47,0	39,6	3,6	4,1	0,3	3,7	0,0	1,7	100,0
51 : Commerce de gros (sauf auto)	25,2	35,8	0,0	8,2	18,4	1,2	0,4	10,8	100,0
52 : Commerce de détail et réparation (sauf auto)	12,7	43,5	0,0	8,6	8,0	16,5	7,4	3,3	100,0
55 : Hôtels et restaurants	23,3	12,8	0,0	22,1	9,5	13,1	9,4	9,8	100,0
60-63 : Transport, manutention et entreposage	20,6	26,3	0,3	1,7	22,8	8,3	0,5	19,5	100,0
64 : Postes et télécommunications	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	95,2	100,0
65-66 : Banques et assurances	43,5	24,6	0,0	1,0	2,9	1,7	0,0	26,3	100,0
67 : Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	20,2	8,6	0,0	2,1	19,6	4,6	0,0	44,9	100,0
70,90-93 : Immobilier, services aux entreprises et aux particuliers	25,9	18,3	1,2	2,0	15,5	4,9	1,5	30,7	100,0
TOTAL	23,7	31,8	0,4	6,9	13,4	6,3	2,1	15,4	100,0

Source : Céreq

* Cercle de qualité, rotation de postes...

Tableau 8
Modes de renouvellement des compétences : premier moyen mobilisé par les entreprises (en %)
Selon la taille

TAILLE DES ENTREPRISES (en effectifs)	Dispenser de la formation organisée	Organiser de la formation sur le tas	Former en dehors des heures de travail	Favoriser la mobilité interne	Recruter nouveau personnel	Recruter et former des débutants	Activités à caractère formateur*	Non réponses	TOTAL ENTREPRISES
de 10 à 49	16,1	36,0	0,4	7,0	14,8	6,0	2,2	17,5	100,0
de 50 à 99	41,0	24,1	0,2	4,1	9,1	9,9	2,1	9,5	100,0
de 100 à 249	49,8	15,5	0,6	8,6	10,2	4,0	1,4	9,9	100,0
de 250 à 499	56,6	11,8	0,2	7,1	7,1	4,5	1,2	11,5	100,0
de 500 à 999	59,9	3,9	0,5	14,6	8,3	6,2	0,4	6,2	100,0
1000 et plus	70,8	3,7	0,0	9,6	4,4	4,7	0,4	6,4	100,0
TOTAL	23,7	31,8	0,4	6,9	13,4	6,3	2,1	15,4	100,0

Source : Céreq

* Cercle de qualité, rotation de postes...

Tableau 9
Modes de renouvellement des compétences : deuxième moyen mobilisé par les entreprises (en %)
Selon le secteur

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Dispenser de la formation organisée	Organiser de la formation sur le tas	Former en dehors des heures de travail	Favoriser la mobilité interne	Recruter nouveau personnel	Recruter et former des débutants	Activités à caractère formateur*	Non réponses	TOTAL ENTREPRISES
10-14 : Exploitation minière et carrières	18,5	21,5	0,0	25,9	12,9	0,0	7,2	14,0	100,0
15-16 : Alimentation, boissons et tabac	2,7	23,0	12,2	15,5	6,9	12,4	6,1	21,2	100,0
17-19 : Textiles, vêtements et cuirs	2,5	15,3	2,9	32,1	10,1	11,9	0,9	24,3	100,0
21-22 : Papier et imprimerie	10,0	28,3	0,7	27,3	6,7	21,0	3,5	2,5	100,0
23-26 : Fab. de produits non métalliques (chimie)	3,6	16,5	0,4	23,1	11,6	13,1	8,1	23,6	100,0
27-28 : Fab. de métaux et de produits métalliques	24,0	10,3	0,1	12,1	11,4	27,3	6,4	8,4	100,0
29-33 : Fab. de machines (y compris le mat. électrique)	17,6	25,7	3,0	19,4	11,4	8,0	7,1	7,8	100,0
34-35 : Fab. de matériel de transport	6,0	11,2	0,0	29,5	2,5	3,0	2,1	45,7	100,0
20,36,37 : Autres types de fabrication	17,8	16,9	0,0	16,4	1,1	1,7	1,8	44,3	100,0
40-41 : Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	17,3	19,8	0,0	18,3	6,6	13,7	0,0	24,3	100,0
45 : Construction	9,6	20,4	3,0	9,2	13,8	19,0	0,6	24,4	100,0
50 : Commerce et réparation automobile	0,1	13,4	0,0	4,8	10,5	16,3	45,4	9,5	100,0
51 : Commerce de gros (sauf auto)	12,8	20,4	2,8	12,0	9,8	16,5	3,5	22,2	100,0
52 : Commerce de détail et réparation (sauf auto)	8,7	31,3	10,5	14,0	9,7	7,6	7,4	10,8	100,0
55 : Hôtels et restaurants	3,5	14,3	0,0	9,7	32,3	1,3	9,4	29,5	100,0
60-63 : Transport, manutention et entreposage	3,1	30,7	0,2	17,6	11,4	15,5	0,5	21,0	100,0
64 : Postes et télécommunications	0,0	2,1	0,0	1,4	1,3	0,0	0,0	95,2	100,0
65-66 : Banques et assurances	13,9	20,3	0,2	7,9	21,7	8,2	0,0	27,8	100,0
67 : Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	12,9	19,8	17,5	0,0	0,8	4,1	0,0	44,9	100,0
70,90-93 : Immobilier, services aux entreprises et aux particuliers	16,5	13,9	9,1	9,1	7,9	5,6	2,9	35,0	100,0
TOTAL	11,1	19,5	4,2	13,7	10,9	12,3	5,6	22,7	100,0

Source : Céreq

* Cercle de qualité, rotation de postes...

Tableau 10
Modes de renouvellement des compétences : deuxième moyen mobilisé par les entreprises (en %)
Selon la taille

TAILLE DES ENTREPRISES (en effectifs)	Dispenser de la formation organisée	Organiser de la formation sur le tas	Former en dehors des heures de travail	Favoriser la mobilité interne	Recruter nouveau personnel	Recruter et former des débutants*	Activités à caractère formateur*	Non réponses	TOTAL ENTREPRISES
de 10 à 49	10,95	17,77	5,33	12,57	9,66	12,54	6,07	25,11	100
de 50 à 99	9,89	25,78	0,63	16,21	15,76	11,41	3,77	16,55	100
de 100 à 249	12,18	24,47	0,88	17,26	12,79	10,65	5,62	16,15	100
de 250 à 499	15,69	23,63	1,47	14,6	15,53	13,79	3,14	12,15	100
de 500 à 999	17,11	22,81	0,4	23,86	13,49	12,37	2,57	7,39	100
1000 et plus	13,77	19,98	1,24	29,81	10,46	13,35	3,83	7,56	100
TOTAL	11,1	19,5	4,22	13,7	10,85	12,29	5,62	22,72	100

Source : Céreq

* Cercle de qualité, rotation de postes...

CHAPITRE II

LES PRATIQUES DE FORMATION DES ENTREPRISES

1. RÉSULTATS GÉNÉRAUX

Les pratiques de formation analysées dans cette partie se limitent aux stages internes ou externes. Le concept de stage retenu dans l'enquête englobe cependant des formations non imputées dans la déclaration fiscale française, comme par exemple certaines actions relatives à l'hygiène et à la sécurité. En conséquence, les résultats de l'enquête, notamment la durée des stages et les taux d'accès à la FPC, indiquent des valeurs supérieures à celles obtenues à partir de l'exploitation statistique des déclarations n° 24.83.

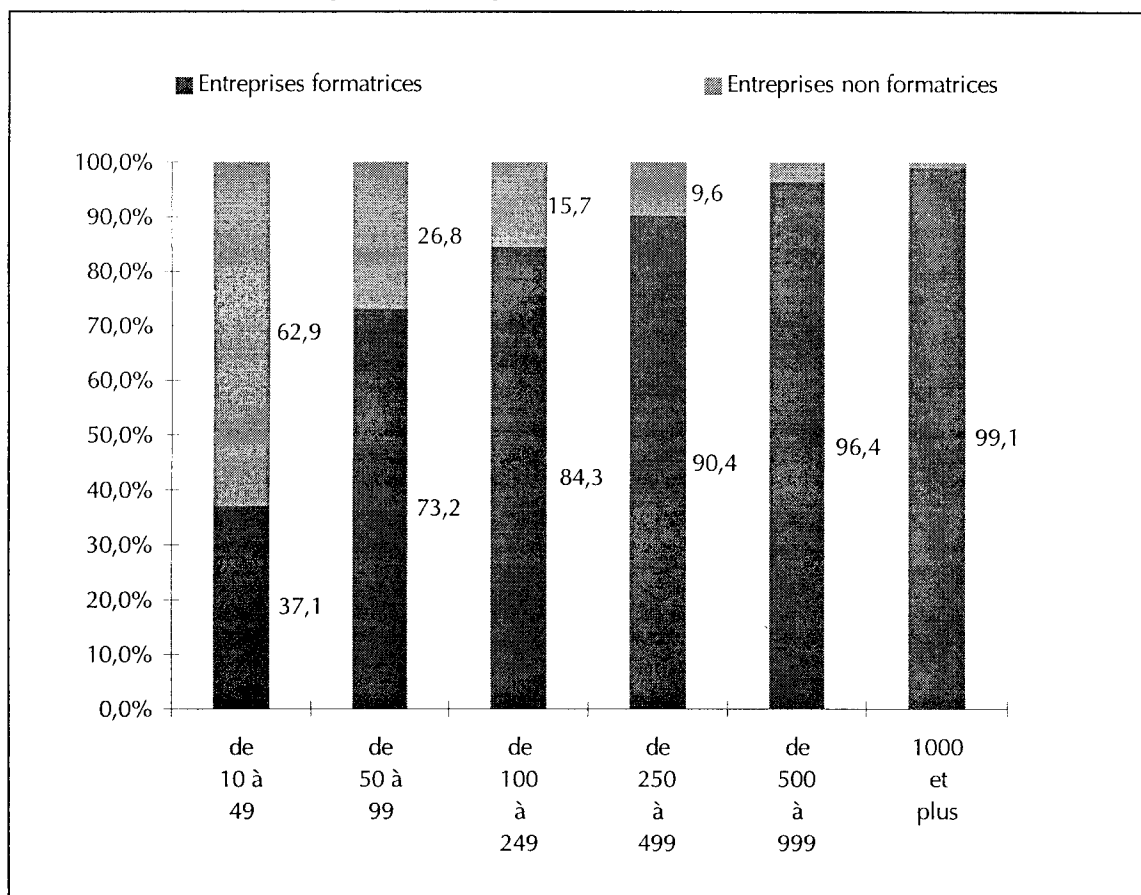
En revanche, toutes les actions de formation en alternance (contrat de qualification, d'adaptation, d'orientation...) sont exclues des réponses de l'enquête européenne.

1.1. Les entreprises formatrices : près d'une sur deux

Près de la moitié des entreprises organise des stages de formation externes ou internes pour leur personnel¹⁸. Ce chiffre moyen masque naturellement des disparités importantes selon le secteur d'activité et la taille des entreprises. Signalons toutefois que l'enquête restitue uniquement les formations réalisées sur une année. Or, nombre d'entreprises de petite taille peuvent être non formatrices une année donnée et formatrices l'année suivante.

L'enquête montre que la part des entreprises formatrices varie sensiblement selon la taille. Cette différence de comportement est très nette entre les entreprises de moins de 50 salariés et les autres.

Graphique 8
La part des entreprises formatrices selon la taille



Source : Céreq

¹⁸ Les entreprises françaises ne sont pas tenues d'organiser de la formation pour leurs personnels. Elles peuvent verser l'intégralité de leur contribution obligatoire au Trésor public ou aux organismes agréés par la loi.

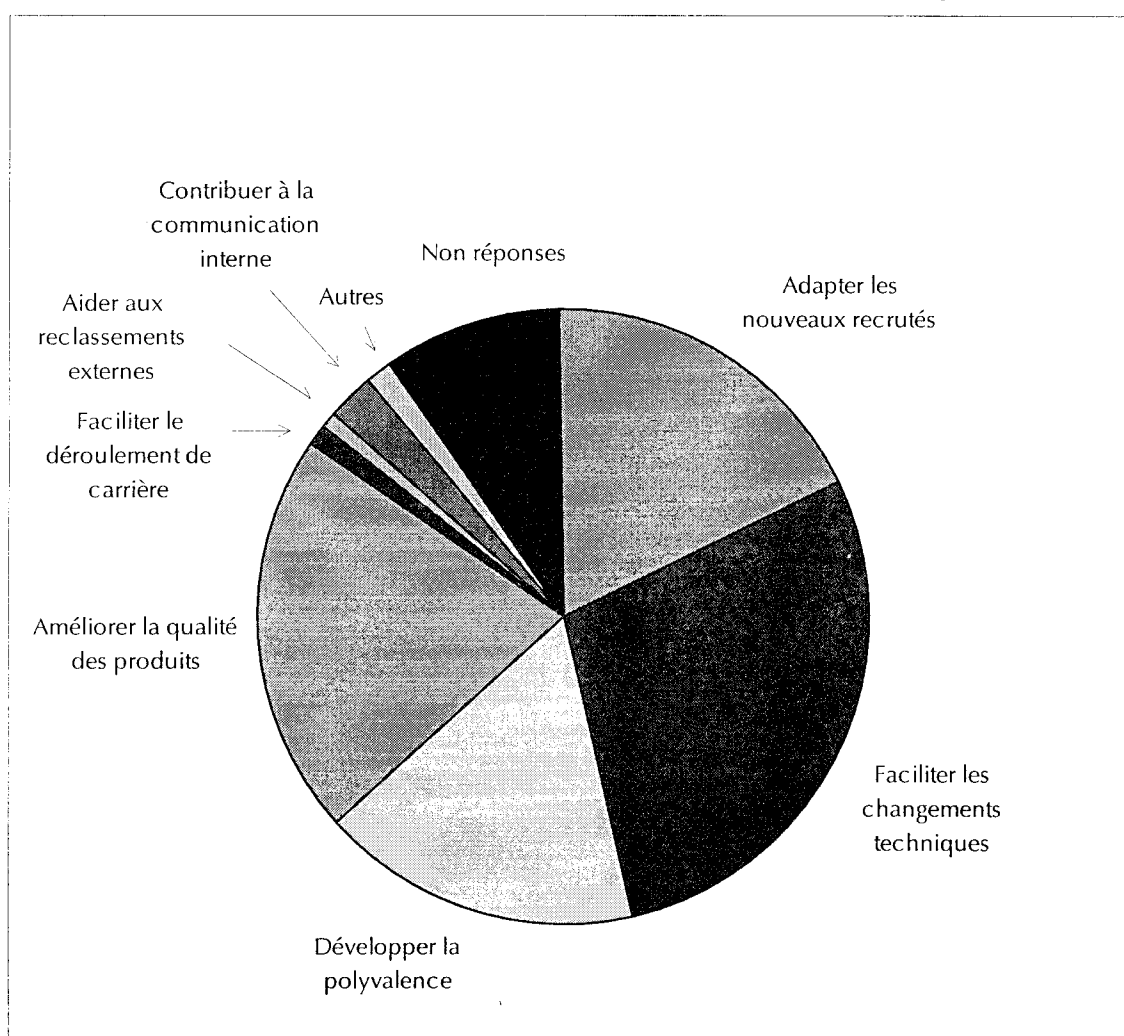
Si la quasi-totalité des entreprises formatrices ont recours aux stages externes, la majorité d'entre elles organisent aussi des stages internes (sauf les plus petites).

1.2. Les objectifs de la formation : recherche de l'efficacité productive

Pour déterminer leur politique de formation, les entreprises intègrent le plus souvent deux objectifs de premier rang : l'adaptation aux évolutions techniques et la qualité de la production. Cela consiste à faciliter les changements techniques, améliorer la qualité des produits, développer la polyvalence, adapter les nouveaux recrutés. En conséquence, la gestion de l'emploi et des carrières vient généralement au second plan ; elle consiste à faciliter le déroulement des carrières, aider aux reconversions externes et développer la communication interne. Si ces choix sont d'autant plus manifestes que les effectifs de l'entreprise sont importants, il n'existe pas de différence marquante entre les classes de taille dans la hiérarchisation des objectifs. Par ailleurs, l'adaptation des nouveaux recrutés et le développement de la polyvalence semblent être des préoccupations particulièrement présentes pour les PME de moins de 250 salariés.

Graphique 9

Les objectifs de premier rang de la formation continue dans l'ensemble des entreprises formatrices

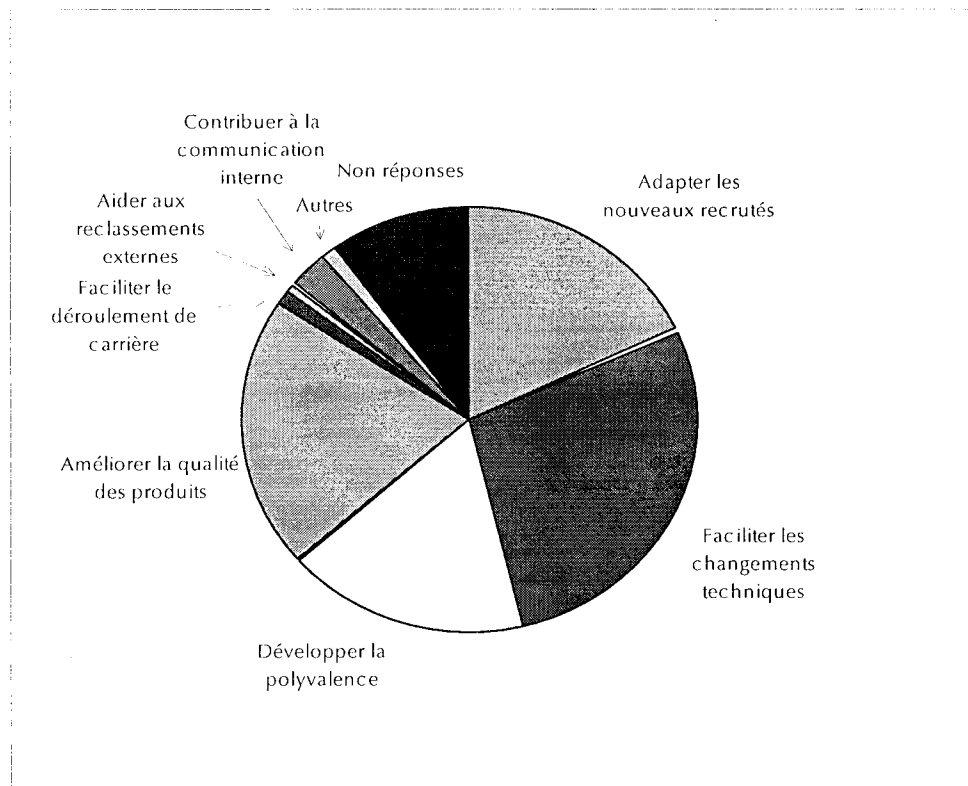


Source : Céreq

La primauté des objectifs de modernisation est confirmée par le fait que les réponses relatives aux objectifs de second rang ne diffèrent pas fondamentalement des précédentes : l'adaptation aux changements techniques, l'amélioration de la qualité des produits, le développement de la polyvalence demeurent les items le plus souvent cités.

Graphique 10

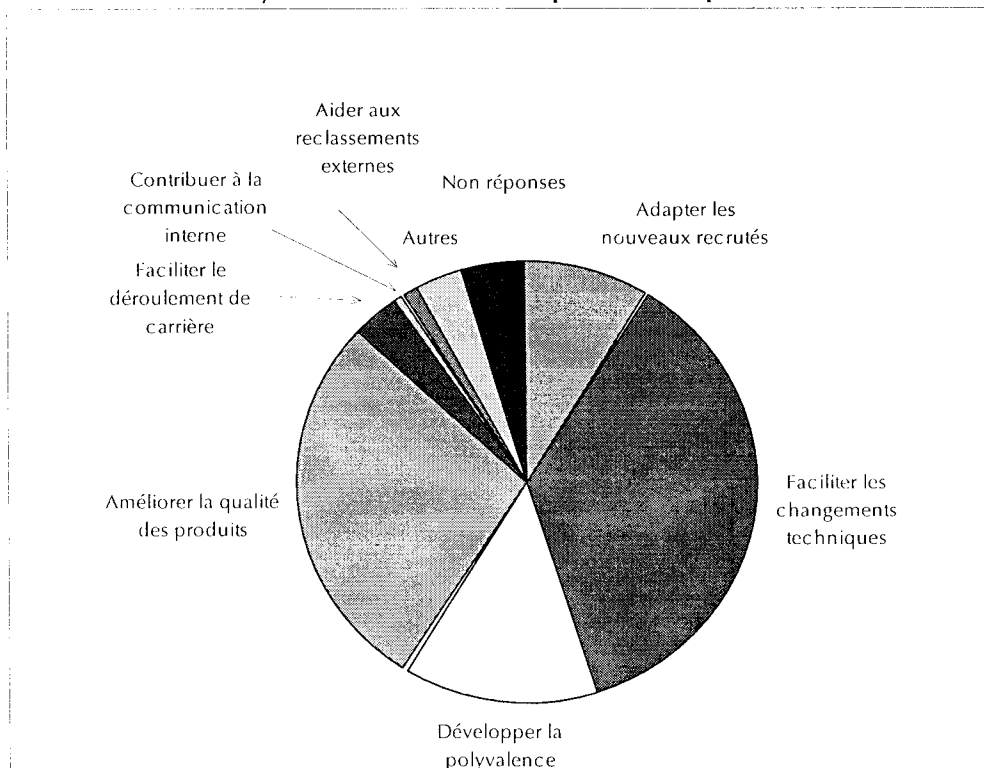
Les objectifs de premier rang de la formation continue dans les entreprises formatrices ayant un effectif compris entre 10 et 249 personnes



Source : Céreq

Graphique 11

Les objectifs de premier rang de la formation continue dans les entreprises formatrices ayant un effectif de 1 000 personnes et plus



Source : Céreq

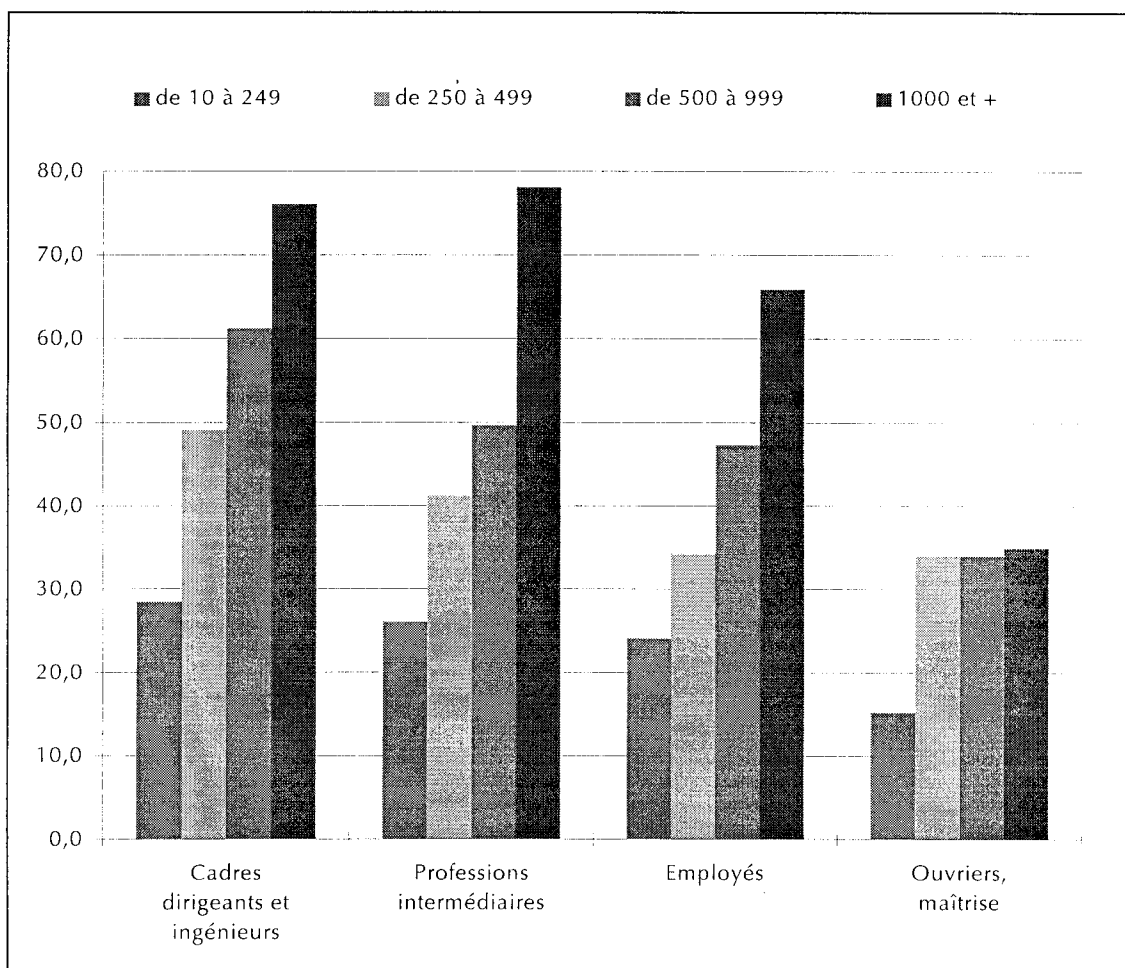
1.3. L'accès à la formation continue : 1 salarié sur 3

Un peu plus du tiers des effectifs des entreprises formatrices ou non formatrices ont bénéficié d'au moins un stage de FPC sur la période. L'accès à la FPC concerne seulement un salarié sur dix dans les entreprises de 10 à 49 salariés, contre un sur deux dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Si les catégories cadres, professions intermédiaires et employés ont des taux d'accès supérieurs au taux global moyen et peu éloignés les uns des autres, le groupe des ouvriers/maîtrise se démarque en revanche nettement par un accès sensiblement plus limité à la formation. En outre, tandis que les chances d'accès des autres catégories augmentent régulièrement en fonction de la taille des entreprises qui les emploient, celles du groupe des ouvriers stagnent au-delà du seuil de 250 salariés. Il convient toutefois de noter que ce groupe englobe, sans les distinguer, une partie de la maîtrise, les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés.

