

**dossier
du centre d'études
et de recherches
sur les qualifications**

DEPRA

**La formation professionnelle
continue financée par
les entreprises**

Année 1974

Janvier 1978

DOSSIER N° 17

**CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS (CEREQ)**

9, rue Sextius-Michel, 75732 PARIS CEDEX 15 - Tél. : 577.10.04 - 577.20.55
Directeur : Ducrey (Gabriel)

Le Centre d'études et de recherches sur les qualifications, institué par le titre III du décret n° 70-239 du 19 mars 1970, est un organisme public, placé auprès de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions, dont disposent en commun le ministre de l'Education, qui en assure la tutelle, le ministre des Universités, le ministre du Travail et de la Participation et les ministres de l'Industrie et de l'Agriculture. Le Centre est également chargé d'apporter sa collaboration au Commissariat général du Plan et de la Productivité, à la Délégation à l'Aménagement du Territoire et à l'Action régionale, et au Comité interministériel de la Formation professionnelle et de la Promotion sociale.

Le CEREQ a pour mission de faire des études et de susciter des recherches tendant à améliorer la connaissance des activités professionnelles et de leur évolution. Il doit à cet effet :

- faire l'analyse des postes de travail et des métiers ;
- évaluer les transformations des qualifications dues à l'évolution des techniques ;
- étudier l'adaptation des formations et des méthodes d'enseignement en fonction des besoins constatés.

Ses programmes d'activités et de recherches sont soumis à une procédure d'approbation officielle et reçoivent une publicité nationale. Les Services d'information et d'orientation ainsi que les Services de l'emploi participent activement à leur réalisation dans les régions. Le Centre effectue lui-même ses études ou bien les suscite auprès d'organismes publics ou privés. Dans tous les cas, il coordonne, exploite et diffuse les résultats.

Le Directeur du CEREQ est nommé par décret pris en Conseil des Ministres. Il est assisté dans son administration par un Conseil de Perfectionnement.

CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT

HUIT MEMBRES DE DROIT

- Vimont (Claude), directeur de l'ONISEP, président
- Pinet (Marcel), directeur général de la programmation et de la coordination, Ministère de l'Education.
- Blanchard (Alain), directeur des affaires financières, Ministère de l'Education.
- Constant (Gilbert), directeur général de l'enseignement des études et de la recherche au Ministère de l'Agriculture.
- Wissocq (François de), directeur des mines, Ministère de l'Industrie.
- Vught (Gabriel) directeur général de l'Administration et de la Fonction publique.
- Salomon (Jean-Claude), directeur des affaires générales et financières au Ministère des Universités.
- Rezeau (Michel), chef du service des études et de la statistique au Ministère du Travail et de la Participation.

**NEUF MEMBRES DESIGNES
REPRESENTANT**

- Le Commissariat général du Plan d'équipement et de la productivité.
- La Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale.
- Le Secrétariat général de la Formation professionnelle.
- L'Institut national de la statistique et des études économiques.
- L'Institut national d'études démographiques.
- La Direction de la Prévision au Ministère de l'Economie
- Le Service des études informatiques et statistiques au Ministère de l'Education.
- L'Agence nationale pour l'Emploi
- Le Centre national de la recherche scientifique.

**DEUX MEMBRES ELUS PAR
LE PERSONNEL SCIENTIFI-
QUE DU CENTRE.**

(Renouvellement annuel)

**CINQ PERSONNALITES
COOPTES EN RAISON DE
LEUR COMPETENCE.**

- Bienaymé (Alain), professeur à l'Université de Paris IX
- Durand (Claude), directeur du Groupe de sociologie du travail à l'Université de Paris VII
- Eicher (Jean-Claude), directeur de l'Institut de recherche sur l'économie de l'Education de l'Université de Dijon.
- Michard (Robert), directeur des Affaires sociales françaises au Groupe Schlumberger
- Mouret (Jean-Claude), délégué général du Centre d'enseignement supérieur des affaires.

**CONFERENCE DES CORRESPONDANTS PERMANENTS
DES SYNDICATS ET PROFESSIONS**

Blondeau (ACCI)
Bonhomme (représentant la CGT au Conseil d'administration de l'ONISEP)

Burande (CFTC)
Cayeux (de) (CNPF)
Terry (UIMM)
Cheramy (FEN)
Galpin (CGT-FO)

Guillaume (FNSEA)
Mile Richard (APCM)
Roussel (APCA)
Darmais (CFDT)
Teboul (CGC)

**LA FORMATION PROFESSIONNELLE
CONTINUE
FINANCÉE PAR LES ENTREPRISES
ANNÉE 1974**

Ce dossier a été réalisé par François POTTIER, Emile-François VANPOULLE et Michel de VIRVILLE dans le cadre du Bureau des statistiques professionnelles avec la collaboration d'Alain LACOURREGE.

LISTE DES PUBLICATIONS PARUES

Dans la collection des DOSSIERS DU CEREQ

- Dossier n° 1 : Nomenclatures de métiers, d'emplois et de formations
- Dossier n° 2 : Les tâches et qualifications de l'informatique
- Dossier n° 3 : Les emplois tenus par les jeunes de 17 ans
- Dossier n° 4 : Les possibilités d'emploi selon les qualifications acquises dans les formalités initiales (épuisé)
- Dossier n° 5 : L'accès à la vie professionnelle - Enseignement technologique long
- Dossier n° 6 : L'inventaire des moyens privés de formation professionnelle (épuisé)
- Dossier n° 7 : L'accès à la vie professionnelle à la sortie des instituts universitaires de technologie
- Dossier n° 8 : Nomenclature nationale des formations (épuisé)
- Dossier n° 9 : Les journalistes - Etude statistique et sociologique de la profession
- Dossier n° 10 : Les emplois et les formations dans le tourisme en France
- Dossier n° 11 : La formation et l'emploi des docteurs ès sciences
- Dossier n° 12 : La prévision régionale des besoins en formation
- Dossier n° 13 : La participation des cadres aux activités de gestion dans la grande entreprise
- Dossier n° 14 : Les universités et le marché du travail
- Dossier n° 15 : L'évolution des emplois et de la main-d'œuvre dans l'industrie automobile
- Dossier n° 16 : Les professions de l'information et de la documentation : étude de la fonction documentaire

AVANT-PROPOS

En 1976 (1), 2 700 000 travailleurs — soit une personne active sur huit —, ont suivi un stage de formation professionnelle complémentaire de leur scolarité initiale, dont 1 740 000 salariés à l'aide d'un financement directement supporté par leurs entreprises.