Graphique 12

Taux d'accès à la formation continue selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : Céreq

1.4. Les stages : orientés sur les techniques de production et l'informatique

Dans l'ensemble des entreprises de taille inférieure à 1 000 salariés, la durée moyenne des stages tourne autour de 40 heures. Seules, les entreprises de plus de 1 000 se distinguent par une durée de stage une fois et demi supérieure¹⁹.

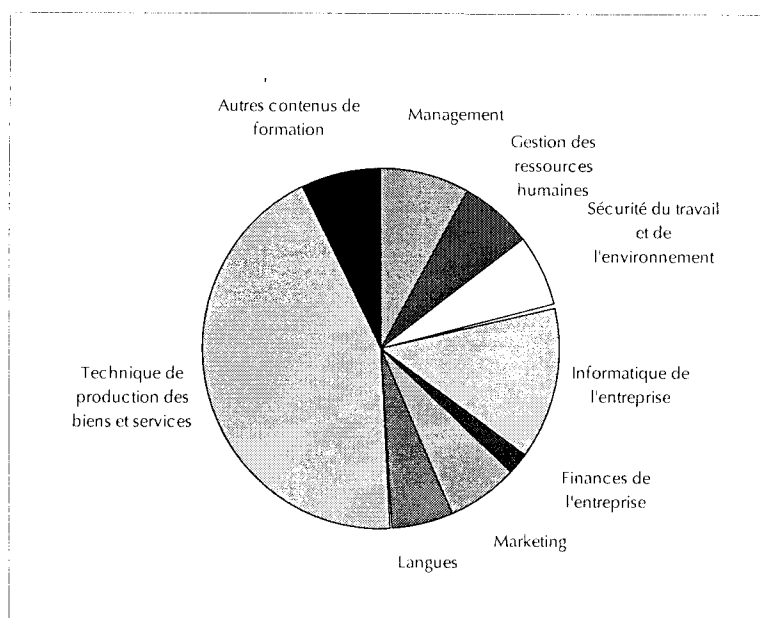
¹⁹ C'est ce qui explique d'ailleurs le niveau élevé de la durée globale moyenne des stages (52 heures) qui tient essentiellement au poids des données des entreprises de plus de 1 000 salariés dans le rapport heures de formation/nombre de stagiaires.

Une part importante du volume d'heures de stages est consacrée aux techniques de production de biens et services et à l'informatique. Elles sont d'ailleurs privilégiées dans l'ensemble des activités économiques et des classes de taille.

C'est dans les tailles extrêmes que le poids des formations aux techniques de production est le plus élevé. Dans les entreprises de 10 à 49 salariés, la formation est particulièrement centrée sur la conduite /maintenance de systèmes automatisés et le contrôle qualité ; en revanche, elle est surtout centrée sur les innovations dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.

De manière générale, le volume d'heures consacré à la gestion et aux activités commerciales est relativement plus modeste, ces deux activités regroupant le management, la gestion des ressources humaines, et le marketing.

Graphique 13
Spécialités de formation* pour l'ensemble des entreprises (stages internes ou externes)



Source : Céreq

* « Les spécialités sont mesurées en fonction de leur volume d'heures »

1.5. L'offre de formation : avantage au pôle privé à but lucratif

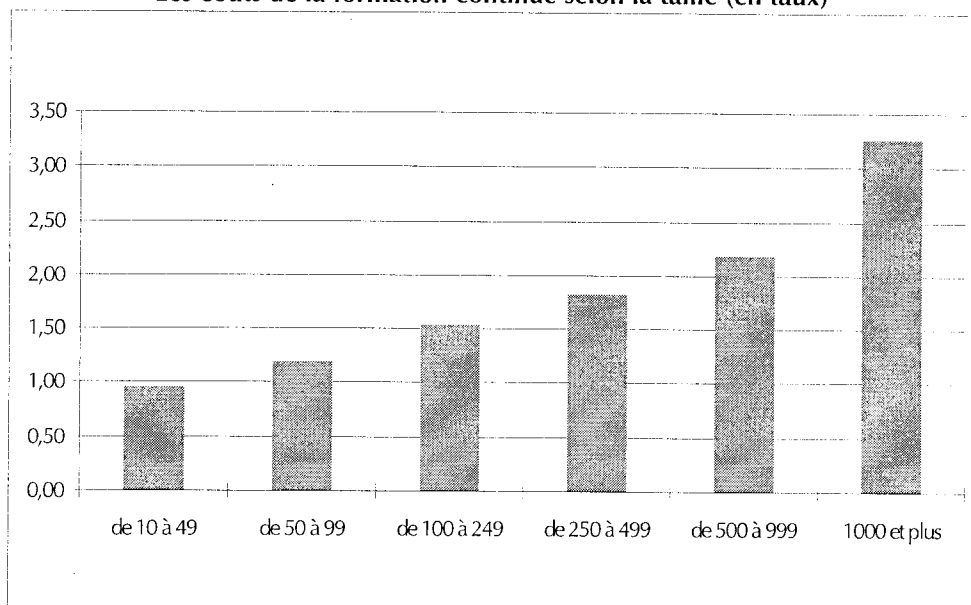
Près de deux tiers des heures de stages externes sont dispensées par des organismes privés à but lucratif qui devancent très nettement les autres catégories d'offreurs. La suprématie du pôle privé lucratif s'observe dans toutes les classes de taille. Néanmoins, elle tient surtout à la demande des grandes entreprises de 500 salariés et plus. Le recours aux organismes de branche ou liés aux chambres consulaires est relativement plus important dans les plus petites classes de taille. L'appareil public de formation concerne davantage l'ensemble des PME de moins de 250 salariés. Globalement, sa participation est plus modeste.

1.6. Les coûts de la formation : 2,2 % du coût de la main-d'œuvre

Le calcul du taux de financement de la FPC dans l'enquête diffère de celui du taux financier issu des statistiques relatives à l'exploitation de la déclaration fiscale n° 24.83 : d'une part, les dépenses des formations en alternance ne sont pas incluses dans les coûts de FPC, ni les différentes cotisations (organismes collecteurs, CIF) et taxes versées par les entreprises sans stagiaires ; d'autre part, ces dépenses sont rapportées non pas à la masse salariale mais au coût de la main-d'œuvre qui inclut, outre les salaires, tous les dépenses liées au travail (primes, diverses cotisations patronales de sécurité sociale, légales et conventionnelles, taxes sur les salaires...). Ces éléments expliquent la relative faiblesse du taux de financement de la FPC résultant de l'enquête par rapport à celui issu de l'exploitation des déclarations n° 24.83.

Les dépenses de FPC des entreprises formatrices représentent en moyenne 2,2 % de l'ensemble des coûts de main-d'oeuvre des entreprises formatrices ou non formatrices. La croissance de ce taux en fonction de la taille des entreprises est remarquable pour les entreprises de 1 000 salariés et plus. Proportionnellement, celles-ci dépensent pour la FPC 3,5 fois plus que les entreprises de 10 à 49 salariés.

Graphique 14
Les coûts de la formation continue selon la taille (en taux)*

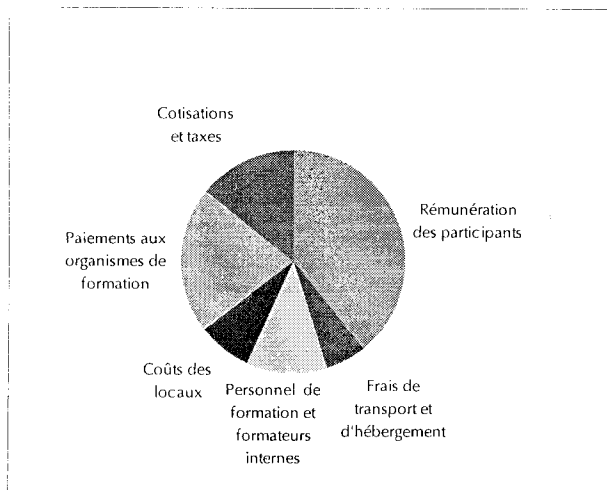


Source : Céreq

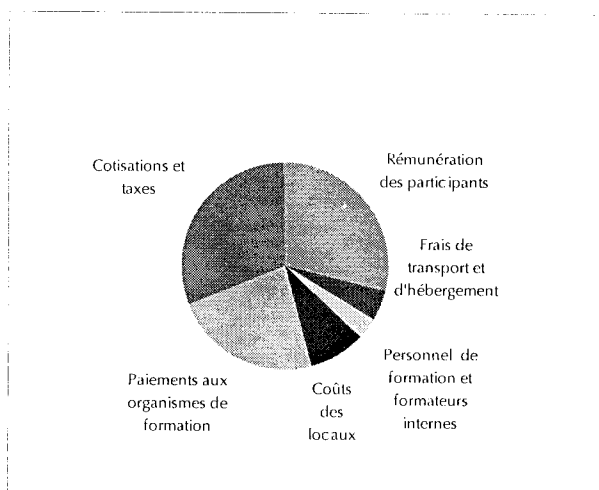
*« Coûts de la FPC par rapport au coût total du travail »

La répartition des dépenses varie fortement selon la taille des entreprises. Dans les entreprises de 250 salariés et plus, et surtout dans les plus grandes, c'est la rémunération des participants aux stages qui constitue le poste principal des dépenses de FPC. En revanche, dans les entreprises de 10 à 249 salariés, ce sont les versements de cotisations et taxes. Pour les PME, les paiements aux organismes de formation représentent une part relativement importante des dépenses, en raison de leur recours massif aux formations externes. Par contre, pour les entreprises de 1 000 salariés et plus, la part des dépenses consacrées aux rémunérations du personnel de formation interne atteint le même niveau que celles de l'achat de formations externes.

Graphique 15
La structure des coûts de FPC dans l'ensemble des entreprises



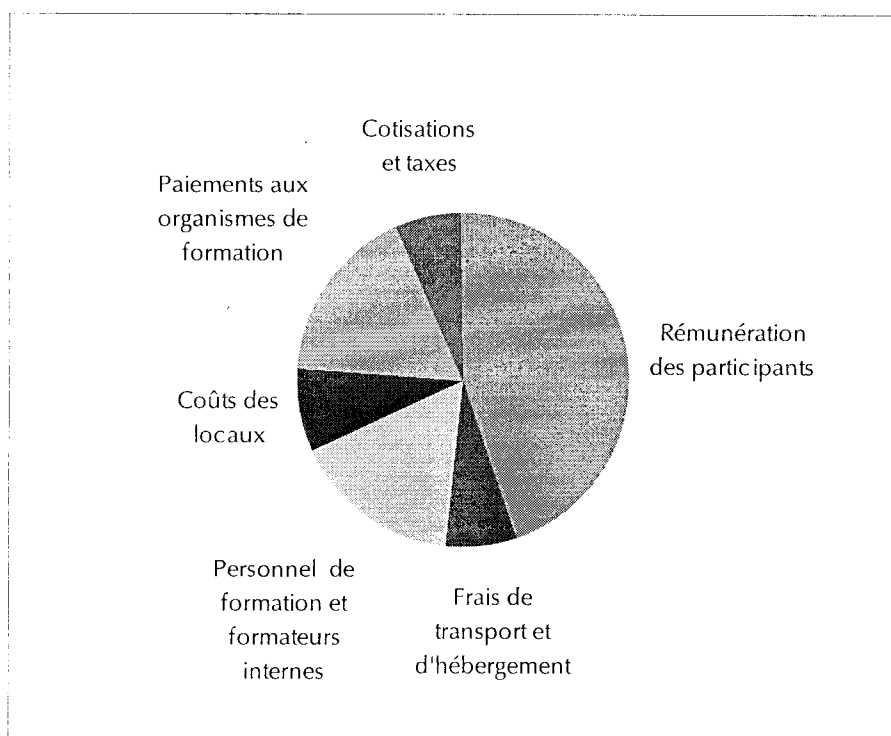
Graphique 16
La structure des coûts de FPC pour les entreprises ayant un effectif compris entre 10 et 249 personnes



Sources : Céreq

Graphique 17

La structure des coûts de FPC pour les entreprises ayant un effectif de 1 000 personnes et plus



Source : Céreq

1.7. Les formations non déclarées : une entreprise formatrice sur trois

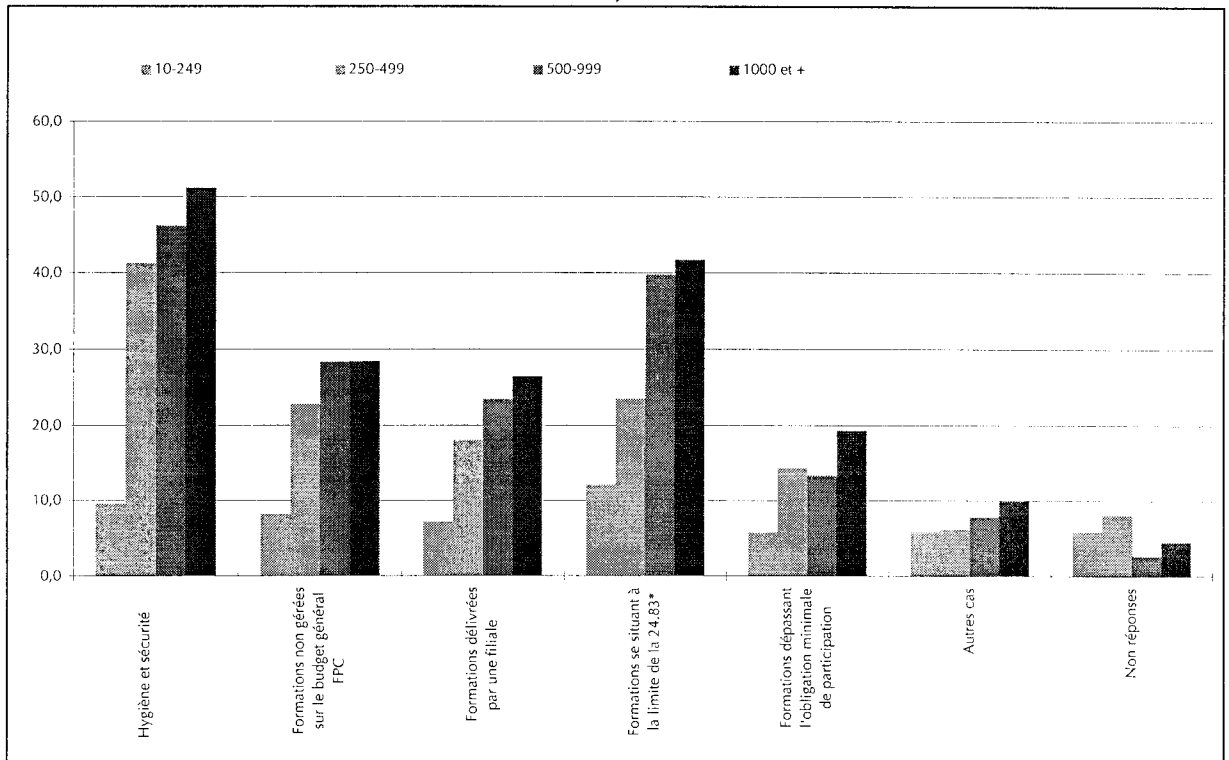
Le concept de stages adopté dans l'enquête étant plus large que celui découlant de la définition légale française, nombre d'entreprises n'ont pas intégré dans leurs réponses la totalité des formations internes ou externes qu'elles organisent pour leur personnel. Il s'agit en particulier de stages de très courte durée et/ou étroitement intégrés au processus de travail et, plus particulièrement pour les entreprises de plus de 250 salariés, de certaines formations ayant trait à l'hygiène et la sécurité qui ne sont pas imputables dans le cadre de la déclaration fiscale n° 24.83. D'autres actions de formation n'ont pas été enregistrées dans les réponses car elles ne sont pas gérées sur le budget général établi par l'entreprise pour la FPC.

Ainsi, un tiers de l'ensemble des entreprises et la majorité des entreprises de 250 salariés et plus n'ont pas pris en compte dans leurs réponses l'intégralité des stages de FPC qu'elles organisent. Le nombre de participants à ces formations non déclarées représente en moyenne 10 % de l'ensemble des participants à la FPC. Dans les deux tiers des cas, les dépenses relatives à ces formations n'ont pas du tout été intégrées dans les réponses des entreprises sur les coûts de la FPC.

À certains égards, ces résultats confirment une partie des constats tirés d'une enquête réalisée par le Céreq en 1987 dont l'objectif était d'évaluer l'ensemble des pratiques de formation continue des entreprises²⁰. Pourtant, la définition des formations non déclarées y était plus large que dans l'enquête européenne puisqu'elle incluait les participations aux colloques et salons professionnels ainsi que la formation sur le tas.

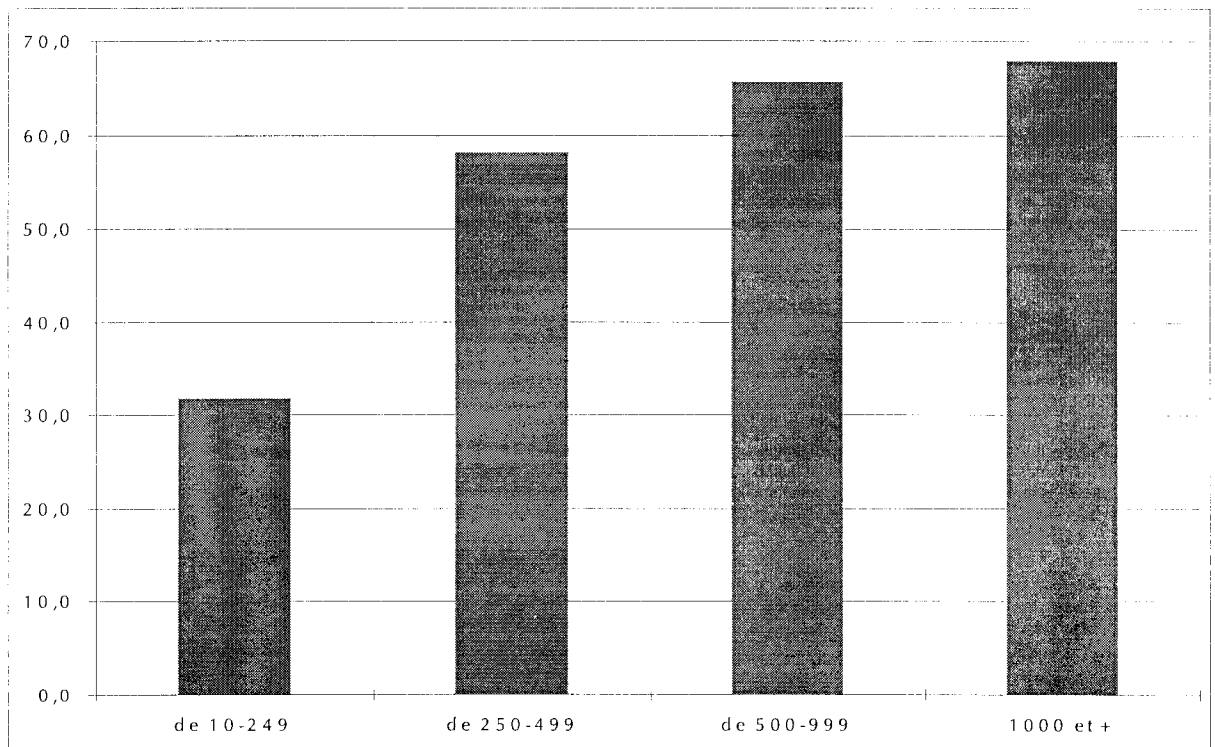
²⁰ Enquête auprès d'un échantillon de 640 entreprises. Voir Serfaty E. et Delame E. (1991), « Les formations non déclarées : complément ou alternative aux formations déclarées ? », *Formation Emploi*, La documentation française, n° 34.

Graphique 18
La fréquence des types de formation non déclarée selon la taille



Source : Céreq

Graphique 19
Taux d'entreprises organisant de la formation continue non déclarée, selon la taille



Source : Céreq

2. TABLEAUX STATISTIQUES

Tableau 11
Entreprises formatrices et non formatrices (stages internes ou externes)

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Entreprises formatrices		Entreprises non formatrices		TOTAL ENTREPRISES	
	nombre	taux	nombre	taux	nombre	taux
10-14 : Exploitation minière et carrières	301	47,3	336	52,7	637	100,0
15-16 : Alimentation, boissons et tabac	2 424	52,9	2 162	47,1	4 586	100,0
17-19 : Textiles, vêtements et cuirs	2 101	46,8	2 390	53,2	4 491	100,0
21-22 : Papier et imprimerie	1 760	47,9	1 913	52,1	3 673	100,0
23-26 : Fab. de produits non métalliques (chimie)	2 722	59,0	1 888	41,0	4 610	100,0
27-28 : Fab. de métaux et de produits métalliques	3 899	52,7	3 496	47,3	7 395	100,0
29-33 : Fab. de machines (y compris le mat. électrique)	3 645	59,5	2 482	40,5	6 127	100,0
34-35 : Fab. de matériel de transport	616	56,8	469	43,2	1 085	100,0
20,36,37 : Autres types de fabrication	1 542	41,3	2 188	58,7	3 730	100,0
40-41 : Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	154	78,2	43	21,8	197	100,0
45 : Construction	4 064	27,8	10 552	72,2	14 616	100,0
50 : Commerce et réparation automobile	3 151	65,1	1 689	34,9	4 840	100,0
51 : Commerce de gros (sauf auto)	6 965	52,1	6 407	47,9	13 372	100,0
52 : Commerce de détail et réparation (sauf auto)	3 326	35,5	6 050	64,5	9 376	100,0
55 : Hôtels et restaurants	1 366	28,1	3 493	71,9	4 859	100,0
60-63 : Transport, manutention et entreposage	3 291	50,0	3 289	50,0	6 580	100,0
64 : Postes et télécommunications	59	7,0	87	93,0	146	100,0
65-66 : Banques et assurances	1 305	75,6	421	24,4	1 726	100,0
67 : Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	312	59,3	214	40,7	526	100,0
70,90-93 : Immobilier, services aux entreprises et aux particuliers	11 450	52,6	10 319	47,4	21 769	100,0
TOTAL	54 453	47,6	59 888	52,4	114 341	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (en effectifs)	Entreprises formatrices		Entreprises non formatrices		TOTAL ENTREPRISES	
	nombre	taux	nombre	taux	nombre	taux
de 10 à 49	32 056	37,1	54 321	62,9	86 377	100,0
de 50 à 99	10 723	73,2	3 931	26,8	14 654	100,0
de 100 à 249	7 184	84,3	1 333	15,7	8 517	100,0
de 250 à 499	2 333	90,4	249	9,6	2 582	100,0
de 500 à 999	1 200	96,4	45	3,6	1 245	100,0
1000 et plus	957	99,1	9	0,9	966	100,0
TOTAL	54 453	47,6	59 888	52,4	114 341	100,0

Source : Céreq

Tableau 12
Entreprises formatrices : stages internes ou externes

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Entreprises formatrices	Dont stages (en %)	
		nombre	externes
10-14 : Exploitation minière et carrières	301	100,0	32,9
15-16 : Alimentation, boissons et tabac	2 424	92,9	55,7
17-19 : Textiles, vêtements et cuirs	2 101	95,3	60,6
21-22 : Papier et imprimerie	1 760	98,2	70,9
23-26 : Fab. de produits non métalliques (chimie)	2 722	100,0	68,5
27-28 : Fab. de métaux et de produits métalliques	3 899	100,0	54,0
29-33 : Fab. de machines (y compris le mat. électrique)	3 645	99,2	47,8
34-35 : Fab. de matériel de transport	616	96,6	90,1
20,36,37 : Autres types de fabrication	1 542	92,9	59,6
40-41 : Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	154	100,0	96,1
45 : Construction	4 064	97,7	42,9
50 : Commerce et réparation automobile	3 151	94,5	44,0
51 : Commerce de gros (sauf auto)	6 965	100,0	60,6
52 : Commerce de détail et réparation (sauf auto)	3 326	97,5	33,6
55 : Hôtels et restaurants	1 366	100,0	35,8
60-63 : Transport, manutention et entreposage	3 291	97,6	68,1
64 : Postes et télécommunications	59	100,0	11,9
65-66 : Banques et assurances	1 305	100,0	82,7
67 : Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	312	100,0	67,0
70,90-93 : Immobilier, services aux entreprises et aux particuliers	11 450	99,3	65,1
TOTAL	54 453	98,2	55,2

TAILLE DES ENTREPRISES (en effectifs)	Entreprises formatrices	Dont stages (en %)	
		nombre	externes
de 10 à 49	32 056	98,4	44,2
de 50 à 99	10 723	96,7	70,7
de 100 à 249	7 184	98,9	80,3
de 250 à 499	2 333	98,4	83,7
de 500 à 999	1 200	100,0	94,9
1000 et plus	957	100,0	95,7
TOTAL	54 453	98,2	55,2

Source : Céreq

Tableau 13
Les objectifs de la formation continue pour les entreprises formatrices (stages internes ou externes)

A - Objectif de premier rang (en %)

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Construction	Commerce Réparation Hôtellerie Restauration	Transport Communication	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Adapter les nouveaux recrutés	12,2	14,2	15,0	22,7	19,6	18,4	19,1	17,7
Faciliter les changements techniques	24,6	30,3	35,8	25,3	32,3	30,4	44,2	28,7
Développer la polyvalence	18,9	25,1	18,5	16,7	7,0	9,7	17,8	16,6
Améliorer la qualité des produits	26,4	16,1	16,1	23,3	36,2	18,7	5,9	21,4
Faciliter le déroulement de carrière	0,4	0,3	3,8	2,1	0,0	1,0	0,0	1,2
Aider aux reclassements externes	0,4	1,1	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	0,7
Contribuer à la communication interne	6,4	1,5	2,8	1,4	0,5	4,0	0,0	2,8
Autres	3,3	0,3	0,6	0,6	0,5	2,3	0,0	1,3
Non réponses	7,4	11,1	7,4	7,9	3,9	13,7	13,0	9,6
TOTAL entreprises formatrices	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Adapter les nouveaux recrutés	18,1	12,3	14,8	9,0	17,7
Faciliter les changements techniques	28,5	31,3	31,6	36,2	28,7
Développer la polyvalence	16,6	14,7	19,8	13,5	16,6
Améliorer la qualité des produits	20,8	27,6	25,1	28,5	21,4
Faciliter le déroulement de carrière	1,1	1,8	2,7	3,0	1,2
Aider aux reclassements externes	0,8	0,3	0,0	0,6	0,7
Contribuer à la communication interne	2,9	2,8	0,9	1,5	2,8
Autres	1,3	1,2	1,5	3,2	1,3
Non réponses	9,9	8,0	3,6	4,5	9,6
TOTAL entreprises formatrices	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Céreq

Tableau 14
Les objectifs de la formation continue pour les entreprises formatrices (stages internes ou externes)

B - Objectif de second rang (en %)

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Construction	Commerce Réparation Hôtellerie Restauration	Transport Communication	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Adapter les nouveaux recrutés	6,0	5,2	14,5	9,4	26,2	12,3	2,0	10,1
Faciliter les changements techniques	18,4	20,6	14,8	17,0	10,1	20,6	20,4	18,3
Développer la polyvalence	30,5	29,8	21,7	28,0	13,1	18,6	14,1	25,0
Améliorer la qualité des produits	22,5	19,9	29,7	19,4	17,3	16,5	30,3	20,0
Faciliter le déroulement de carrière	2,8	2,6	1,2	3,6	0,1	7,6	12,3	3,9
Aider aux reclassements externes	0,1	0,0	0,6	0,0	0,0	0,2	2,0	0,1
Contribuer à la communication interne	10,0	5,0	5,9	12,0	17,9	10,8	5,9	9,9
Autres	0,1	0,4	1,3	0,0	0,0	0,5	0,0	0,3
Non réponses	9,6	16,5	10,3	10,6	15,3	12,9	13,0	12,4
TOTAL entreprises formatrices	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Adapter les nouveaux recrutés	10,2	7,4	8,8	13,7	10,1
Faciliter les changements techniques	17,7	25,6	26,9	18,8	18,3
Développer la polyvalence	24,9	25,6	24,0	22,6	25,0
Améliorer la qualité des produits	20,2	17,1	20,3	19,4	20,0
Faciliter le déroulement de carrière	3,7	5,0	7,0	9,1	3,9
Aider aux reclassements externes	0,1	0,2	0,8	0,9	0,1
Contribuer à la communication interne	10,0	9,1	7,6	7,8	9,9
Autres	0,2	1,5	1,4	2,5	0,3
Non réponses	13,0	8,5	3,6	5,2	12,4
TOTAL entreprises formatrices	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Céreq

Tableau 15
Personnel et participants à la formation continue (stages internes ou externes)

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Effectif du personnel*	Nombre de participants	
		Nombre	Taux
10-14 : Exploitation minière et carrières	48 741	18 233	37,4
15-16 : Alimentation, boissons et tabac	349 968	117 111	33,5
17-19 : Textiles, vêtements et cuirs	309 161	56 271	18,2
21-22 : Papier et imprimerie	257 359	71 647	27,8
23-26 : Fab. de produits non métalliques (chimie)	637 443	278 356	43,7
27-28 : Fab. de métaux et de produits métalliques	463 146	137 965	29,8
29-33 : Fab. de machines (y compris le mat. électrique)	691 474	282 659	40,9
34-35 : Fab. de matériel de transport	407 308	214 836	52,7
20,36,37 : Autres types de fabrication	191 348	30 950	16,2
40-41 : Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	183 579	105 278	57,3
45 : Construction	676 633	119 846	17,7
50 : Commerce et réparation automobile	174 181	52 029	29,9
51 : Commerce de gros (sauf auto)	631 715	163 218	25,8
52 : Commerce de détail et réparation (sauf auto)	740 722	233 875	31,6
55 : Hôtels et restaurants	237 394	47 226	19,9
60-63 : Transport, manutention et entreposage	493 112	189 169	38,4
64 : Postes et télécommunications	438 120	301 146	68,7
65-66 : Banques et assurances	554 677	414 684	74,8
67 : Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	23 684	9 192	38,8
70,90-93 : Immobilier, services aux entreprises et aux particuliers	1 667 225	497 498	29,8
TOTAL	9 176 990	3 341 189	36,4

TAILLE DES ENTREPRISES (en effectifs)	Effectif du personnel*	Nombre de participants	
		Nombre	Taux
de 10 à 49	1 955 748	216 450	11,1
de 50 à 99	958 971	225 209	23,5
de 100 à 249	1 226 170	367 291	30,0
de 250 à 499	835 162	314 101	37,6
de 500 à 999	826 317	362 197	43,8
1000 et plus	3 374 622	1 855 941	55,0
TOTAL	9 176 990	3 341 189	36,4

Source : Céreq

*Effectif des personnels des entreprises formatrices et non formatrices

Tableau 16

Personnel* et participants à la formation continue
(stages internes ou externes) selon le sexe

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)		Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Construction	Commerce Réparation Hôtellerie Restauration	Transport Communication	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Hommes	Personnel	1 200 228	1 117 798	610 617	1 002 664	678 178	1 223 730	191 253	6 024 468
	Participants	530 464	395 252	106 470	292 880	376 557	493 157	117 506	2 312 286
	%	44,2	35,4	17,4	29,2	55,5	40,3	61,4	38,4
Femmes	Personnel	361 700	627 481	66 016	781 348	253 054	1 021 856	41 067	3 152 522
	Participants	104 996	159 083	13 376	203 468	113 758	428 217	6 005	1 028 903
	%	29,0	25,4	20,3	26,0	45,0	41,9	14,6	32,6
TOTAL	Personnel	1 561 928	1 745 279	676 633	1 784 012	931 232	2 245 586	232 320	9 176 990
	Participants	635 460	554 335	119 846	496 348	490 315	921 374	123 511	3 341 189
	%	40,7	31,8	17,7	27,8	52,7	41,0	53,2	36,4

TAILLE (en effectifs)		10 à 49	50 à 99	100 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 et +	TOTAL
Hommes	Personnel	1 315 758	644 563	745 642	548 793	526 411	2 243 301	6 024 468
	Participants	131 692	149 533	232 945	218 945	239 290	1 339 881	2 312 286
	%	10,0	23,2	31,2	39,9	45,5	59,7	38,4
Femmes	Personnel	639 990	314 408	480 528	286 369	299 906	1 131 321	3 152 522
	Participants	84 758	75 676	134 346	95 156	122 907	516 060	1 028 903
	%	13,2	24,1	28,0	33,2	41,0	45,6	32,6
TOTAL	Personnel	1 955 748	958 971	1 226 170	835 162	826 317	3 374 622	9 176 990
	Participants	216 450	225 209	367 291	314 101	362 197	1 855 941	3 341 189
	%	11,1	23,5	30,0	37,6	43,8	55,0	36,4

Source : Céreq

*Effectif des personnels des entreprises formatrices et non formatrices

Tableau 17

**Personnel* et participants à la formation continue (stages internes ou externes)
selon la catégorie socioprofessionnelle**

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)		Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Construction	Commerce Réparation Hôtellerie Restauration	Transport Communication	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Cadres dirigeants et ingénieurs	Personnel	224 145	248 352	112 518	152 615	92 485	299 384	30 803	1 160 302
	Participants	106 700	89 641	16 780	71 389	55 237	204 624	18 914	563 285
	%	47,6	36,1	14,9	46,8	59,7	68,4	61,4	48,5
Professions intermédiaires	Personnel	345 344	410 286	146 322	284 886	197 255	488 548	61 301	1 933 942
	Participants	160 174	136 542	25 390	120 885	98 006	287 724	53 187	881 908
	%	46,4	33,3	17,4	42,4	49,7	58,9	86,8	45,6
Employés	Personnel	247 568	341 641	131 273	591 107	253 367	520 359	30 284	2 115 599
	Participants	80 817	85 138	17 482	205 748	228 008	231 785	13 097	862 075
	%	32,6	24,9	13,3	34,8	90,0	44,5	43,3	40,7
Ouvriers, maîtrise	Personnel	744 871	745 000	286 520	755 404	388 125	937 295	109 932	3 967 156
	Participants	287 768	243 014	60 194	98 326	109 064	197 241	38 313	1 033 922
	%	38,6	32,6	21,0	13,0	28,1	21,0	34,9	26,1
TOTAL	Personnel	1 561 928	1 745 279	676 633	1 784 012	931 232	2 245 586	232 320	9 176 990
	Participants	635 460	554 335	119 846	496 348	490 315	921 374	123 511	3 341 189
	%	40,7	31,8	17,7	27,8	52,7	41,0	53,2	36,4

TAILLE (en effectifs)		10 à 49	50 à 99	100 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 et +	TOTAL
Cadres dirigeants et ingénieurs	Personnel	250 290	128 496	162 994	117 765	121 023	379 734	1 160 302
	Participants	40 801	40 275	61 548	57 828	74 079	288 754	563 285
	%	16,3	31,3	37,8	49,1	61,2	76,0	48,5
Professions intermédiaires	Personnel	468 705	219 274	254 998	167 538	167 046	656 381	1 933 942
	Participants	61 759	61 579	94 325	68 937	82 912	512 396	881 908
	%	13,2	28,1	37,0	41,2	49,6	78,1	45,6
Employés	Personnel	513 610	215 726	272 123	179 588	165 859	768 693	2 115 599
	Participants	74 078	58 442	83 612	61 460	78 465	506 018	862 075
	%	14,4	27,1	30,7	34,2	47,3	65,8	40,7
Ouvriers, maîtrise	Personnel	723 143	395 475	536 055	370 271	372 389	1 569 814	3 967 156
	Participants	39 812	64 913	127 806	125 876	126 741	548 773	1 033 922
	%	5,5	16,4	23,8	34,0	34,0	35,0	26,1
TOTAL	Personnel	1 955 748	958 971	1 226 170	835 162	826 317	3 374 622	9 176 990
	Participants	216 450	225 209	367 291	314 101	362 197	1 855 941	3 341 189
	%	11,1	23,5	30,0	37,6	43,8	55,0	36,4

Source : Céreq

*Effectifs des personnels des entreprises formatrices et non formatrices

(1) Conformément à la classification internationale, la maîtrise (agents de maîtrise, contremaîtres) est classée dans le groupe des ouvriers. Cependant, les entreprises françaises n'ont pas toutes été en mesure d'opérer ce groupement et de séparer la maîtrise des professions intermédiaires parmi lesquelles elles figurent habituellement dans les nomenclatures nationales.

Tableau 18
Durée des stages et part des formations internes

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Resta- uration	Transport Commu- nication	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Nombre de participants aux stages	635 460	554 335	119 846	496 348	490 315	921 374	123 511	3 341 189
Heures stagiaires (total)	29 078 833	25 748 814	5 209 706	33 701 893	26 829 982	43 175 586	11 040 648	174 785 462
Stages internes (en heures)	8 642 229	8 788 070	925 244	4 034 117	18 885 624	16 177 892	7 307 805	64 760 981
Stages externes (en heures)	20 436 604	16 960 744	4 284 462	29 667 777	7 944 358	26 997 694	3 732 843	110 024 481
Part des stages internes (%)	29,7	34,1	17,8	12,0	70,4	37,5	66,2	37,1

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Nombre de participants aux stages	808 950	314 101	362 197	1 855 941	3 341 189
Heures stagiaires (total)	30 287 051	11 474 036	14 607 445	118 416 930	174 785 462
Stages internes (en heures)	7 768 628	2 792 780	3 865 130	50 334 442	64 760 981
Stages externes (en heures)	22 518 422	8 681 256	10 742 315	68 082 488	110 024 481
Part des stages internes (%)	25,7	24,3	26,5	42,5	37,1
Durée moyenne des stages (en heures)	37,4	36,5	40,3	63,8	52,3

Source : Céreq

Tableau 19

Spécialités des formations* (stages internes ou externes)
A - Répartition des spécialités dans chaque secteur et classe de taille (en %)

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Communi- cation	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Management	8,5	8,2	6,3	13,1	3,5	6,6	7,4	8,0
Gestion des ressources humaines	8,7	5,1	4,8	3,9	12,9	5,7	5,9	6,8
Sécurité du travail et de l'environnement	5,6	7,0	14,6	5,0	10,2	2,5	12,8	6,3
Informatique de l'entreprise	12,1	10,6	7,6	8,7	16,5	20,5	13,9	13,9
Finances de l'entreprise	1,4	2,4	1,8	1,5	0,5	3,1	3,9	2,0
Marketing	3,2	7,2	2,8	10,1	3,3	8,5	3,4	6,5
Langues	11,4	8,1	1,4	2,2	3,5	5,3	0,4	5,4
Technique de production des biens et services	39,0	47,4	48,5	48,0	48,7	38,2	40,5	43,8
<i>Dont:</i>								
<i>Conduite et maintenance syst. automatisé</i>	2,5	1,3	0,7	0,2	0,3	0,3	0,3	0,8
<i>Contrôle qualité</i>	1,9	1,5	0,2	0,3	0,1	0,2	0,0	0,7
<i>Nouveaux matériaux, produits et services</i>	7,4	0,8	0,7	0,3	0,0	0,7	0,1	1,6
Autres contenus de formation	10,1	4,0	12,2	7,5	0,9	9,6	11,8	7,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Management	9,0	10,1	8,7	7,4	8,0
Gestion des ressources humaines	3,0	7,5	7,5	7,7	6,8
Sécurité du travail et de l'environnement	5,3	9,0	4,5	6,5	6,3
Informatique de l'entreprise	16,5	15,7	17,0	12,5	13,9
Finances de l'entreprise	2,4	1,9	1,9	1,9	2,0
Marketing	7,4	7,4	11,6	5,5	6,5
Langues	6,0	6,4	7,9	4,8	5,4
Technique de production des biens et services	41,9	31,8	32,8	47,1	43,8
<i>Dont:</i>					
<i>Conduite et maintenance syst. automatisé</i>	2,6	1,5	1,1	0,2	0,8
<i>Contrôle qualité</i>	1,9	1,6	0,5	0,2	0,7
<i>Nouveaux matériaux, produits et services</i>	1,1	1,1	0,9	1,9	1,6
Autres contenus de formation	8,5	10,2	8,1	6,6	7,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Céreq

*Les spécialités sont mesurées en fonction de leur volume d'heures

Tableau 20
Spécialités des formations* (stages internes ou externes)
B - Diffusion de chaque spécialité dans les secteurs et classes de tailles (en %)

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Communi- cation	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Management	17,1	15,9	2,4	32,1	6,4	20,5	5,6	100,0
Gestion des ressources humaines	20,8	11,6	2,2	11,4	27,7	21,1	5,2	100,0
Sécurité du travail et de l'environnement	14,5	17,3	7,0	15,5	23,5	10,0	12,2	100,0
Informatique de l'entreprise	14,0	11,8	1,6	12,2	17,4	37,0	6,0	100,0
Finances de l'entreprise	11,4	18,1	2,7	14,5	3,5	38,2	11,6	100,0
Marketing	8,0	17,1	1,3	30,5	7,4	32,5	3,2	100,0
Langues	34,0	23,2	0,8	7,9	9,4	24,3	0,4	100,0
Technique de production des biens et services	14,4	16,8	3,4	21,7	16,4	21,7	5,6	100,0
<i>Dont:</i>								
<i>Conduite et maintenance syst. automatisé</i>	49,9	24,8	2,7	4,9	5,2	10,6	1,9	100,0
<i>Contrôle qualité</i>	46,3	34,7	1,1	9,5	1,1	7,2	0,1	100,0
<i>Nouveaux matériaux, produits et services</i>	76,2	7,7	1,3	3,5	0,3	10,5	0,5	100,0
<i>Autres contenus de formation</i>	22,3	8,4	5,0	20,0	1,7	32,9	9,7	100,0
TOTAL	16,2	15,5	3,0	19,7	14,7	24,9	6,0	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Management	21,7	9,2	8,9	60,2	100,0
Gestion des ressources humaines	8,7	8,1	9,1	74,1	100,0
Sécurité du travail et de l'environnement	16,2	10,4	5,9	67,5	100,0
Informatique de l'entreprise	23,0	8,2	10,0	58,8	100,0
Finances de l'entreprise	23,2	6,8	7,6	62,4	100,0
Marketing	22,1	8,2	14,6	55,1	100,0
Langues	21,7	8,6	12,1	57,6	100,0
Technique de production des biens et services	18,6	5,3	6,1	70,0	100,0
<i>Dont:</i>					
<i>Conduite et maintenance syst. automatisé</i>	61,2	13,7	10,9	14,2	100,0
<i>Contrôle qualité</i>	55,1	17,3	6,4	21,2	100,0
<i>Nouveaux matériaux, produits et services</i>	13,1	5,1	4,6	77,2	100,0
<i>Autres contenus de formation</i>	22,4	10,1	9,1	58,4	100,0
TOTAL	19,4	7,3	8,2	65,1	100,0

Source : Céreq

*Les spécialités sont mesurées en fonction de leur volume d'heures

Tableau 21

Les organismes de formation* intervenant dans les stages externes
A - Répartition des organismes de formation dans chaque secteur d'activité
et classe de taille d'entreprise (en %)

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Communi- cation	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Universités et organismes d'enseignement supérieur	5,9	2,5	4,9	0,9	7,3	7,8	16,3	4,9
GRETA et autres établissements d'enseignement secondaire	10,0	5,7	9,1	0,9	5,0	4,5	12,7	5,2
Organismes à but lucratif	52,9	66,0	38,3	62,2	64,3	64,3	63,4	60,8
Producteurs et fournisseurs de matériels	8,4	5,7	3,0	6,6	16,1	3,8	6,0	6,6
Organismes à but non lucratif (AFPA, ASFO, chambres consulaires...)	14,0	9,9	13,1	1,2	2,8	11,7	0,5	8,2
Maison mère	4,3	2,0	4,2	26,0	1,0	2,0	0,8	8,7
Autres organismes	4,5	8,2	27,4	2,2	3,5	5,9	0,3	5,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Universités et organismes d'enseignement supérieur	5,9	5,1	4,5	4,5	4,9
GRETA et autres établissements d'enseignement secondaire	7,0	5,4	6,2	4,4	5,2
Organismes à but lucratif	46,3	52,1	67,5	66,9	60,8
Producteurs et fournisseurs de matériels	8,9	4,6	2,9	6,5	6,6
Organismes à but non lucratif (AFPA, ASFO, chambres consulaires...)	13,6	16,0	8,2	4,8	8,2
Maison mère	5,5	3,4	3,9	11,6	8,7
Autres organismes	12,8	13,4	6,8	1,3	5,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Céreq

*Le poids des organismes est mesuré en fonction des heures réalisées

Tableau 22

**Les organismes de formation* intervenant dans les stages externes
B - Poids de chaque secteur d'activité et classe de taille d'entreprise (en %)**

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Communi- cation	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Universités et organismes d'enseignement supérieur	21,7	8,4	3,9	4,6	10,1	40,5	10,8	100,0
GRETA et autres établissements d'enseignement secondaire	34,7	18,0	6,8	4,3	6,5	21,9	7,8	100,0
Organismes à but lucratif	15,7	17,7	2,4	26,9	7,2	26,7	3,4	100,0
Producteurs et fournisseurs de matériels	23,3	14,3	1,8	26,3	16,6	14,7	3,0	100,0
Organismes à but non lucratif (AFPA, ASFO, chambres consulaires...)	31,1	19,8	6,3	4,0	2,3	36,3	0,2	100,0
Maison mère	8,9	3,8	1,9	78,5	0,8	5,8	0,3	100,0
Autres organismes	14,6	24,2	19,2	10,5	4,2	27,1	0,2	100,0
TOTAL	18,1	16,4	3,9	26,3	6,8	25,3	3,2	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Universités et organismes d'enseignement supérieur	28,0	9,3	8,9	53,8	100,0
GRETA et autres établissements d'enseignement secondaire	31,0	9,2	11,3	48,7	100,0
Organismes à but lucratif	17,6	7,6	10,6	64,2	100,0
Producteurs et fournisseurs de matériels	31,4	6,2	4,2	58,2	100,0
Organismes à but non lucratif (AFPA, ASFO, chambres consulaires...)	38,7	17,4	9,6	34,3	100,0
Maison mère	14,6	3,5	4,2	77,7	100,0
Autres organismes	53,4	21,4	11,7	13,5	100,0
TOTAL	23,2	8,9	9,6	58,3	100,0

Source : Céreq

*Le poids des organismes est mesuré en fonction des heures réalisées

Tableau 23

Les coûts de la formation continue (stages internes et externes)

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Coût total du travail**	Coût de formation	
		Nombre	Taux
10-14 : Exploitation minière et carrières	10 952,5	304,6	2,78
15-16 : Alimentation, boissons et tabac	60 753,5	1 008,2	1,66
17-19 : Textiles, vêtements et cuirs	44 554,0	452,6	1,02
21-22 : Papier et imprimerie	50 084,3	706,1	1,41
23-26 : Fab. de produits non métalliques (chimie)	134 499,5	3 146,5	2,34
27-28 : Fab. de métaux et de produits métalliques	78 620,8	1 430,0	1,82
29-33 : Fab. de machines (y compris le mat. électrique)	134 066,0	3 261,5	2,43
34-35 : Fab. de matériel de transport	88 616,5	2 249,3	2,54
20,36,37 : Autres types de fabrication	30 405,5	346,4	1,14
40-41 : Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	47 720,3	2 660,9	5,58
45 : Construction	109 763,6	1 038,7	0,95
50 : Commerce et réparation automobile	30 683,5	423,1	1,38
51 : Commerce de gros (sauf auto)	126 843,6	1 715,8	1,35
52 : Commerce de détail et réparation (sauf auto)	94 814,8	1 255,3	1,32
55 : Hôtels et restaurants	26 722,3	329,1	1,23
60-63 : Transport, manutention et entreposage	84 151,1	2 684,2	3,19
64 : Postes et télécommunications	118 529,4	3 603,9	3,04
65-66 : Banques et assurances	133 970,5	4 783,9	3,57
67 : Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	7 343,2	115,2	1,57
70,90-93 : Immobilier, services aux entreprises et aux particuliers	258 691,5	5 190,5	2,01
TOTAL	1 671 786,4	36 705,8	2,20

TAILLE DES ENTREPRISES (en effectifs)	Coût total du travail**	Coût de formation	
		Nombre	Taux
de 10 à 49	301 548,0	2 864,4	0,95
de 50 à 99	171 176,1	2 038,6	1,19
de 100 à 249	204 936,0	3 135,5	1,53
de 250 à 499	145 241,8	2 654,8	1,83
de 500 à 999	151 472,3	3 307,8	2,18
1000 et plus	697 412,2	22 704,7	3,26
TOTAL	1 671 786,4	36 705,8	2,20

Source : Céreq

*En millions de Francs

**Coût total du travail = masse salariale + autres coûts du travail (taxes comprises) pour l'ensemble des entreprises formatrices et non formatrices.

Tableau 24

La structure des coûts de formation continue (stages internes ou externes)

A- Répartition des dépenses de formation dans chaque secteur d'activité et classe de taille d'entreprise (en %)

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Construction	Commerce Réparation Hôtellerie Restauration	Transport Communication	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Rémunération des participants	41,2	36,6	42,6	31,8	52,7	37,7	33,3	39,3
Frais de transport et d'hébergement	3,9	4,8	4,5	6,2	8,0	4,7	11,4	5,9
Personnel de formation et formateurs internes	9,1	10,1	3,8	4,8	17,5	11,1	19,5	11,5
Coûts des locaux	4,3	5,4	1,7	2,6	9,2	8,9	18,3	7,7
Paiements aux organismes de formation	29,4	25,7	17,1	22,8	8,4	21,9	14,5	21,0
Cotisations et taxes	12,1	17,4	30,3	31,8	4,2	15,7	3,0	14,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Rémunération des participants	29,1	34,6	37,9	44,8	39,3
Frais de transport et d'hébergement	4,6	5,5	5,1	6,6	5,9
Personnel de formation et formateurs internes	3,6	6,5	9,2	16,0	11,5
Coûts des locaux	8,6	2,8	4,0	8,6	7,7
Paiements aux organismes de formation	22,8	28,7	30,2	17,6	21,0
Cotisations et taxes	31,3	21,9	13,6	6,4	14,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Céreq

Tableau 25

**La structure des coûts de formation continue (stages internes ou externes)
B- Poids de chaque secteur et classe de taille dans les dépenses de formation (en %)**

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Commu- nication	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Rémunération des participants	17,1	15,5	3,4	8,2	19,7	27,9	8,2	100,0
Frais de transport et d'hébergement	11,0	13,7	2,4	10,8	20,0	23,1	19,0	100,0
Personnel de formation et formateurs internes	12,9	14,6	1,1	4,3	22,4	28,2	16,5	100,0
Coûts des locaux	9,2	11,7	0,7	3,4	17,7	34,0	23,3	100,0
Paiements aux organismes de formation	22,9	20,5	2,6	11,0	5,9	30,4	6,7	100,0
Cotisations et taxes	13,6	20,0	6,6	22,1	4,2	31,5	2,0	100,0
TOTAL	16,4	16,7	3,2	10,2	14,7	29,1	9,7	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Rémunération des participants	18,2	7,5	9,1	65,2	100,0
Frais de transport et d'hébergement	19,4	8,0	8,2	64,4	100,0
Personnel de formation et formateurs internes	7,7	4,8	7,6	79,9	100,0
Coûts des locaux	27,6	3,1	4,9	64,4	100,0
Paiements aux organismes de formation	26,8	11,6	13,7	47,9	100,0
Cotisations et taxes	53,2	12,8	8,9	25,1	100,0
TOTAL	24,7	8,5	9,5	57,3	100,0

Source : Céreq

Tableau 26
Les formations non déclarées* et leurs participants

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Commu- nication	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Nombre d'entreprises formatrices (stages)	8 160	10 549	4 064	14 808	3 350	13 067	455	54 453
<i>Dont nombre d'entreprises organisant des formations non déclarées*</i>	2 680	3 403	1 545	5 481	1 214	4 110	234	18 667
Taux d'entreprises organisant des formations non déclarées*	32,8	32,3	38,0	37,0	36,2	31,5	51,4	34,3
Total des participants aux formations déclarées ou non déclarées	635 460	554 335	119 846	496 348	490 315	921 374	123 511	3 341 189
<i>Dont participants aux formations non déclarées*</i>	146 919	44 014	8 665	50 181	8 384	59 336	24 639	342 138
Taux de participants aux formations non déclarées*	23,1	7,9	7,2	10,1	1,7	6,4	20,0	10,2

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Nombre d'entreprises formatrices (stages)	49 963	2 333	1 200	957	54 453
<i>Dont nombre d'entreprises organisant des formations non déclarées*</i>	15 871	1 357	789	650	18 667
Taux d'entreprises organisant des formations non déclarées*	31,8	58,2	65,8	67,9	34,3
Total des participants aux formations déclarées ou non déclarées	808 949	314 099	362 198	1 855 943	3 341 189
<i>Dont participants aux formations non déclarées*</i>	79 924	28 803	40 602	192 809	342 138
Taux de participants aux formations non déclarées*	9,9	9,2	11,2	10,4	10,2

Source : Céreq

*Stages internes ou externes réalisés par l'entreprise et non enregistrés dans la déclaration fiscale 24.83.

Le nombre de participants aux formations non déclarées est certainement sous-estimé du fait d'un plus grand nombre de non-réponses à la question correspondante.

Tableau 27
Les entreprises organisant des formations non déclarées, par type de formation
Selon le secteur

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport		Autres fabrications		Construction		Commerce Réparation Hôtellerie Restauration		Transport; Communication		Activités financières Immobilier		Industrie extractive; Eau Gaz Electricité		TOTAL	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Hygiène et sécurité	1 695	20,8	1 574	14,9	847	20,8	1 257	8,5	223	6,7	1 045	8,0	128	28,1	6 769	12,4
Formations non gérées sur le budget général FPC	800	9,8	1 164	11,0	300	7,4	1 258	8,5	640	19,1	1 052	8,1	24	5,3	5 238	9,6
Formations délivrées par une filiale	496	6,1	723	6,9	264	6,5	1 777	12,0	462	13,8	765	5,9	36	7,9	4 523	8,3
Formations se situant à la limite de la 24.83*	852	10,4	852	8,1	649	16,0	2 445	16,5	1 046	31,2	1 492	11,4	97	21,3	7 433	13,7
Formations dépassant l'obligation minimale de participation	374	4,6	854	8,1	163	4,0	656	4,4	103	3,1	1 367	10,5	41	9,0	3 558	6,5
Autres cas	326	4,0	799	7,6	212	5,2	852	5,8	477	14,2	521	4,0	38	8,4	3 225	5,9
Entreprises organisant des formations non déclarées	2 680	32,8	3 403	32,3	1 545	38,0	5 481	37,0	1 214	36,2	4 110	31,5	234	51,4	18 667	34,3
Entreprises n'organisant pas de formations non déclarées	4 897	60,0	6 448	61,1	2 365	58,2	8 746	59,1	1 955	58,4	8 041	61,5	162	35,6	32 614	59,9
Non réponses	583	7,1	698	6,6	154	3,8	581	3,9	181	5,4	916	7,0	59	13,0	3 172	5,8
TOTAL entreprises formatrices (stages)	8 160	-	10 549	-	4 064	-	14 808	-	3 350	-	13 067	-	455	-	54 453	-

Source : Céreq

*Formations très courtes et/ou s'intégrant étroitement à l'activité de travail.

Tableau 28
Les entreprises organisant des formations non déclarées, par type de formation
Selon la taille

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249		250-499		500-999		1000 et +		TOTAL	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Hygiène et sécurité	4 761	9,5	963	41,3	555	46,3	490	51,2	6 769	12,4
Formations non gérées sur le budget général FPC	4 094	8,2	532	22,8	340	28,3	272	28,4	5 238	9,6
Formations délivrées par une filiale	3 570	7,2	419	18,0	281	23,4	253	26,4	4 523	8,3
Formations se situant à la limite de la 24.83*	6 009	12,0	548	23,5	477	39,8	399	41,7	7 433	13,7
Formations dépassant l'obligation minimale de participation	2 880	5,8	333	14,3	160	13,3	185	19,3	3 558	6,5
Autres cas	2 893	5,8	143	6,1	94	7,8	95	9,9	3 225	5,9
Entreprises organisant des formations non déclarées	15 871	31,8	1 357	58,2	789	65,8	650	67,9	18 667	34,3
Entreprises n'organisant pas de formations non déclarées	31 182	62,4	789	33,8	379	31,6	264	27,6	32 614	59,9
Non réponses	2 910	5,8	187	8,0	32	2,7	43	4,5	3 172	5,8
TOTAL entreprises formatrices (stages)	49 963	-	2 333	-	1 200	-	957	-	54 453	-

Source : Céreq

*Formations très courtes et/ou s'intégrant étroitement à l'activité de travail

Tableau 29

La prise en compte des coûts des formations non déclarées (répartition des entreprises en %)

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Communi- cation	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Coûts totalement intégrés dans les réponses de l'enquête (1)	24,2	29,1	37,0	20,0	51,6	19,6	30,8	26,2
Coûts partiellement intégrés dans les réponses de l'enquête (2)	6,3	9,9	9,5	8,0	4,3	8,2	16,7	8,1
Coûts non intégrés dans les réponses de l'enquête (3)	69,5	61,0	53,5	72,0	44,1	72,2	52,5	65,7
Total (1)+(2)+(3)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Coûts totalement intégrés dans les réponses de l'enquête (1)	27,2	25,8	17,1	11,2	26,2
Coûts partiellement intégrés dans les réponses de l'enquête (2)	7,9	8,7	9,2	8,8	8,1
Coûts non intégrés dans les réponses de l'enquête (3)	64,9	65,5	73,7	80,0	65,7
Total (1)+(2)+(3)*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Céreq

*Le total 100,0 correspond à l'ensemble des entreprises organisant des formations non déclarées et ayant répondu à la question sur les coûts.

CHAPITRE III

LES MOYENS ET MÉTHODES DE GESTION DE LA FORMATION DANS LES ENTREPRISES

1. RÉSULTATS GÉNÉRAUX

Recourir à la formation de manière efficace suppose en particulier que l'entreprise dispose des moyens adaptés, depuis l'amont jusqu'à l'aval de sa mise en oeuvre. L'enquête s'intéresse ici aux outils et aux procédures dont les entreprises peuvent se doter pour identifier leurs besoins, planifier, financer et gérer les actions, et évaluer leurs effets.

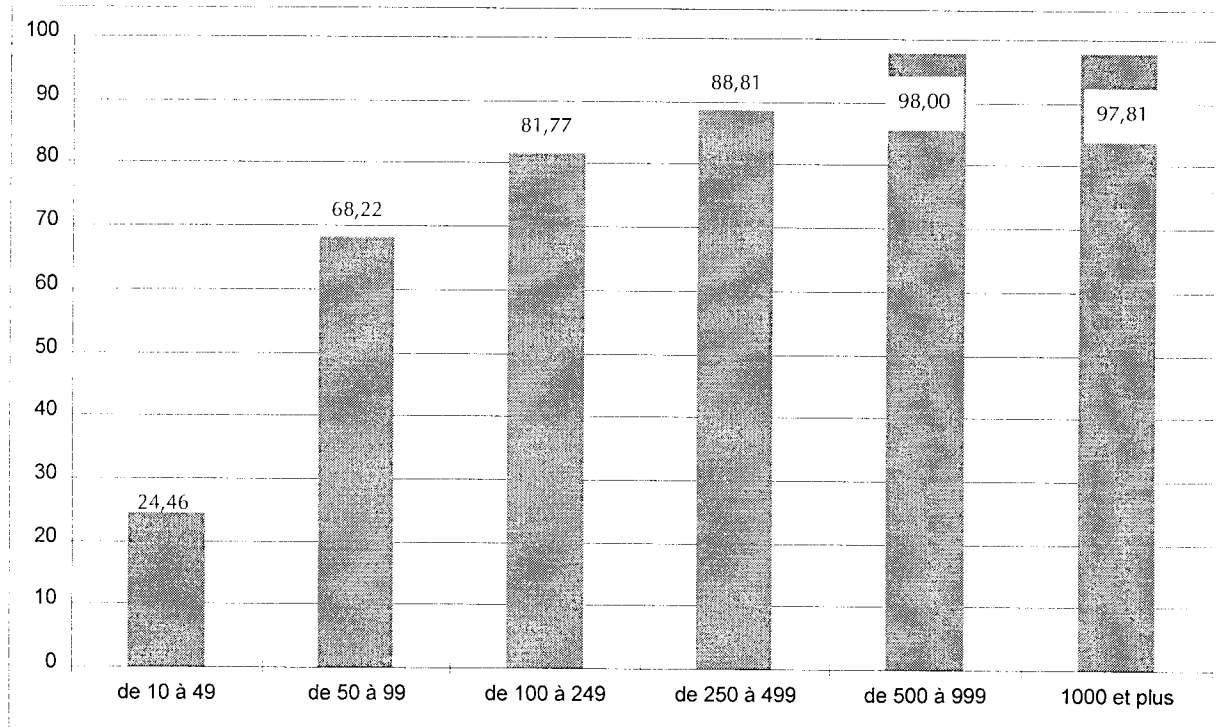
1.1. Existence d'un plan et d'un budget de formation : une relation étroite avec la présence d'un comité d'entreprise

Disposer d'un plan de formation et d'un budget spécifique pour la formation continue est un gage de cohérence et d'efficacité des pratiques d'entreprises. Cependant, en France, le plan de formation s'inscrit dans un contexte juridique particulier qui n'en impose pas l'existence (l'employeur n'est soumis à aucune obligation de former), mais qui prévoit des clauses de consultation des instances représentatives du personnel sur les objectifs et contenus de la formation.

En moyenne, à peine la moitié des entreprises disposent d'un plan ou d'un budget de formation. Mais, à partir du seuil de 50 salariés, la grande majorité d'entre elles en sont pourvues, alors que cela ne concerne qu'un quart des entreprises de moins de 50 salariés.

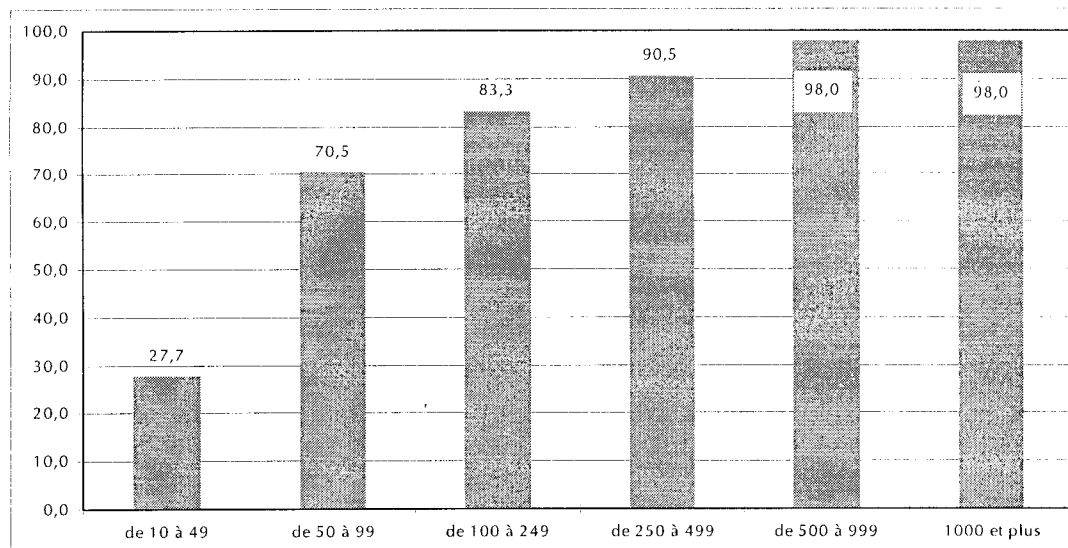
Ce clivage semble en relation étroite avec les règles imposant l'existence d'un comité d'entreprise à celles occupant au moins 50 salariés, et l'obligation de le consulter sur un grand nombre de questions relatives à la formation professionnelle (orientations générales, plan de formation, aides publiques, insertion des jeunes, etc.).

Graphique 20
Part des entreprises formatrices ayant un plan de formation par classe de taille



Source : Céreq

Graphique 21
Part des entreprises formatrices ayant un budget de formation par classe de taille



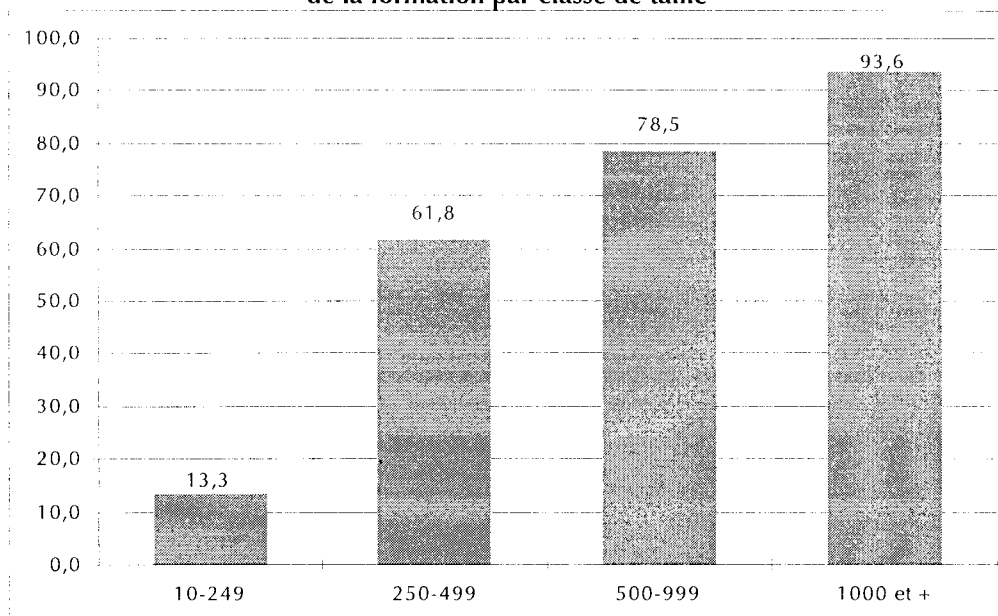
Source : Céreq

1.2. Les moyens pour la formation : un lien direct avec la taille de l'entreprise

La présence de personnels affectés à la formation témoigne de la volonté de l'entreprise de maîtriser la fonction formatrice. Or seulement 18 % des entreprises en moyenne disposent de personnel dont la fonction est de gérer ou de dispenser la formation à temps plein ou à temps partiel. Rare dans les entreprises de moins de 250 salariés, la présence de ce personnel est relativement fréquente dans les entreprises de taille moyenne et quasi systématique dans les plus grandes (au-delà de 999 salariés).

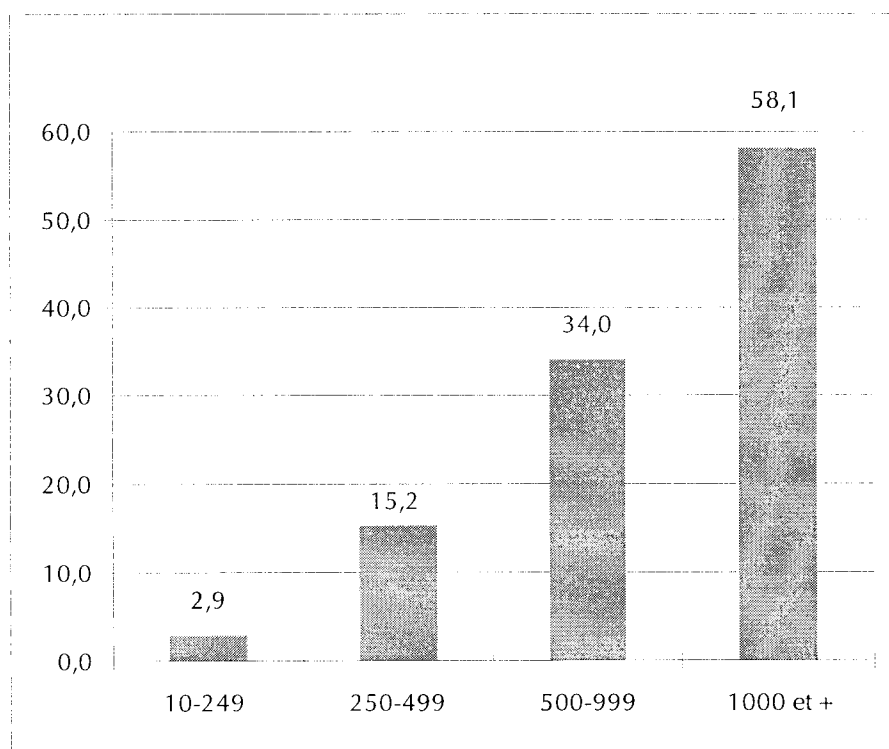
L'existence d'un centre de formation interne disposant de locaux et de personnel spécifiques distingue encore plus fortement les entreprises de 1 000 salariés et plus qui, majoritairement, en sont dotées. En revanche, seulement 15 % des entreprises occupant 250 à 499 personnes possèdent une telle infrastructure, laquelle semble presque totalement hors de portée des entreprises de taille plus réduite.

Graphique 22
Part des entreprises formatrices ayant du personnel chargé de gérer et/ou dispenser de la formation par classe de taille



Source : Céreq

Graphique 23
Part des entreprises formatrices ayant un centre de formation interne par classe de taille



Source : Céreq

1.3. Analyse des besoins de compétence et de formation : une préoccupation et des pratiques assez largement répandues

Afin d'analyser de manière généralisée ou partielle les besoins de compétence et de formation de leur personnel, deux tiers des entreprises ont recours à des entretiens individuels et 22 % font appel aux bilans de compétence. Ces pratiques témoignent d'une attention relativement soutenue des entreprises à la question de l'identification des besoins de formation. Pourtant, elles ne sont généralisées à l'ensemble du personnel que dans 31 % des cas pour les entretiens individuels, et 6 % pour les bilans de compétence.

Si la taille des entreprises accroît les chances de recours à ces méthodes, l'écart entre PME et grandes unités reste limité. Le souci de bâtir une politique de formation en écho avec l'évaluation des besoins de compétences des salariés semble donc assez largement répandu dans l'ensemble des entreprises.

1.4. Évaluation des effets de la formation : des démarches modestes et peu diversifiées

Plusieurs modalités d'évaluation des effets de la formation sont examinées. Ainsi, en moyenne, un peu plus de la moitié des entreprises évalue systématiquement la formation suivie au travers du degré de satisfaction des stagiaires. Le clivage selon la taille est sensible, puisque 80 % des plus grandes entreprises y ont recours, alors que cela ne concerne que 50 % des entreprises de 10 à 249 salariés.

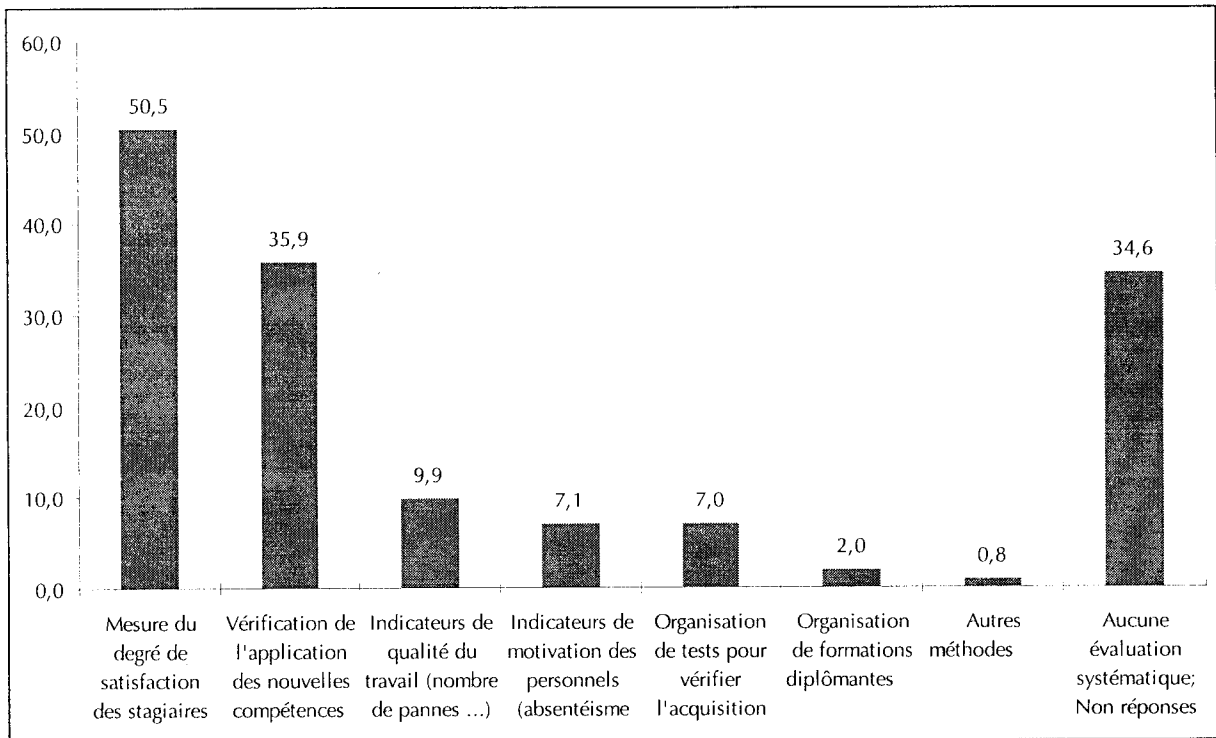
La deuxième démarche la plus fréquemment rencontrée consiste à savoir si les nouvelles compétences sont mises en application dans le travail. Cette préoccupation est relativement bien partagée dans l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille ou leur activité économique (en moyenne, 35 % des entreprises y ont systématiquement recours). PME comme grandes entreprises sont également attentives aux effets directs de la formation sur le contenu des tâches et leur réalisation.

En revanche, les autres méthodes d'évaluation sont rarement mises en oeuvre de façon systématique (de 1 à 10 % des entreprises). Si les entreprises les utilisent, c'est plutôt de manière irrégulière²¹ :

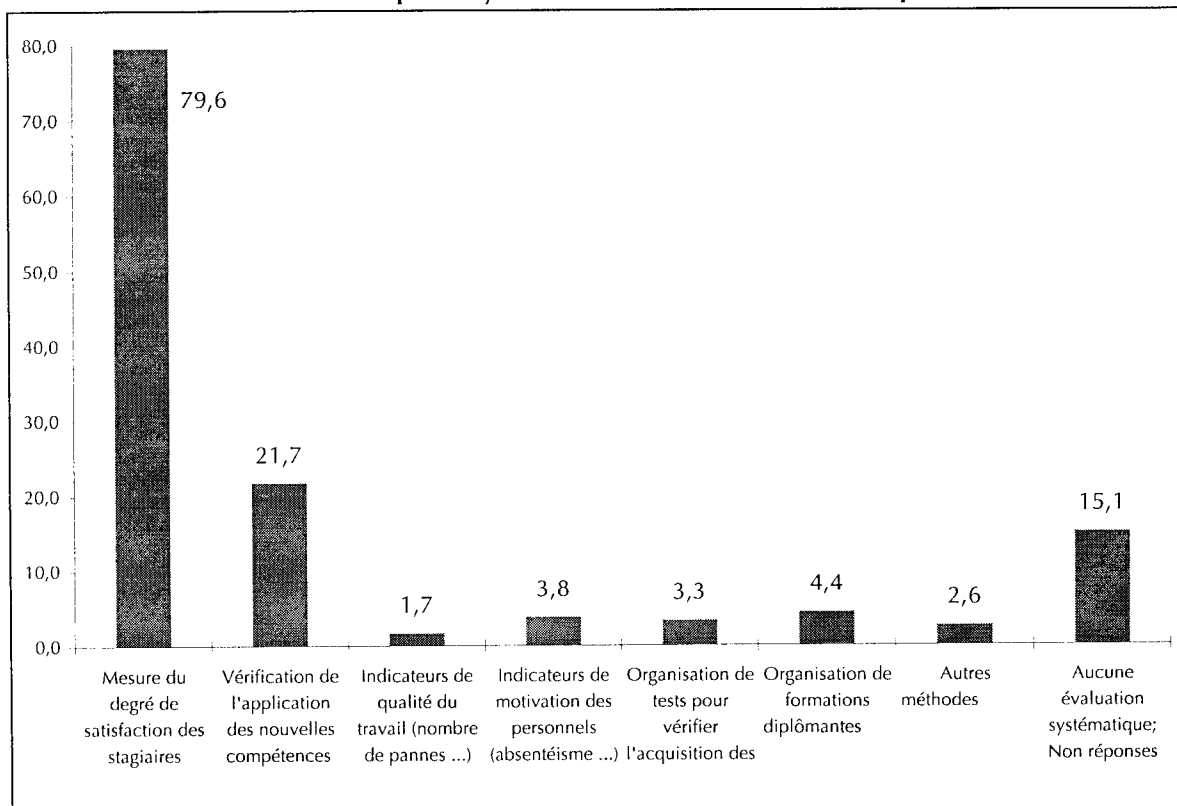
- un tiers ont parfois recours à des formations diplômantes ou qualifiantes ;
- un quart organise occasionnellement des tests pour vérifier si les nouvelles compétences sont acquises ;
- une même proportion se fonde quelquefois sur des indicateurs tels que le nombre de pannes, de rebuts, les délais de réalisation, de livraison ou la durée d'utilisation des équipements ;
- 20 % évaluent parfois le rapport entre la formation suivie et l'importance de l'absentéisme ou, plus largement, le comportement des individus au travail.

²¹ Ces résultats ne figurent pas dans les tableaux joints.

Graphique 24
La fréquence des modes d'évaluation systématique des effets de la formation continue
dans les entreprises ayant un effectif compris entre 10 et 249 salariés



Graphique 25
La fréquence des modes d'évaluation systématique des effets de la formation continue
dans les entreprises ayant un effectif de 1 000 salariés et plus



Sources graphiques 24-25 : Céreq

2. TABLEAUX STATISTIQUES

TABLEAU 30
Entreprises formatrices (stages internes ou externes) ayant
un plan de formation et/ou un budget de formation

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Entreprises formatrices	Ayant un plan de formation		Ayant un budget de formation	
		Nombre	Taux	Nombre	Taux
10-14 : Exploitation minière et carrières	301	126	41,9	126	41,9
15-16 : Alimentation, boissons et tabac	2 424	1 131	46,7	1 144	47,2
17-19 : Textiles, vêtements et cuirs	2 101	827	39,4	833	39,6
21-22 : Papier et imprimerie	1 760	1 025	58,2	1 112	63,2
23-26 : Fab. de produits non métalliques (chimie)	2 722	1 586	58,3	1 774	65,2
27-28 : Fab. de métaux et de produits métalliques	3 899	1 868	47,9	1 868	47,9
29-33 : Fab. de machines (y compris le mat. électrique)	3 645	1 876	51,5	1 904	52,2
34-35 : Fab. de matériel de transport	616	353	57,3	353	57,3
20,36,37 : Autres types de fabrication	1 542	632	41,0	632	41,0
40-41 : Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	154	128	83,1	128	83,1
45 : Construction	4 064	1 243	30,6	1 274	31,3
50 : Commerce et réparation automobile	3 151	1 290	40,9	1 462	46,4
51 : Commerce de gros (sauf auto)	6 965	2 706	38,9	2 986	42,9
52 : Commerce de détail et réparation (sauf auto)	3 326	1 087	32,7	1 099	33,0
55 : Hôtels et restaurants	1 366	740	54,2	795	58,2
60-63 : Transport, manutention et entreposage	3 291	1 329	40,4	1 391	42,3
64 : Postes et télécommunications	59	5	8,5	7	11,9
65-66 : Banques et assurances	1 305	892	68,4	892	68,4
67 : Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	312	106	34,0	106	34,0
70,90-93 : Immobilier, services aux entreprises et aux particuliers	11 450	6 263	54,7	6 761	59,0
TOTAL	54 453	25 213	46,3	26 647	48,9

TAILLE DES ENTREPRISES (en effectifs)	Entreprises formatrices	Ayant un plan de formation		Ayant un budget de formation	
		Nombre	Taux	Nombre	Taux
de 10 à 49	32 056	7 840	24,5	8 875	27,7
de 50 à 99	10 723	7 315	68,2	7 563	70,5
de 100 à 249	7 184	5 874	81,8	5 981	83,3
de 250 à 499	2 333	2 072	88,8	2 112	90,5
de 500 à 999	1 200	1 176	98,0	1 176	98,0
1000 et plus	957	936	97,8	940	98,0
TOTAL	54 453	25 213	46,3	26 647	48,9

Source : Céreq

TABLEAU 31
Entreprises formatrices (stages internes ou externes) ayant du personnel spécifique et un centre de formation interne

SECTEUR D'ACTIVITÉ	Industrie métallique Fabrication matériel transport		Autres fabrications		Construction		Commerce Réparation Hôtellerie Restauration		Transport Communication		Activités financières Immobilier		Industrie extractive Eau Gaz Electricité		TOTAL	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Entreprises ayant du personnel chargé de gérer et/ou de dispenser la formation	1 332	16,3	2 136	20,3	448	11,0	1 368	9,2	460	13,7	4 055	31,0	106	23,3	9 905	18,2
Entreprises ayant un centre de formation interne	374	4,6	445	4,2	216	5,3	494	3,3	114	3,4	1 122	8,6	22	4,8	2 787	5,1
TOTAL entreprises formatrices	8 160	100,0	10 549	100,0	4 064	100,0	14 808	100,0	3 350	100,0	13 067	100,0	455	100,0	54 453	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249		250-499		500-999		1000 et +		TOTAL	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Entreprises ayant du personnel chargé de gérer et/ou de dispenser la formation	6 626	13,3	1 441	61,8	942	78,5	896	93,6	9 905	18,2
Entreprises ayant un centre de formation interne	1 468	2,9	355	15,2	408	34,0	556	58,1	2 787	5,1
TOTAL entreprises formatrices	49 963	100,0	2 333	100,0	1 200	100,0	957	100,0	54 453	100,0

Source : Céreq

TABLEAU 32
Entreprises formatrices (stages internes ou externes) procédant à
l'analyse des besoins de compétences et de formation (en %)

Selon le secteur

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)		Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Communi- cation	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Entretiens individuels	généralisés	21,4	26,3	18,4	25,4	52,0	46,0	26,2	31,0
	pour une partie du personnel	40,7	42,0	37,3	37,8	36,5	20,0	36,5	34,6
	Pas d'entretien individuel	37,9	31,7	44,3	36,8	11,5	34,0	37,3	34,4
	TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Bilans de compétences	généralisés	4,9	8,0	3,5	7,0	15,7	2,9	2,4	6,1
	pour une partie du personnel	12,3	17,6	15,6	18,0	6,6	16,6	6,8	15,7
	Pas d'entretien individuel	82,8	74,4	80,9	75,0	77,7	80,5	90,8	78,2
	TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Méthodes spécifiques de prévision des besoins de qualification		19,9	15,0	9,5	8,5	6,4	13,4	14,3	12,6
Pas de méthode d'analyse prévisionnelle		80,1	85,0	90,5	91,5	93,6	86,6	85,7	87,4
TOTAL entreprises formatrices		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Céreq

TABLEAU 33
Entreprises formatrices (stages internes ou externes) procédant à
l'analyse des besoins de compétences et de formation (en %)
Selon la taille

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)		10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Entretiens individuels	généralisés	30,0	39,0	47,8	45,9	31,0
	pour une partie du personnel	34,1	38,3	38,8	47,2	34,6
	Pas d'entretien individuel	35,9	22,7	13,4	6,9	34,4
	TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Bilans de compétences	généralisés	6,3	4,8	0,8	6,3	6,1
	pour une partie du personnel	14,7	21,4	29,6	39,3	15,7
	Pas d'entretien individuel	79,0	73,8	69,6	54,4	78,2
	TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Méthodes spécifiques de prévision des besoins de qualification		11,7	20,4	20,9	31,4	12,6
Pas de méthode d'analyse prévisionnelle		88,3	79,6	79,1	68,6	87,4
TOTAL entreprises formatrices		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Céreq

TABLEAU 34
Entreprises formatrices (stages internes ou externes) procédant à
l'évaluation systématique des effets de la formation continue : moyens utilisés (en %)*
Selon le secteur

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Communi- cation	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Mesure du degré de satisfaction des stagiaires	52,8	45,5	40,2	55,7	70,0	51,1	44,4	51,8
Vérification de l'application des nouvelles compétences	27,8	37,7	36,7	41,0	53,1	25,8	40,7	35,1
Indicateurs de qualité du travail (nombre de pannes...)	18,2	11,9	2,8	6,6	29,4	2,5	11,9	9,5
Indicateurs de motivation des personnels (absentéisme...)	11,2	8,3	6,4	7,2	13,8	1,3	2,6	6,9
Organisation de tests pour vérifier l'acquisition des compétences	5,8	8,0	3,9	9,0	16,8	2,3	0,2	6,8
Organisation de formations diplômantes	1,3	4,0	0,0	1,7	1,5	2,3	11,9	2,2
Autres méthodes	0,7	1,1	0,2	1,6	0,7	0,6	0,0	1,0
Aucune évaluation systématique ; Non réponses	29,5	38,9	41,6	28,5	24,8	37,5	37,8	33,6
TOTAL entreprises formatrices	8 160	10 549	4 064	14 808	3 350	13 067	455	54 453

Source : Céreq

*La somme de chaque colonne est en général différente de 100 en raison des réponses multiples.

TABLEAU 35
Entreprises formatrices (stages internes ou externes) procédant à
l'évaluation systématique des effets de la formation continue : moyens utilisés (en %)*
Selon la taille

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Mesure du degré de satisfaction des stagiaires	50,5	58,6	71,9	79,6	51,8
Vérification de l'application des nouvelles compétences	35,9	28,9	27,3	21,7	35,1
Indicateurs de qualité du travail (nombre de pannes...)	9,9	6,9	6,4	1,7	9,5
Indicateurs de motivation des personnels (absentéisme...)	7,1	3,7	5,5	3,8	6,9
Organisation de tests pour vérifier l'acquisition des compétences	7,0	3,9	4,9	3,3	6,8
Organisation de formations diplômantes	2,0	3,5	4,2	4,4	2,2
Autres méthodes	0,8	2,7	3,1	2,6	1,0
Aucune évaluation systématique ; Non réponses	34,6	31,2	15,3	15,1	33,6
TOTAL entreprises formatrices	49 963	2 333	1 200	957	54 453

Source : Céreq

*La somme de chaque colonne est en général différente de 100 en raison des réponses multiples.

TABLEAU 36
Entreprises formatrices (stages internes ou externes) : perspectives
d'évolution du budget pour la formation continue entre 1993 et 1996 (en %)

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Communi- cation	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Budget en diminution	11,4	5,7	5,7	1,3	13,3	7,7	2,0	6,3
Budget maintenu	56,3	66,1	68,4	65,1	59,6	57,2	76,7	62,0
Budget en augmentation	24,5	18,8	17,5	23,2	23,2	26,0	7,7	22,7
Non réponses	7,8	9,4	8,4	10,4	3,9	9,1	13,6	9,0
TOTAL entreprises formatrices	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Budget en diminution	6,1	7,5	6,0	10,3	6,3
Budget maintenu	62,0	61,9	68,6	62,4	62,0
Budget en augmentation	22,6	23,2	22,0	24,9	22,7
Non réponses	9,3	7,4	3,4	2,4	9,0
TOTAL entreprises formatrices	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Céreq

CHAPITRE IV

LA DIVERSIFICATION DES SITUATIONS FORMATRICES

1. RÉSULTATS GÉNÉRAUX

Les transformations récentes de l'organisation du travail semblent inciter à la diversification des situations formatrices. De manière générale, si la formation formelle appuyée sur des stages n'est pas remise en cause, ses contenus sont plus étroitement liés aux évolutions technologiques et témoignent également du souci de développer des compétences gestionnaires ou de communication. De même ses modalités de mise en œuvre tendent à privilégier des formes d'individualisation voire auto-formation.

Par ailleurs, les apprentissages en situation de travail les plus informels se structurent progressivement, à mesure que les exigences de savoirs plus abstraits s'élevaient, et que l'on passe d'apprentissage par mimétisme, visant des savoir-faire routiniers, à des savoir-faire plus innovants²².

C'est dans ce cadre que se situent les catégories statistiques utilisées et les résultats de l'enquête (voir encadré ci-dessous).

LES SITUATIONS FORMATRICES

L'enquête couvre les activités de formation continue suivantes :

(a) Stages de formation internes et externes

- stages externes : conçus et organisés par un opérateur ne faisant pas partie de l'entreprise,
- stages internes : conçus et organisés par l'entreprise elle-même.

(b) Formation continue en situation de travail (FEST)

- toute période planifiée de formation du personnel en vue d'acquérir un savoir-faire ou une expérience pratique en situation de travail, à l'aide des outils habituellement utilisés.

Les critères à respecter sont les 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 le tas qui ne relèvent pas d'une démarche décidée et organisée par l'entreprise.

(c) Autres formes de formation professionnelle continue

- participation, à des fins de FPC, à des conférences, ateliers et séminaires, l'objectif premier de l'activité étant la formation ;
- formation planifiée à travers la rotation de postes, la mobilité, les détachements et les cercles de qualité ;
- auto-formation grâce à l'enseignement à distance, aux moyens audiovisuels, à l'apprentissage assisté par ordinateur, etc.

²² Voir notamment Méhaut Ph. et Delcourt J. (1995), « Le rôle de l'entreprise dans la production des qualifications : effets formateurs des situations de travail », Cedefop, 2ème partie.

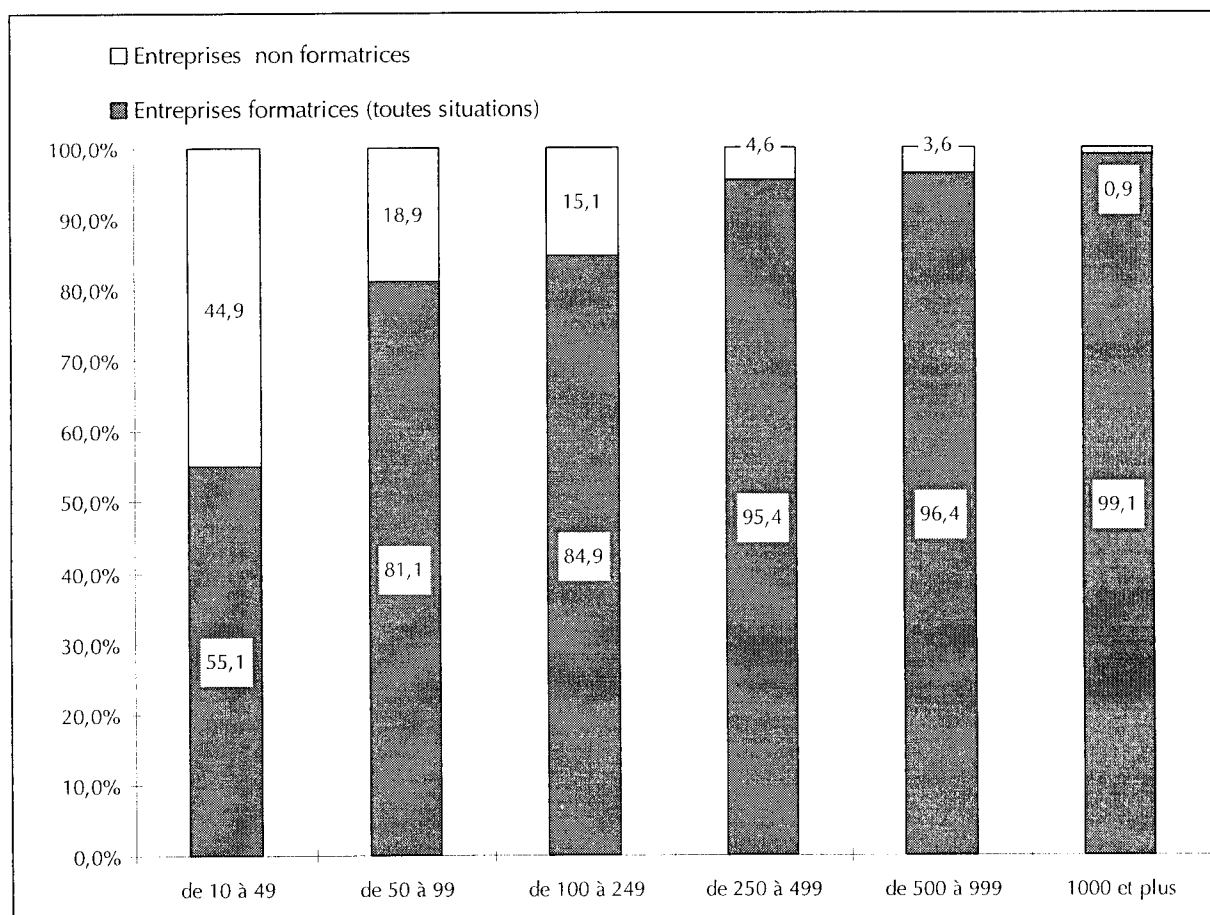
1.1. Au-delà des stages : avant tout la formation en situation de travail dans les PME, et les conférences ou séminaires dans les grandes entreprises.

Plus d'un tiers des entreprises (36 %) ont recours à la FEST. Viennent ensuite les conférences, ateliers ou séminaires (24 %), la rotation sur les emplois (20 %) et auto-formation (11 %). Cette hiérarchie est la même pour les PME. En revanche, dans les entreprises d'au moins 500 salariés, la situation formatrice la plus fréquente après les stages est l'organisation de conférences, ateliers ou séminaires. Ce type de priorité se retrouve notamment dans les secteurs à haute technologie et/ou disposant d'un personnel d'encadrement relativement important et qualifié (fabrication de matériels de transport, énergie, banques et assurances).

1.2. Quelle que soit la situation formatrice, les chances d'y avoir recours s'élèvent avec la taille des entreprises.

Les entreprises les plus formatrices sont celles de grande taille, alors que les PME ont des pratiques nettement en retrait. Ce constat se vérifie pour chacune des situations formatrices même s'il est quelque peu estompé dans le cas de la FEST où les écarts de comportement selon la taille sont moindres. Les PME et notamment celles de 10 à 49 salariés sont loin de négliger les apprentissages liés à l'activité de travail. En revanche, ces dernières sont très peu concernées par l'autoformation, les conférences ou les séminaires, largement ciblés sur les personnels techniques ou d'encadrement des grandes entreprises. Il en est de même pour la rotation sur les emplois, visant principalement des formes de mobilité et de flexibilité recherchées par les organisations complexes et de grande taille.

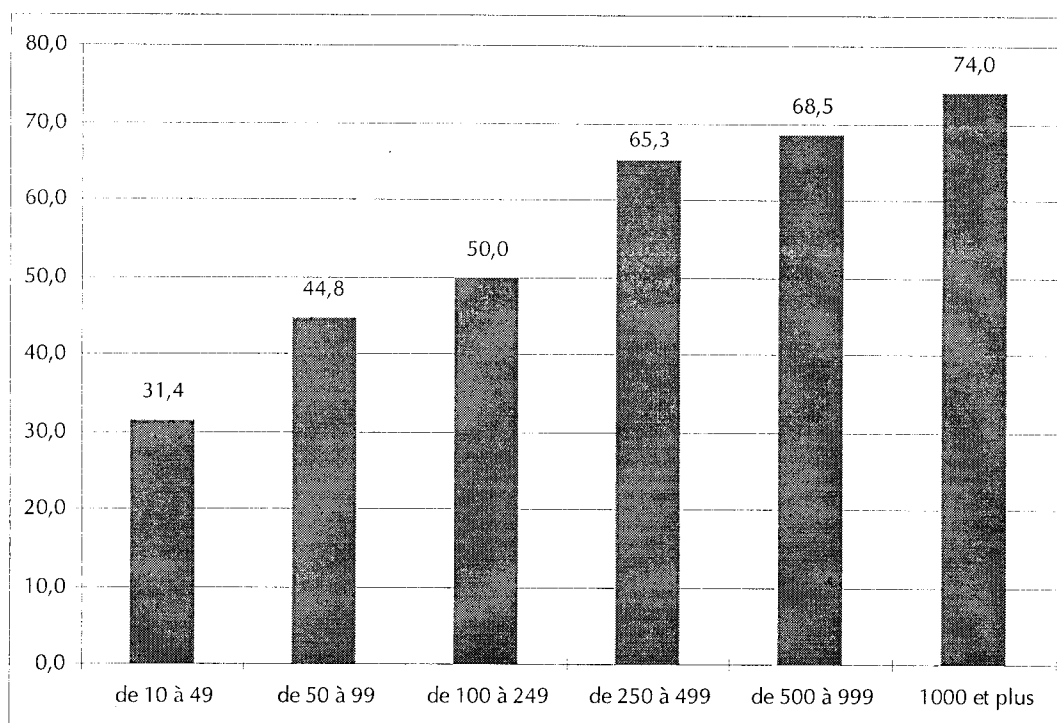
Graphique 26
La part des entreprises formatrices au sens large selon la classe de taille



Source : Céreq

Graphique 27

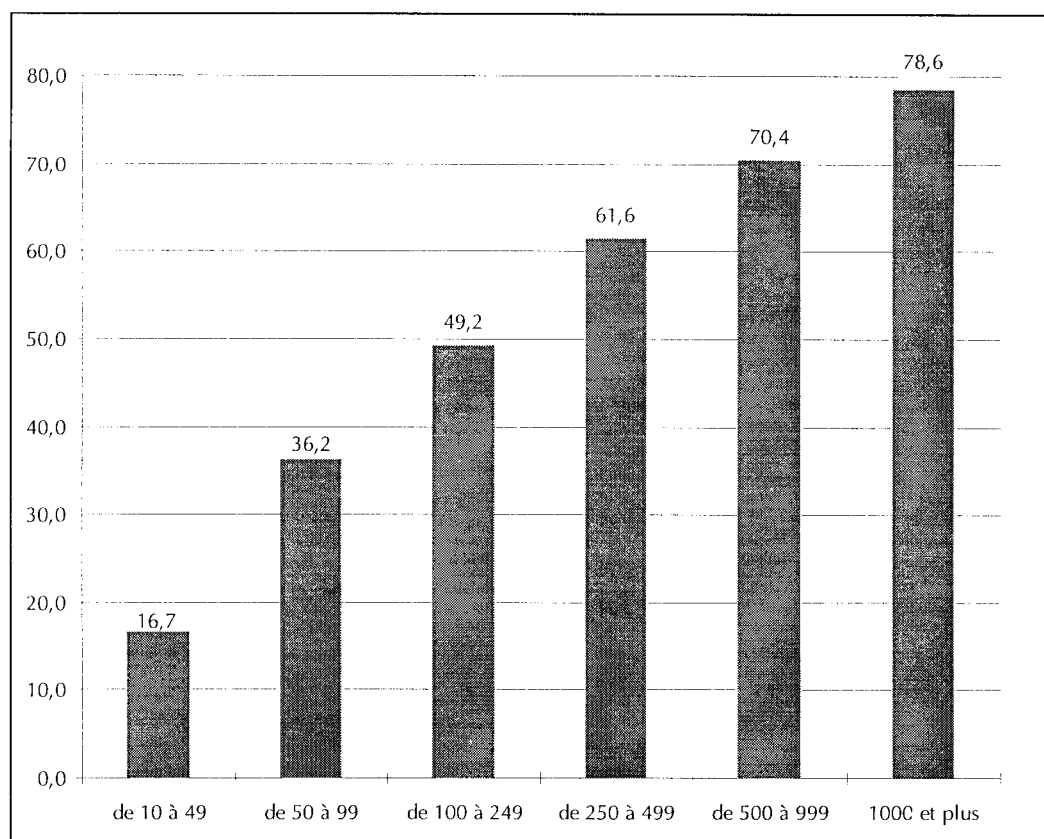
Part des entreprises ayant recours à la formation en situation de travail selon la classe de taille



Source : Céreq

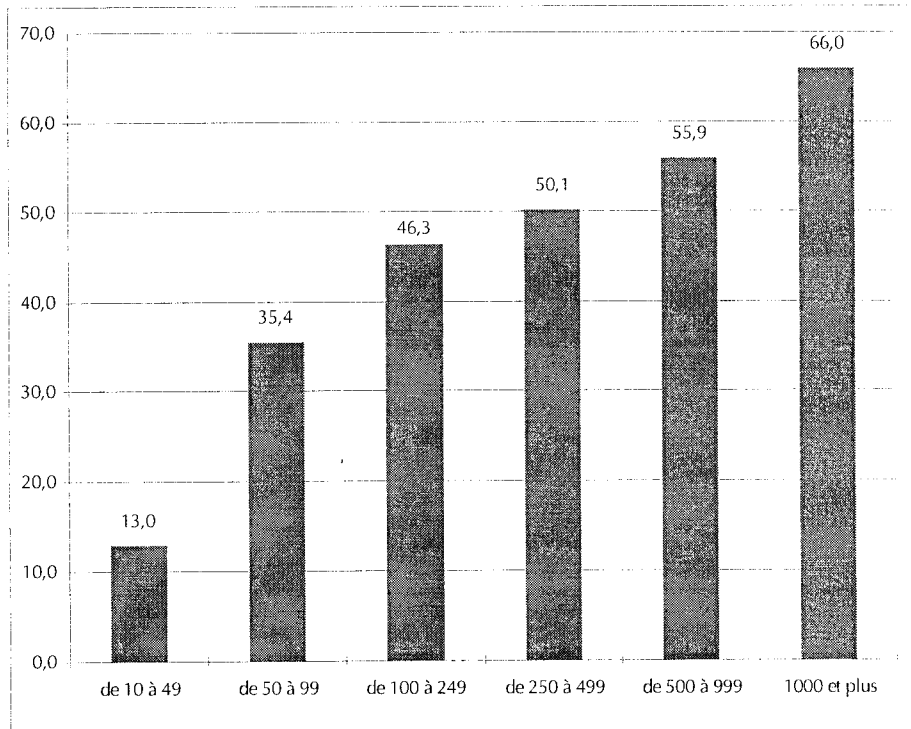
Graphique 28

Part des entreprises ayant recours à des conférences, ateliers et/ou séminaires selon la classe de taille



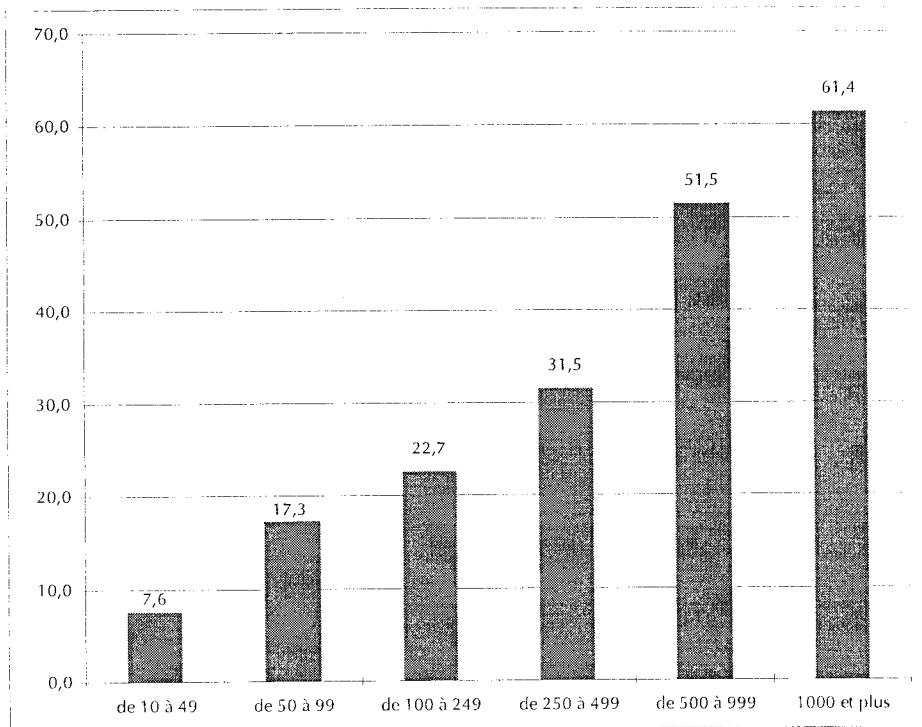
Source : Céreq

Graphique 29
Part des entreprises ayant recours à la rotation des emplois, à la mobilité et/ou aux cercles de qualités selon la classe de taille



Source : Céreq

Graphique 30
Part des entreprises ayant recours à l'auto-formation, à l'EAO et/ou aux formations à distance selon la classe de taille



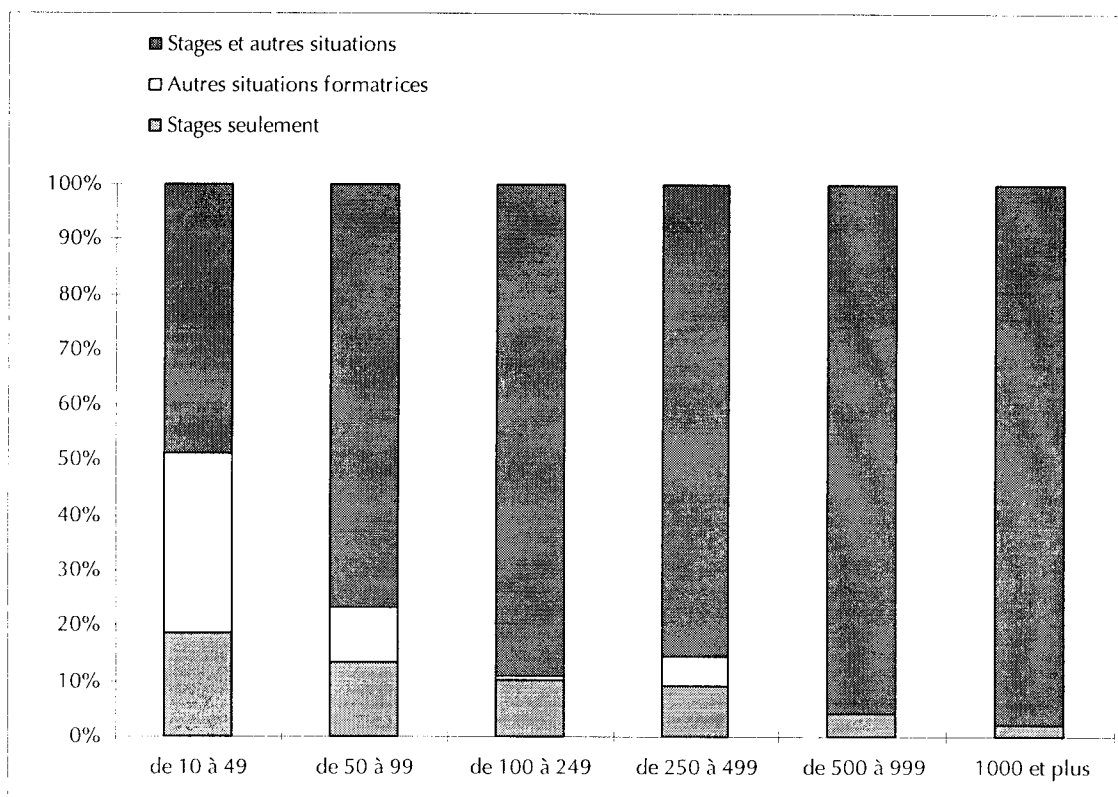
Source : Céreq

1.3. Les situations formatrices sont le plus souvent complémentaires

En moyenne, 60 % des entreprises formatrices (au sens large) ont recours à la fois aux stages et à au moins une autre situation de formation. Un tel comportement touche les trois quarts des entreprises formatrices dont la taille est comprise entre 50 et 99 personnes et la quasi-totalité des grandes entreprises. De la même façon, la plupart des secteurs d'activité économique associe les stages à au moins une autre situation de formation : FEST, conférences, ateliers ou séminaires le plus souvent.

Dans l'ensemble, c'est donc une logique de complémentarité qui prévaut dans les entreprises au regard des modalités de formation. Les logiques de substitution ou d'exclusion sont marginales, et touchent principalement les petites entreprises (occupant de 10 à 49 personnes) ou quelques secteurs particuliers. Ainsi, un tiers des petites entreprises recourt aux situations formatrices à l'exception des stages. 54 % des entreprises du commerce de détail privilégient ces mêmes modalités de formation et particulièrement la FEST. Ce type de pratiques est caractéristique des entreprises où les qualifications sont relativement faibles et où l'organisation du travail est marquée à la fois par la polyvalence et les apprentissages étroitement liés à l'activité de travail. À l'inverse, dans le secteur de l'exploitation minière et des carrières, 46 % des entreprises formatrices préfèrent les stages à toute autre formule. Dans les postes et télécommunications, ce sont 88 % des entreprises qui adoptent ce comportement exclusif. On touche essentiellement des grandes entreprises, où la technicité des compétences comme l'adhésion traditionnelle aux formations formalisées jouent dans le même sens.

Graphique 31
La combinaison des situations formatrices



Source : Céreq

1.4. Vers une nouvelle stratégie de formation des grandes entreprises ?

Les évolutions moyennes attendues par les entreprises au cours des 2 ou 3 années à venir sont avant tout marquées par la stabilité (stages et FEST) ou par leur incapacité à se prononcer vis-à-vis de situations formatrices auxquelles elles ont rarement recours (autoformation, conférences et ateliers, rotation sur les emplois).

Selon la taille, cependant, les anticipations diffèrent. Un peu plus d'un quart des entreprises de moins de 250 personnes estiment que les stages internes ou externes et la FEST devraient se développer de façon équilibrée. Les grandes et très grandes entreprises soulignent en revanche que l'accent devrait être mis sur les stages internes (plus de 50 % prévoient leur accroissement) sur la FEST (40 à 50 % visent leur développement), sur l'auto-formation (25 à 36 % visent leur développement) et la rotation sur les emplois (un tiers environ visent leur développement). Les stages externes paraissent nettement en retrait de même que les conférences, ateliers ou séminaires.

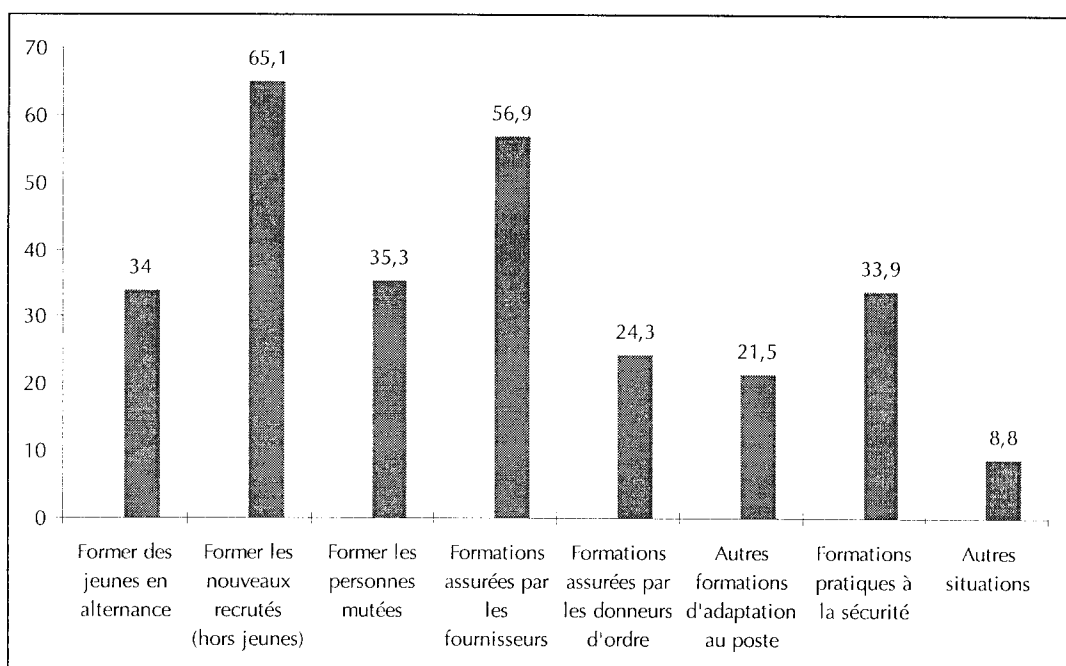
Une stratégie de formation émerge, privilégiant d'un côté les apprentissages collectifs liés aux spécificités de l'organisation et des contenus de travail dans l'entreprise, et de l'autre, les initiatives individuelles de formation. Ce mouvement affecte avant tout les grandes entreprises mais il semble se diffuser en direction des entreprises de taille moyenne.

1.5. Des objectifs diversifiés pour la FEST

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 est prise par la formation assurée par les fournisseurs de nouveaux équipements (56,9 % des entreprises citent cet objectif). Si l'on se fonde sur les pratiques des unités spécifiquement interrogées sur la FEST, la formation au poste de travail semble aussi revêtir une grande importance (supérieure à ce que l'on constate, dans l'ensemble des entreprises participant à l'enquête).

Dans le second registre, la formation des nouveaux recrutés est le motif dominant (65,1 % des entreprises l'invoquent), celle des jeunes en alternance ou celle des personnes mutées sur un nouveau poste venant au deuxième rang.

Graphique 32
Les motifs de recours à la formation en situation de travail
dans l'ensemble des entreprises déclarant faire de la FEST



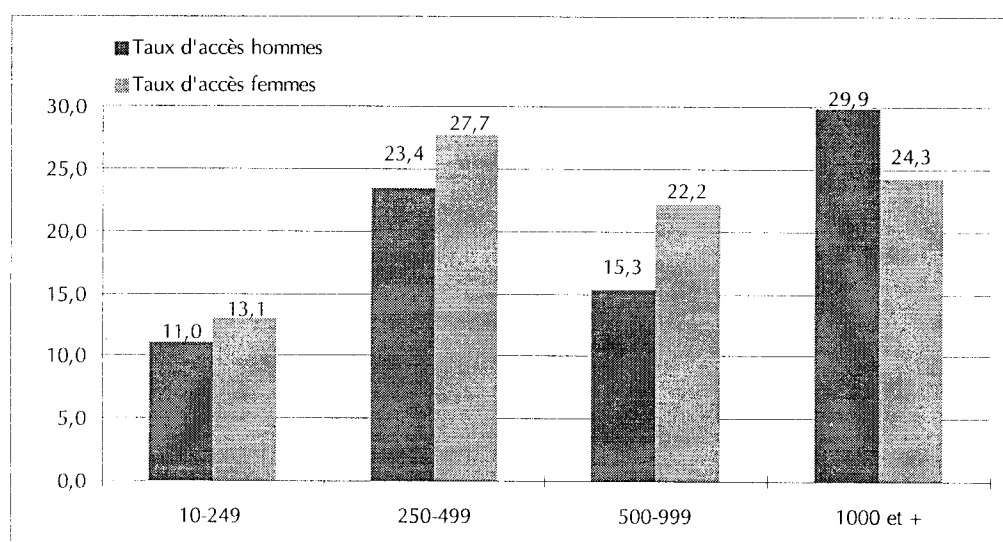
Source : Céreq

1.6. Des chances d'accès à la FEST moins inégales que pour les stages de formation

Un salarié sur cinq bénéficie de FEST dans l'année. Mis à part les entreprises de moins de 250 salariés où les chances d'accès sont nettement plus faibles, les autres classes de taille d'entreprise n'affichent pas de différences de comportement très marquées. En particulier, les structures de taille moyenne (250 à 499 personnes) sont proches des plus grandes entreprises (au-delà de 999 personnes).

Les écarts sont à l'avantage des femmes en dessous du seuil de 1 000 personnes, et à l'avantage des hommes au-dessus.

Graphique 33
Taux d'accès à la FEST selon le sexe et la classe de taille de l'entreprise



Source : Céreq

1.7. Une position peu favorable pour les ouvriers

L'accès à la FEST est d'autant plus fréquent que la position dans la hiérarchie des emplois est élevée : 20 % des ingénieurs et cadres bénéficient d'une formation en situation de travail alors que cette proportion se réduit à 8 % pour les ouvriers. Ces derniers occupent le plus souvent une place marginale dans la FEST alors que les autres catégories sont à la fois proches les unes des autres et plus impliquées : les techniciens et autres professions intermédiaires sont dans une situation équivalente à celle de l'encadrement et 17 % 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.

1.8. 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 est-elle atténuée 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 12 heures de FEST par mois dans les entreprises occupant 10 à 249 salariés et de plus de 14 heures dans celles occupant au moins 1 000 salariés. Inversement, les ouvriers reçoivent 16 heures dans les petites unités et 10 heures dans les plus grandes. Enfin, la durée de la FEST apparaît plus longue dans les secteurs industriels (de 15 à 21 heures), et plus courte dans les activités tertiaires ou le BTP (entre 7 et 14 heures).

2. TABLEAUX STATISTIQUES

Tableau 37
Entreprises formatrices au sens large (stages et autres situations formatrices)

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Entreprises formatrices (toutes situations)		Entreprises non formatrices		TOTAL ENTREPRISES	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
10-14 : Exploitation minière et carrières	383	60,1	254	39,9	637	100,0
15-16 : Alimentation, boissons et tabac	2 639	57,5	1 947	42,5	4 586	100,0
17-19 : Textiles, vêtements et cuirs	2 763	61,5	1 728	38,5	4 491	100,0
21-22 : Papier et imprimerie	1 760	47,9	1 913	52,1	3 673	100,0
23-26 : Fab. de produits non métalliques (chimie)	3 335	72,3	1 275	27,7	4 610	100,0
27-28 : Fab. de métaux et de produits métalliques	5 287	71,5	2 108	28,5	7 395	100,0
29-33 : Fab. de machines (y compris le mat. électrique)	4 469	72,9	1 658	27,1	6 127	100,0
34-35 : Fab. de matériel de transport	616	56,8	469	43,2	1 085	100,0
20,36,37 : Autres types de fabrication	1 937	51,9	1 793	48,1	3 730	100,0
40-41 : Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	154	78,2	43	21,8	197	100,0
45 : Construction	6 251	42,8	8 365	57,2	14 616	100,0
50 : Commerce et réparation automobile	4 786	98,9	54	1,1	4 840	100,0
51 : Commerce de gros (sauf auto)	8 148	60,9	5 224	39,1	13 372	100,0
52 : Commerce de détail et réparation (sauf auto)	7 178	76,6	2 198	23,4	9 376	100,0
55 : Hôtels et restaurants	2 731	56,2	2 128	43,8	4 859	100,0
60-63 : Transport, manutention et entreposage	3 788	57,6	2 792	42,4	6 580	100,0
64 : Postes et télécommunications	59	40,4	87	59,6	146	100,0
65-66 : Banques et assurances	1 305	75,6	421	24,4	1 726	100,0
67 : Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	312	59,3	214	40,7	526	100,0
70,90-93 : Immobilier, services aux entreprises et aux particuliers	13 435	61,7	8 334	38,3	21 769	100,0
TOTAL	71 336	62,4	43 005	37,6	114 341	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (en effectifs)	Entreprises formatrices (toutes situations)		Entreprises non formatrices		TOTAL ENTREPRISES	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux	Nombre	Taux
de 10 à 49	47 598	55,1	38 779	44,9	86 377	100,0
de 50 à 99	11 888	81,1	2 766	18,9	14 654	100,0
de 100 à 249	7 230	84,9	1 287	15,1	8 517	100,0
de 250 à 499	2 463	95,4	119	4,6	2 582	100,0
de 500 à 999	1 200	96,4	45	3,6	1 245	100,0
1000 et plus	957	99,1	9	0,9	966	100,0
TOTAL	71 336	62,4	43 005	37,6	114 341	100,0

Source : Céreq

Tableau 38
Le recours des entreprises aux différentes situations formatrices

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Stages	Formation en situation de travail	Confé- rences, ateliers, séminaires	Rotation des emplois, mobilités, cercles de qualité...	Auto- formation, EAO, formation à distance	TOTAL ENTR.
	Taux*	Taux*	Taux*	Taux*	Taux*	Nombre
10-14 : Exploitation minière et carrières	47,3	28,3	18,1	19,0	13,7	637
15-16 : Alimentation, boissons et tabac	52,9	23,8	29,1	22,8	10,6	4 586
17-19 : Textiles, vêtements et cuirs	46,8	34,2	12,7	18,2	7,7	4 491
21-22 : Papier et imprimerie	47,9	19,6	13,0	20,7	6,2	3 673
23-26 : Fab. de produits non métalliques (chimie)	59,0	38,7	34,8	37,6	14,7	4 610
27-28 : Fab. de métaux et de produits métalliques	52,7	38,0	20,2	33,1	12,1	7 395
29-33 : Fab. de machines (y compris le mat. électrique)	59,5	42,5	27,1	27,3	16,6	6 127
34-35 : Fab. de matériel de transport	56,8	15,9	41,7	43,1	7,9	1 085
20,36,37 : Autres types de fabrication	41,3	28,3	12,2	23,2	3,0	3 730
40-41 : Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	78,2	35,0	54,8	8,1	25,4	197
45 : Construction	27,8	27,8	14,7	8,0	2,0	14 616
50 : Commerce et réparation automobile	65,1	43,0	70,9	18,8	13,5	4 840
51 : Commerce de gros (sauf auto)	52,1	36,3	30,0	23,8	12,2	13 372
52 : Commerce de détail et réparation (sauf auto)	35,5	56,9	8,8	12,4	9,1	9 376
55 : Hôtels et restaurants	28,1	42,4	15,1	22,4	3,0	4 859
60-63 : Transport, manutention et entreposage	50,0	24,3	15,3	20,4	12,2	6 580
64 : Postes et télécommunications	40,4	3,4	4,8	1,4	4,8	146
65-66 : Banques et assurances	75,6	42,0	52,4	29,4	47,6	1 726
67 : Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	59,3	35,2	27,0	0,0	5,3	526
70,90-93 : Immobilier, services aux entreprises et aux particuliers	52,6	37,8	26,1	16,8	17,6	21 769
TOTAL	47,6	36,0	23,8	20,1	11,4	114 341

TAILLE DES ENTREPRISES (en effectifs)	Stages	Formation en situation de travail	Confé- rences, ateliers, séminaires	Rotation des emplois, mobilités, cercles de qualité...	Auto- formation, EAO, formation à distance	TOTAL ENTR.
	Taux*	Taux*	Taux*	Taux*	Taux*	Nombre
de 10 à 49	37,1	31,4	16,7	13,0	7,6	86 377
de 50 à 99	73,2	44,8	36,2	35,4	17,3	14 654
de 100 à 249	84,3	50,0	49,2	46,3	22,7	8 517
de 250 à 499	90,4	65,3	61,6	50,1	31,5	2 582
de 500 à 999	96,4	68,5	70,4	55,9	51,5	1 245
1000 et plus	99,1	74,0	78,6	66,0	61,4	966
TOTAL	47,6	36,0	23,8	20,1	11,4	114 341

Source : Céreq

*Le total des pourcentages en ligne est différent de 100 en raison des activités multiples de formation des entreprises.

Tableau 39
Complémentarité des situations de formation

SECTEURS D'ACTIVITÉ	Recours aux stages seulement		Recours aux autres situations seulement		Recours aux stages et aux autres situations		TOTAL
	Nombre d'entreprises	Taux	Nombre d'entreprises	Taux	Nombre d'entreprises	Taux	Nombre d'entreprises
10-14 : Exploitation minière et carrières	175	45.69	82	21.41	126	32.90	383
15-16 : Alimentation, boisson et tabac	399	15.12	215	8.15	2 025	76.73	2 639
17-19 : Textile, vêtements et cuirs	761	27.54	662	23.96	1 340	48.50	2 763
21-22 : Papier et imprimerie	522	29.66	0	0.00	1 238	70.34	1 760
23-26 : Fab. de produits non métalliques (chimie)	315	9.45	613	18.38	2 407	72.17	3 335
27-28 : Fab. de métaux et de produits métalliques	554	10.48	1 388	26.25	3 345	63.27	5 287
29-33 : Fab. de machines (y compris le mat. électrique)	806	18.04	824	18.44	2 839	63.53	4 469
34-35 : Fabrication de matériel de transport	89	14.45	0	0.00	527	85.55	616
20,36,37 : Autres types de fabrication	397	20.50	395	20.39	1 145	59.11	1 937
40-41 : Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	26	16.88	0	0.00	128	83.12	154
45 : Construction	790	12.64	2 187	34.99	3 274	52.38	6 251
50 : Commerce et réparation automobile	571	11.93	1 635	34.16	2 580	53.91	4 786
51 : Commerce de gros (sauf auto)	1 029	12.63	1 183	14.52	5 936	72.85	8 148
52 : Commerce de détail et réparation (sauf auto)	925	12.89	3 852	53.66	2 401	33.45	7 178
55 : Hôtels et restaurants	167	6.11	1 365	49.98	1 199	43.90	2 731
60-63 : Transport, manutention et entreposage	1 023	27.01	497	13.12	2 268	59.87	3 788
64 : Postes et télécommunication	52	88.14	0	0.00	7	11.86	59
65-66 : Banques et assurances	283	21.69	0	0.00	1 022	78.31	1 305
67 : Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	11	3.53	0	0.00	301	96.47	312
70-90-93 : Immobilier, services aux entreprises et aux particuliers	2 664	19.83	1 985	14.77	8 786	65.40	13 435
TOTAL	11 559	16,20	16 883	23,67	42 894	60,13	71 336

TAILLE DES ENTREPRISES (en effectifs)	Recours aux stages seulement		Recours aux autres situations seulement		Recours aux stages et aux autres situations		TOTAL
	Nombre d'entreprises	Taux	Nombre d'entreprises	Taux	Nombre d'entreprises	Taux	Nombre d'entreprises
de 10 à 49	8 907	18.71	15 542	32.65	23 149	48.63	47 598
de 50 à 99	1 613	13.57	1 165	9.80	9 110	76.63	11 888
de 100 à 249	740	10.24	46	0.64	6 444	89.13	7 230
de 250 à 499	229	9.30	130	5.28	2 104	85.42	2 463
de 500 à 999	50	4.17	0	0.00	1 150	95.83	1 200
1000 et plus	20	2.09	0	0.00	937	97.91	957
TOTAL	11 559	16,20	16 883	23,67	42 894	60,13	71 336

Source : Céreq

Tableau 40
Perspectives d'évolution pour les entreprises formatrices
(stages internes ou externes) sur les deux ou trois années à venir : stages et auto-formation (en %)

Formation interne

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 et +	TOTAL
Formation interne en augmentation	28,3	44,4	59,5	50,6	30,1
Formation interne en diminution	2,1	2,4	1,8	2,4	2,1
Formation interne stable	37,7	37,2	32,2	39,1	37,6
Formation interne sans objet	19,2	8,7	2,8	4,2	18,2
Non réponses	12,7	7,3	3,7	3,7	12,0
TOTAL entreprises formatrices	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Formation externe

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 et +	TOTAL
Formation externe en augmentation	27,6	16,4	19,7	16,8	26,7
Formation externe en diminution	4,8	12,9	10,9	17,5	5,5
Formation externe stable	53,1	60,8	64,6	61,6	53,9
Formation externe sans objet	4,5	2,8	0,0	1,6	4,3
Non réponses	10,0	7,1	4,8	2,5	9,6
TOTAL entreprises formatrices	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Auto-formation

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 et +	TOTAL
Auto-formation en augmentation	7,8	11,6	24,8	36,3	8,8
Auto-formation en diminution	1,2	1,9	1,6	0,3	1,2
Auto-formation stable	10,1	18,1	21,8	19,1	10,9
Auto-formation sans objet	64,0	58,1	45,8	38,7	62,9
Non réponses	16,9	10,3	6,0	5,6	16,2
TOTAL entreprises formatrices	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Céreq

Tableau 41
Perspectives d'évolution pour les entreprises formatrices
(stages internes ou externes) sur les deux ou trois années à venir : autres situations formatrices (en %)
Formation en situation de travail (FEST)

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 et +	TOTAL
FEST en augmentation	26,1	39,4	39,7	50,2	27,4
FEST en diminution	1,2	0,0	0,5	1,3	1,1
FEST stable	37,7	39,4	43,9	35,1	37,9
FEST sans objet	20,0	11,1	9,5	9,5	19,2
Non réponses	15,0	10,1	6,4	3,9	14,4
TOTAL entreprises formatrices	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Conférences, ateliers, séminaires

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 et +	TOTAL
Conférences, etc... en augmentation	7,2	4,8	2,8	4,5	7,0
Conférences, etc... en diminution	1,2	4,0	8,4	12,8	1,7
Conférences, etc... stable	27,8	49,1	52,4	51,5	29,6
Conférences, etc... sans objet	47,7	29,6	28,9	24,4	46,1
Non réponses	16,1	12,5	7,5	6,8	15,6
TOTAL entreprises formatrices	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Rotation des emplois, mobilités, cercles de qualité

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10 à 249	250 à 499	500 à 999	1000 et +	TOTAL
Rotations, etc... en augmentation	18,8	27,9	30,1	33,4	19,7
Rotations, etc... en diminution	0,7	0,4	0,6	1,0	0,7
Rotations, etc... stable	16,3	25,5	25,1	27,8	17,1
Rotations, etc... sans objet	48,6	33,7	38,4	30,0	47,4
Non réponses	15,6	12,5	5,8	7,8	15,1
TOTAL entreprises formatrices	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Céreq

Tableau 42
Le recours des entreprises à la formation en situation de travail (FEST)
en lien avec les autres situations de formation

SECTEURS D'ACTIVITÉ	FEST seule	FEST et autres situations	FEST (ensemble)	
	Taux	Taux	Nombre	Taux
10-14 : Exploitation minière et carrières	0,5	99,5	180	100,0
15-16 : Alimentation, boissons et tabac	0,2	99,8	1 090	100,0
17-19 : Textiles, vêtements et cuirs	0,4	99,6	1 536	100,0
21-22 : Papier et imprimerie	0,0	100,0	720	100,0
23-26 : Fab. de produits non métalliques (chimie)	0,3	99,7	1 786	100,0
27-28 : Fab. de métaux et de produits métalliques	0,5	99,5	2 807	100,0
29-33 : Fab. de machines (y compris le mat. électrique)	0,3	99,7	2 603	100,0
34-35 : Fab. de matériel de transport	0,0	100,0	172	100,0
20,36,37 : Autres types de fabrication	0,4	99,6	1 055	100,0
40-41 : Prod. et distribution d'électricité, gaz et eau	0,0	100,0	69	100,0
45 : Construction	0,5	99,5	4 057	100,0
50 : Commerce et réparation automobile	0,0	100,0	2 083	100,0
51 : Commerce de gros (sauf auto)	0,2	99,8	4 858	100,0
52 : Commerce de détail et réparation (sauf auto)	0,6	99,4	5 332	100,0
55 : Hôtels et restaurants	0,7	99,3	2 058	100,0
60-63 : Transport, manutention et entreposage	0,3	99,7	1 597	100,0
64 : Postes et télécommunications	0,0	100,0	5	100,0
65-66 : Banques et assurances	0,0	100,0	725	100,0
67 : Activités auxiliaires de l'intermédiation financière	0,0	100,0	185	100,0
70,90-93 : Immobilier, services aux entreprises et aux particuliers	0,2	99,8	8 232	100,0
TOTAL	0,3	99,7	41 150	100,0

TAILLE DES ENTREPRISES (en effectifs)	FEST seule	FEST et autres situations	FEST (ensemble)	
	Taux	Taux	Nombre	Taux
de 10 à 49	0,5	99,5	27 082	100,0
de 50 à 99	0,2	99,8	6 559	100,0
de 100 à 249	0,0	100,0	4 255	100,0
de 250 à 499	0,1	99,9	1 686	100,0
de 500 à 999	0,0	100,0	853	100,0
1000 et plus	0,0	100,0	715	100,0
TOTAL	0,3	99,7	41 150	100,0

Source : Céreq

Tableau 43
Les motifs de recours à la formation en situation de travail
A - Dans l'ensemble des entreprises déclarant faire de la FEST (en %)

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Communi- cation	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Former des jeunes en alternance	55,0	32,3	59,2	31,3	47,5	13,6	15,3	34,0
Former les nouveaux recrutés (hors jeunes)	67,0	68,9	51,6	66,0	90,4	61,4	67,5	65,1
Former les personnes mutées	43,6	46,1	21,6	32,3	20,0	34,9	88,0	35,3
Formations assurées par les fournisseurs	50,6	49,9	58,6	59,9	56,9	60,5	43,8	56,9
Formations assurées par donneurs d'ordre	24,4	19,3	24,3	24,8	39,4	23,5	43,8	24,3
Autres formations d'adaptation au poste	21,4	24,4	21,9	12,5	33,2	31,8	19,3	21,5
Formations pratiques à la sécurité	45,2	51,1	29,8	27,2	58,4	22,8	56,2	33,9
Autres situations	8,3	16,5	15,9	2,8	4,1	11,0	10,0	8,8
TOTAL entreprises FEST	5 582	6 187	4 057	14 331	1 602	9 142	249	41 150

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Former des jeunes en alternance	31,5	54,7	66,7	78,5	34,0
Former les nouveaux recrutés (hors jeunes)	63,1	82,5	93,0	95,5	65,1
Former les personnes mutées	31,6	72,1	83,9	88,0	35,3
Formations assurées par les fournisseurs	55,5	69,2	75,7	80,7	56,9
Formations assurées par donneurs d'ordre	23,7	25,7	35,5	37,1	24,3
Autres formations d'adaptation au poste	20,9	30,4	24,9	28,5	21,5
Formations pratiques à la sécurité	30,1	72,4	84,3	86,2	33,9
Autres situations	8,4	12,3	12,2	15,9	8,8
TOTAL entreprises FEST	37 896	1 686	853	715	41 150

source Céreq

*En raison des réponses multiples des entreprises, le total de chaque colonne est supérieur à 100.

Tableau 44
Les motifs de recours à la formation en situation de travail
B - Dans l'ensemble des entreprises déclarant faire de la FEST* (en %)**

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Communi- cation	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Former des jeunes en alternance	47,7	34,3	43,9	32,2	62,1	18,0	33,2	33,8
Former les nouveaux recrutés (hors jeunes)	31,7	54,3	35,3	32,3	79,9	39,4	50,3	39,4
Former les personnes mutées	44,7	32,8	16,0	14,6	11,9	23,9	35,6	23,7
Formations assurées par les fournisseurs	38,5	50,8	41,7	39,5	70,7	29,2	7,8	40,0
Formations assurées par donneurs d'ordre	20,4	21,7	21,1	29,3	67,5	33,8	5,9	28,5
Autres formations d'adaptation au poste	51,4	36,7	31,1	52,2	20,1	46,5	19,0	45,0
Formations pratiques à la sécurité	4,4	8,5	14,3	1,7	7,3	4,6	5,9	5,2
Autres situations	34,9	31,9	26,2	13,7	17,2	31,2	11,9	24,5
TOTAL entreprises FEST	5 582	6 187	4 057	14 331	1 602	9 142	249	41 150

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Former des jeunes en alternance	32,7	39,0	57,6	50,1	33,8
Former les nouveaux recrutés (hors jeunes)	37,5	58,4	55,0	72,4	39,4
Former les personnes mutées	20,4	53,8	68,6	74,2	23,7
Formations assurées par les fournisseurs	38,2	60,7	56,3	68,3	40,0
Formations assurées par donneurs d'ordre	28,0	27,1	45,4	38,4	28,5
Autres formations d'adaptation au poste	44,5	40,0	53,1	73,6	45,0
Formations pratiques à la sécurité	3,7	22,4	17,2	29,9	5,2
Autres situations	23,7	39,5	24,8	34,8	24,5
TOTAL entreprises FEST	37 896	1 686	853	715	41 150

Source : Céreq

*Ces résultats sont tirés du sous-échantillon de 385 entreprises interrogées de manière directe et approfondie sur leur recours à la FEST. Ils diffèrent assez sensiblement des résultats établis sur l'échantillon complet de l'enquête (voir tableau 43-A). En particulier, le sous-échantillon réduit fortement l'importance des actions liées à la sécurité et à l'accueil de jeunes en contrats de formation en alternance. Inversement le sous-échantillon accroît sensiblement le poids des actions d'adaptation au poste de travail et la présence d'autres situations. Bien que moins robustes statistiquement, les résultats du sous-échantillon renvoient une image plus proche du terrain.

**En raison des réponses multiples des entreprises, le total de chaque colonne est supérieur à 100.

Tableau 45
Les chances d'accès à la FEST selon le sexe (en %)

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Commu- nication	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Taux d'accès hommes	19,8	15,5	8,5	17,6	6,3	26,2	88,7	19,5
Taux d'accès femmes	15,8	10,4	5,9	16,2	6,5	32,3	18,7	19,2
Taux d'accès global	18,9	13,7	8,3	17,0	6,4	29,0	76,4	19,4
TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL			
Taux d'accès hommes	11,0	23,4	15,3	29,9	19,5			
Taux d'accès femmes	13,1	27,7	22,2	24,3	19,2			
Taux d'accès global	11,7	24,9	17,8	28,0	19,4			

Tableau 46
Les chances d'accès à la formation en situation de travail selon la catégorie socioprofessionnelle

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Commu- nication	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Cadres	10,9	14,6	12,3	16,0	4,5	37,9	68,1	20,4
Professions intermédiaires	12,9	9,9	7,9	33,3	4,1	28,8	65,6	19,7
Employés	28,5	16,8	13,2	10,5	7,0	21,0	65,5	16,8
Ouvriers	7,1	8,8	7,1	5,7	3,6	3,2	80,5	7,9
Taux d'accès global	18,9	13,7	8,3	17,0	6,4	29,0	76,4	19,4
TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL			
Cadres	12,3	30,4	12,0	31,9	20,4			
Professions intermédiaires	11,5	23,7	15,4	31,7	19,7			
Employés	11,6	18,7	13,0	24,0	16,8			
Ouvriers	6,4	13,2	7,4	8,4	7,9			
Taux d'accès global	11,7	24,9	17,8	28,0	19,4			

Sources : Céreq

Tableau 47

La durée moyenne de formation en situation de travail en mars 1994
selon la catégorie socioprofessionnelle (en heures)

SECTEURS D'ACTIVITÉ (agrégés)	Industrie métallique Fabrication matériel transport	Autres fabrications	Cons- truction	Commerce Réparation Hôtellerie Restau- ration	Transport Communi- cation	Activités financières Immobilier	Industrie extractive Eau Gaz Electricité	TOTAL
Cadres	19,1	41,0	5,5	35,1	15,9	9,3	17,4	14,2
Professions intermédiaires	19,2	58,4	11,2	24,4	6,5	9,7	-	16,2
Employés	9,9	22,2	9,4	9,8	4,4	8,0	12,8	10,2
Ouvriers	13,7	13,1	8,9	4,7	6,8	2,8	30,5	10,6
Ensemble	14,3	21,4	8,6	14,2	6,9	8,9	18,9	12,4

TAILLE DES ENTREPRISES (agrégée)	10-249	250-499	500-999	1000 et +	TOTAL
Cadres	11,8	13,5	7,7	18,6	14,2
Professions intermédiaires	21,0	14,6	8,0	13,9	16,2
Employés	10,9	16,5	5,8	6,8	10,2
Ouvriers	16,4	7,4	3,2	9,6	10,6
Ensemble	14,4	11,6	5,3	11,8	12,4

Source : Céreq



CONTENU ET MODALITÉS DE L'ENQUÊTE

1 - DÉFINITION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Sont incluses dans l'enquête CVTS toutes les activités de formation professionnelle du personnel, à l'exception des formations initiales destinées à des apprentis, à des stagiaires, ou à des personnes disposant d'un contrat de formation spécifique (contrat de qualification par exemple).

Les activités doivent être planifiées à l'avance et financées, en tout ou en partie, par l'entreprise (directement ou indirectement).

L'enquête couvre les activités de formation continue suivantes :

a) Stages de formation internes et externes

- stages externes : conçus et organisés par un opérateur ne faisant pas partie de l'entreprise,
- stages internes : conçus et organisés par l'entreprise elle-même.

b) Formation en situation de travail (FEST)

- toute période planifiée de formation du personnel en vue d'acquérir un savoir-faire, ou une expérience pratique en situation de travail, à l'aide des outils habituellement utilisés.

c) Autres formes de formation professionnelle continue

- participation, à des fins de FPC, à des conférences, ateliers et séminaires, l'objectif premier de l'activité étant la formation,
- formation planifiée à travers la rotation de postes, la mobilité, les détachements et les cercles de qualité,
- autoformation grâce à l'enseignement à distance, aux moyens audiovisuels, à l'apprentissage assisté par ordinateur, etc.

2 - UNITÉ DE L'ENQUÊTE

L'unité de l'enquête CVTS est l'entreprise, définie selon le règlement communautaire relatif aux statistiques des entreprises.

3 - ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES

Les entreprises interrogées ont été classées selon leur activité principale au sens de la NACE Rév.1. Sont exclus du champ de l'enquête CVTS les activités suivantes :

Sections A et B	Agriculture, sylviculture et pêche
Sections L, M et N	Administration publique, santé et éducation
Section P	Ménages employant du matériel domestique
Section Q	Organismes extra-territoriaux

Pour répondre aux besoins communautaires, le cadre commun devait pouvoir s'appuyer sur une ventilation en 20 activités.

CVTS
Nomenclature d'activité économique – NACE Rév.1

01	Section C	Exploitation minière et carrières
	Section D	Industrie manufacturière
02	15-16	Alimentation, boissons et tabac
03	17-19	Textiles, vêtements et cuir
04	21-22	Papier et imprimerie
05	23-26	Fabrication de produits non métalliques (chimie)
06	27-28	Fabrication de métaux et de produits métalliques
07	29-33	Fabrication de machines (y compris le matériel électrique)
08	34-35	Fabrication de matériel de transport
09	20,36,37	Autres types de fabrication
10	Section E	Electricité, gaz et eau
11	Section F	Construction
	Section G	Vente en gros, vente au détail et réparation
12	50	Vente et réparation de véhicules
13	51	Vente en gros (à l'exclusion des véhicules)
14	52	Vente au détail et réparation (à l'exclusion des véhicules)
15	Section H	Hôtels et restaurants
	Section I	Transports, entreposage et communications
16	60-63	Transports
17	64	Postes et télécommunications
	Section J	Médiation financière
18	65-66	Intermédiation financière (banques et assurances)
19	67	Activités auxiliaires
20	Sections K+O	Immobilier, locations et autres activités de services

Pour les ventilations croisées et le traitement de certaines variables comportant des modalités plus nombreuses, les activités ont été résumées dans les sept groupes suivants :

01	Section D 27-35	Fabrication et transformation de produits métalliques, machines et matériel de transport
02	Section D 15-26 et 36-37	Autres industries manufacturières
03	Section F	Construction
04	Sections G et H	Vente en gros, vente au détail et réparation, hôtels et restaurants
05	Section I	Transports, entreposage et communications
06	Sections J, K et O	Médiation financière et activités auxiliaires, autres activités de services
07	Sections C et E	Autres (exploitation minière, carrières et électricité, gaz et eau)

4 - CLASSES DE TAILLE DES ENTREPRISES

L'enquête a inclus toutes les entreprises de 10 salariés et plus.

Le choix des entreprises permet de procéder à des analyses pour les classes suivantes :

Effectifs de :	- 10 à 49
	- 50 à 99
	- 100 à 249
	- 250 à 499
	- 500 à 999
	- 1 000 et plus

Pour les ventilations croisées et certaines variables comportant des modalités plus nombreuses, le traitement s'est fondé sur une nomenclature réduite agrégeant les 3 premières classes de taille.

5 - PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

L'année civile 1993 a été définie comme période de référence. En outre, afin d'évaluer la durée de la formation en situation de travail, l'enquête a retenu le mois de mars 1994 comme période de référence.

6 - QUELQUES DÉFINITIONS

6.1 - Personnel de l'entreprise

Toute personne occupée par l'entreprise est prise en compte. À noter cependant :

Sont inclus dans ce groupe les propriétaires actifs et gérants non salariés.

Sont exclues du total des effectifs les personnes travaillant dans l'entreprise mais qui sont payées par une autre entreprise (par exemple intérimaires et salariés d'entreprises sous-traitantes), de même que les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance.

6.2 - Professions

La ventilation par profession s'est référée à l'activité exercée au moment de l'enquête. La classification par profession repose sur les grands groupes 1-5 et 7-9 de la CIP (ISCO) 88.

L'enquête a différencié les professions suivantes :

- dirigeants et spécialistes des sciences (CIP groupes 1 et 2),
- professions intermédiaires et techniques (CIP groupe 3),
- employés de type administratif, personnel des services et vendeurs de magasin et de marché (CIP groupes 4 et 5),
- artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage, ouvriers et employés non qualifiés (CIP groupes 7, 8 et 9).

6.3 - Coût total de la main-d'œuvre

Le coût de la main-d'œuvre correspond aux dépenses totales encourues par les employeurs pour employer le personnel. Il doit inclure :

- les salaires directs,
- les primes et autres gratifications,
- les rémunérations des jours non travaillés,
- les aides et indemnités,
- les cotisations légales versées à la sécurité sociale et les allocations familiales,
- les paiements extra-conventionnels et non obligatoires,
- les autres dépenses sociales,
- les frais de formation professionnelles (bruts),
- les impôts moins les subventions.

6.4 - Nombre de participants

Selon l'acception de la CVTS, un participant est une personne qui a suivi un ou plusieurs stages de FPC au cours de l'année. Une personne ne doit être comptée qu'une seule fois quel que soit le nombre de stages qu'elle a effectués.

Le même principe est appliqué pour les participants à la FEST.

6.5 - Nombre d'heures consacrées à la formation

Le nombre d'heures de participation à des stages correspond au temps passé par les participants à suivre une formation au cours de la période de référence. Si les stages n'étaient que partiellement inclus dans la période de référence, seul le nombre d'heures compris dans cette période est comptabilisé. Le nombre d'heures ne doit comprendre que le temps de formation effectif, à l'exclusion des éventuelles périodes de travail intercalées dans la formation ou de la durée des déplacements pour se rendre au centre de formation. Seul doit être pris en compte le temps correspondant normalement aux heures de travail payées par l'entreprise

Concernant la FEST, l'important est de différencier clairement la formation professionnelle continue du travail normal dans le processus de production. Ainsi, toute interruption de la formation en raison de contraintes imposées par le processus de production au participant doit être déduite du temps de FEST. De même, les pauses assez longues sont soustraites du total.

6.6 - Coût des stages de formation

Les rubriques recensées sont les suivantes :

1) Coûts de la main-d'œuvre liés aux participants

Il s'agit de la rémunération des participants à des stages externes et internes pendant la durée de la formation.

2) Frais de transport et de subsistance versés aux participants

3) Coûts de la main-d'œuvre pour la conception, la gestion et la réalisation des formations. Cette rubrique inclut :

- les formateurs internes et le personnel des centres de formation propres à l'entreprise,
- les directeurs et cadres supérieurs responsables de la politique de formation,
- les instructeurs et autres membres du personnel assurant des tâches d'organisation et d'administration liées à la réalisation des stages,
- le personnel de bureau assistant les techniciens et le personnel d'encadrement.

Pour les personnes engagées à temps partiel dans des activités de formation, les coûts de la main-d'œuvre devaient être estimés au prorata du temps consacré à la FPC (il s'agit de dépenses non imputables dans la déclaration n° 24.83).

4) Coûts des locaux (dont centre de formation), des équipements et du matériel didactique

Cette rubrique inclut :

- le coût de fonctionnement des centres de formation (sauf les frais de personnel),
- le coût de l'équipement des salles de cours,
- les dépenses liées à l'achat d'appareils et de matériel utilisés pour les stages.

Si les locaux, les équipements et le matériel n'étaient que partiellement utilisés pour la formation, l'estimation devait se faire au prorata du temps d'utilisation à des fins de FPC (il s'agit de dépenses non imputables dans la déclaration n° 24.83).

5) Frais de stages et autres paiements versés à des organismes de formation externes

6) Taxes et subventions pour les actions de FPC

Pour pouvoir estimer les coûts effectivement encourus par les entreprises du fait des stages de formation, il convient de faire une distinction entre les contributions versées par les entreprises à des organismes collectifs et gestionnaires de fonds et les subventions d'origine publique et autre reçues pour les actions de formation. La rubrique ne comprend pas les taxes des entreprises liées à la formation des apprentis.

7 - CONSTRUCTION DE L'ÉCHANTILLON

7.1 - Base de sondage

L'échantillon a été établi sur la base du fichier 1992 géré par le Céreq et comprenant les entreprises qui ont été soumises à l'obligation fiscale en matière de formation professionnelle continue.

7.2 - Méthode d'échantillonnage

L'enquête a été conçue comme un échantillon aléatoire stratifié. L'unité d'échantillonnage était l'entreprise. La stratification de l'échantillon s'est faite selon l'activité économique et la taille des entreprises par rapport aux effectifs.

7.3 - Taille de l'échantillon

a) Enquête principale

L'échantillon de l'enquête principale comportait 10 929 entreprises, soit 12 % des unités comprises dans la base de sondage.

b) Enquête supplémentaire sur la formation continue en situation de travail

L'échantillon de l'enquête supplémentaire a été sélectionné parmi le groupe d'entreprises ayant déjà participé à l'enquête principale. Il comprenait 500 entreprises.

8 - MISE EN OEUVRE DE L'ENQUÊTE

8.1 - Procédure de collecte

Les données ont été collectées à l'aide :

- de questionnaires transmis par courrier aux entreprises,
- d'entretiens et d'actions de rappel par téléphone,
- d'interviews en face à face (pour l'essentiel dans le cadre de l'enquête supplémentaire).

La collecte a été confiée à l'institut de sondage LAVIALLE (ISL).

8.2 - Travail de terrain

Pour le travail de terrain, trois questionnaires complémentaires ont été transmis :

- un questionnaire général sur la formation continue des entreprises,
- un coupon-réponse comprenant des questions sur la fréquence et les formes de formation continue en situation de travail,
- un questionnaire spécifique sur la formation continue en situation de travail.

Le travail de terrain a été décomposé en deux phases. La première phase lancée en mars 1994 comprenait :

- l'envoi de questionnaires,
- l'action de rappel par téléphone pour le questionnaire général et les coupons-réponses sur la formation continue en situation de travail,
- les lettres de rappel pour le questionnaire général dans les entreprises de moins de 250 personnes,
- les interviews personnels dans les entreprises de 250 personnes et plus n'ayant pas réagi à l'enquête écrite.

Une seconde phase a dû être mise en œuvre car au cours de la première, le nombre requis de réponses n'avait pu être atteint. Elle a démarré à l'automne 1994 et a inclus l'envoi de questionnaires supplémentaires et des actions de rappel par téléphone. À ceci se sont ajoutés des interviews téléphoniques et en face à face qui ont été menées par le Céreq et se sont limitées aux entreprises de plus de 5 000 personnes qui n'avaient pas encore répondu.

L'enquête supplémentaire a porté sur la formation en situation de travail. Les données ont été recueillies au cours d'entretiens conduits dans les entreprises sélectionnées avec les responsables de certains services.

9 - ÉCHANTILLON OBTENU

	TOTAL	10/49	50/99	100/249	250/499	500 et +
Nombre des séries de données transmis à Eurostat dont :	1 905	325	382	458	279	461
Entreprises formatrices (au sens large)	1 725	230	352	436	265	442
Entreprises non formatrices	180	95	30	22	14	19

Par ailleurs, pour l'enquête supplémentaire FEST, 383 entreprises ont pu être interrogées en face à face.

10 - DEGRÉ D'EXHAUSTIVITÉ DES MICRODONNÉES PORTANT SUR CERTAINES VARIABLES IMPORTANTES

1) Données de base de l'entreprise

personnel			heures travaillées	coût de la main-d'œuvre
total	par sexe	par profession		
100 %	100 %	100 %	79 %	100 %

2) Participation à la FPC (stages)

participants			temps consacré	coût total
total	par sexe	par profession		
100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

- Sujets 98 %
- Prestataires 96 %

3) Formation continue en situation de travail

- Total participants 100 %

4) Politique du personnel et approche vis-à-vis de la formation continue

- Entreprises formatrices 100 %
- Entreprises non formatrices 35 %

11 - REDRESSEMENT DE L'ÉCHANTILLON

Quatre facteurs de pondération ont été utilisés :

- facteur 1 : extrapolation des données sur les entreprises à partir d'une pondération en termes d'entreprises,
- facteur 2 : extrapolation des données sur les salariés et les coûts à partir d'une pondération en termes d'effectifs occupés,
- facteur 3 : extrapolation des données sur les entreprises pour celles offrant de la FEST (en termes d'entreprises),
- facteur 4 : extrapolation des données sur les salariés pour les entreprises offrant de la FEST (en termes d'effectifs occupés).

En outre, dans le présent document, une autre méthode a été appliquée afin d'améliorer la précision de certains estimateurs. Il s'ensuit des écarts de mesure sur les pratiques et coûts de la FPC dans l'entreprise, par rapport aux résultats fournis par Eurostat et exclusivement fondés sur les 4 facteurs de pondération.

La méthode concerne les variables globales sur les personnels, les stagiaires, les coûts salariaux et les coûts de formation « explicables » par des variables « proches » de la déclaration fiscale n° 24.83, et les taux entre ces variables. Elle concerne aussi la répartition de certaines de ces variables par catégorie socioprofessionnelle (CSP) et sexe. La méthode retenue comporte deux étapes :

- Estimation par le ratio :

Une estimation par le ratio est effectuée dans chaque strate de l'enquête communautaire. La méthode suppose un appariement entreprise par entreprise des données de l'enquête communautaire et de celles de la 24.83. Cet appariement se fait dans la mesure du possible à partir de la 24.83 de 1993, les données de l'enquête communautaire étant celles de 1993.

Quand l'entreprise n'a pas été retrouvée en 1993 on la prend dans la 24.83 de 1992 qui, elle, a servi de base de sélection des entreprises à échantillonner et contient donc l'entreprise à appairer.

- Régression :

Une méthode de type James Stein est alors appliquée pour améliorer ces estimations. Elle ne peut être appliquée que si on arrive à obtenir une convergence de la variance des modèles de régression. Cette méthode s'applique aussi bien pour le calcul d'un taux que d'un total.



RÉCAPITULATIF DES TABLEAUX STATISTIQUES

TABLEAUX



1 - Principaux indicateurs sur les stages en Europe	11
2 - Diversification des situations formatrices	14
3 - Entreprises et personnel	20
4 - Répartition des entreprises selon l'évolution de l'effectif total au cours des 2 années précédentes selon le secteur	21
5 - Répartition des entreprises selon l'évolution de l'effectif total au cours des 2 années précédentes selon la taille	22
6 - Le poids des contrats d'apprentissage et de formation en alternance dans l'effectif total (en %)	23
7 - Modes de renouvellement des compétences : premier moyen mobilisé par les entreprises (en %) selon le secteur	24
8 - Modes de renouvellement des compétences: premier moyen mobilisé par les entreprises (en %) selon la taille	25
9 - Modes de renouvellement des compétences : deuxième moyen mobilisé par les entreprises (en %) selon le secteur	26
10 - Modes de renouvellement des compétences : deuxième moyen mobilisé par les entreprises (en %) selon la taille	27
11 - Entreprises formatrices et non formatrices (stages internes ou externes)	39
12 - Entreprises formatrices : stages internes ou externes	40
13 - Les objectifs de la formation continue pour les entreprises formatrices (stages internes ou externes) - A - Objectif de premier rang (en %)	41
14 - Les objectifs de la formation continue pour les entreprises formatrices (stages internes ou externes) - B - Objectif de second rang (en %)	42
15 - Personnel et participants à la formation continue (stages internes ou externes)	43
16 - Personnel et participants à la formation continue (stages internes ou externes) selon le sexe	44
17 - Personnel et participants à la formation continue (stages internes ou externes) selon la catégorie socioprofessionnelle	45
18 - Durée des stages et part des formations internes	46
19 - Spécialités des formations (stages internes ou externes) - A - Répartition des spécialités dans chaque secteur et classe de taille (en %)	47
20 - Spécialités des formations (stages internes ou externes) - B - Diffusion de chaque spécialité dans les secteurs et classes de tailles (en %)	48
21 - Les organismes de formation intervenant dans les stages externes - A - Répartition des organismes de formation dans chaque secteur d'activité et classe de taille d'entreprise (en %)	49
22 - Les organismes de formation intervenant dans les stages externes - B - Poids de chaque secteur d'activité et de classe de taille d'entreprises (en %)	50
23 - Les coûts de la formation continue (stages internes et externes)	51
24 - La structure des coûts de formation continue (stages internes ou externes) - A - Répartition des dépenses de formation dans chaque secteur d'activité et classe de taille d'entreprise (en %)	52
25 - La structure des coûts de formation continue (stages internes ou externes) - B - Poids de chaque secteur et classe de taille dans les dépenses de formation (en %)	53
26 - Les formations non déclarées et leurs participants	54
27 - Les entreprises organisant des formations non déclarées, par type de formation selon le secteur	55
28 - Les entreprises organisant des formations non déclarées, par type de formation selon la taille	56
29 - La prise en compte des coûts des formations non déclarées (répartition des entreprises (%))	57
30 - Entreprises formatrices (stages internes ou externes) ayant un plan de formation et/ou un budget de formation	66

31 - Entreprises formatrices (stages internes ou externes) ayant du personnel spécifique et un centre de formation interne	67
32 - Entreprises formatrices (stages internes ou externes) procédant à l'analyse des besoins de compétences et de formation (en %) selon le secteur	68
33 - Entreprises formatrices (stages internes ou externes) procédant à l'analyse des besoins de compétences et de formation (en %) selon la taille	69
34 - Entreprises formatrices (stages internes ou externes) procédant à l'évaluation systématique des effets de la formation continue : moyens utilisés (en %) selon le secteur	70
35 - Entreprises formatrices (stages internes ou externes) procédant à l'évaluation systématique des effets de la formation continue : moyens utilisés (en %) selon la taille	71
36 - Entreprises formatrices (stages internes ou externes) : perspectives d'évolution du budget pour la formation continue entre 1993 et 1996 (en %)	72
37 - Entreprises formatrices au sens large (stages et autres situations formatrices)	82
38 - Le recours des entreprises aux différentes situations formatrices	83
39 - Complémentarité des situations de formation	84
40 - Perspectives d'évolution pour les entreprises formatrices (stages internes ou externes) sur les deux ou trois années à venir : stages et auto-formation (en %)	85
41 - Perspectives d'évolution pour les entreprises formatrices (stages internes ou externes) sur les deux ou trois années à venir : autres situations formatrices (en %)	86
42 - Le recours des entreprises à la formation en situation de travail (FEST) en lien avec les autres situations de formation	87
43 - Les motifs de recours à la formation en situation de travail - A - Dans l'ensemble des entreprises déclarant faire de la FEST (en %)	88
44 - Les motifs de recours à la formation en situation de travail - B - Dans l'ensemble des entreprises déclarant faire de la FEST (en %)	89
45 - Les chances d'accès à la FEST selon le sexe (en %)	90
46 - Les chances d'accès à la FEST selon la catégorie socioprofessionnelle	90
47 - La durée moyenne de formation en situation de travail en mars 1994 selon la catégorie socioprofessionnelle (en heures)	91

GLOSSAIRE



AFPA :	Association pour la formation professionnelle des adultes
ASFO :	Association de formation
CIF :	Congés individuel de formation
EAO :	Enseignement assisté par ordinateur ?
FEST :	Formation en situation de travail
PPS :	Purchasing Power Standard – Standard de pouvoir d'achat

CÉREQ
Dépôt légal 1^{er} 1998

Ce document présente les résultats français de la première enquête européenne sur la formation professionnelle continue en entreprise : Continuing Vocational Training Survey (CVTS).

L'enquête CVTS a été menée dans le cadre du Programme d'action pour le développement de la formation professionnelle continue dans la communauté européenne (FORCE). Elle présente l'intérêt de reposer sur des nomenclatures, un questionnement et des concepts communs aux douze États-membres dans lesquels elle s'est déroulée.

La partie française de l'enquête a été réalisée par le Céreq en concertation avec l'INSEE et la Direction de l'animation, de la recherche, des études et de la statistique (DARES, ministère de l'Emploi et de la Solidarité). Elle constitue un apport original aux statistiques issues de l'exploitation des déclarations fiscales n° 24.83. Elle comporte notamment des informations inédites sur la gestion des compétences et de la formation professionnelle continue dans les entreprises, ainsi que sur l'ensemble des situations formatrices, en particulier la formation en situation de travail, en complément des données relatives aux stages.

Les résultats détaillés de l'enquête française sont précédés d'une courte analyse comparative fondée sur les informations diffusées par EUROSTAT.

ISBN : 2-11- 090 - 305 - 8

ISSN : EN COURS

Centre de Recherche et d'Études
Qualité de l'Emploi et de la Formation
10, place de la Joliette
BP 176 13474 Marseille Cedex 02
Tél. : 04 91 13 28 28 / Fax : 04 91 13 28 80

10, place de la Joliette
BP 176 13474 Marseille Cedex 02
Tél. : 04 91 13 28 28 / Fax : 04 91 13 28 80