Ce résultat a été obtenu grâce à la convergence des initiatives prises par le législateur de 1966 à 1971 et de la volonté exprimée par les organisations patronales et ouvrières dans l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970, complété le 9 juillet 1976.

Il est important et confirmé jusqu'ici par de nouveaux progrès enregistrés chaque année.

Mais cette statistique générale recouvre des actions de formation très diverses, dont la portée économique et sociale n'a pas encore été complètement évaluée. La nature, le niveau, la durée, la spécialité des stages et enseignements expliquent cette diversité, où la qualification et l'âge des stagiaires hommes et femmes obligent encore à introduire de nouvelles distinctions.

Pour se singulariser de l'effort soutenu par les professions et les compléter, les interventions publiques répondent à des orientations prioritaires et font l'objet de comptes rendus de la part des administrations et organismes qui interviennent dans la politique coordonnée de formation professionnelle. Elles cherchent plus particulièrement à faciliter la solution des problèmes de l'emploi ; à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, tout en continuant à soutenir les efforts de promotion individuelle.

La loi du 16 juillet 1971 fait également obligation au Gouvernement de retracer chaque année pour le Parlement, dans un document annexe au projet de Loi de finances, l'emploi de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, qui doit être, depuis 1974, au moins égale à 1 % des salaires versés, et s'élevait au total, avec un taux réel de participation de 1,61 %, à plus de six milliards de francs en 1976.

Le Secrétariat général de la Formation professionnelle répond à cette obligation en utilisant les résultats des analyses sur les données statistiques portées par les employeurs sur leur déclaration fiscale pour le calcul de l'assiette de leur cotisation de 1 %.

Dès l'origine, le Comité interministériel de la Formation professionnelle a confié ces travaux au Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

(1) Projet de Loi de finances pour 1978 - document annexe relatif à la formation professionnelle et à la promotion sociale.

C'est dans ces conditions que, en prenant pour base l'année 1974, le CEREQ a pu procéder à une analyse détaillée de l'effort de formation des entreprises soumises à la loi du 16 juillet 1971, en prenant en considération leur taille, leur secteur économique d'activité et la qualification des stagiaires.

Les résultats auxquels il est parvenu permettent de proposer une typologie des secteurs selon le degré et la nature de leurs interventions dans la formation professionnelle.

Ce dossier n° 17 du CEREQ rend compte de cette étude. Il fournit ainsi un cadre général aux études particulières ou monographies qui se sont multipliées sur ce sujet au cours des dernières années (1).

Il permet également de constater que le point atteint par le développement de la formation professionnelle en France met aujourd'hui en évidence :

- d'une part, l'inégale capacité des entreprises et des secteurs économiques à mettre en œuvre les disponibilités financières dont ils disposent pour promouvoir des actions de formation et se doter des moyens nécessaires ;
- d'autre part, l'interprétation très différente qui peut être donnée du rôle et de la place de la formation du personnel dans les politiques technique, économique ou sociale des firmes et des professions.

Au moment où la formation professionnelle est de plus en plus considérée comme un instrument de modernisation de notre appareil productif, d'amélioration de l'emploi et de changement social dans le travail et la vie professionnelle, ces deux questions méritent de retenir l'attention tant des Pouvoirs publics que des organisations patronales et ouvrières.

Il reste que, d'un point de vue tout à fait complémentaire, l'évaluation des effets de la formation continue sur la qualification des individus et l'évolution des carrières professionnelles demeurent aujourd'hui très insuffisantes. C'est dans cette direction que le CEREQ se propose désormais de prolonger sa collaboration technique avec le Secrétariat général de la Formation professionnelle.

Gabriel DUCRAY

(1) Et ont notamment donné lieu à un premier colloque organisé en 1976 par la Société française de sociologie, suivi d'un second en janvier 1978 à l'initiative du Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

1) Employeurs et salariés	10
2) Participation financière et participation physique	11
3) Taille et secteur d'activité de l'entreprise, et qualification des stagiaires	12
4) Présentation des résultats	12

CHAPITRE I

VOLUME ET COMPOSITION DE L'EFFORT DE FORMATION	15
I - Données agrégées	17
1) Nature des dépenses consenties	18
2) Sexe et qualification des stagiaires	19
II - Indicateurs du comportement des entreprises	21
1) L'effort financier des entreprises	21
2) Les formations réalisées	22
III - Parallélisme et discordance des mesures	24
1) Mesures physiques et financières	24
2) Durée des stages	25
3) Dépenses unitaires moyennes	26
IV - Conclusion	27
Tableaux statistiques annexés au chapitre	29

CHAPITRE II

L'EFFORT DE FORMATION SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES	45
I - Les dépenses consenties	48
II - Les salariés en formation	56

III - Comparaison des mesures de la formation et classes de taille	59
1) Mesures physiques et financières	59
2) Durée des stages	61
3) Dépense horaire moyenne	62
IV - Conclusion	64
Tableaux statistiques annexés au chapitre	67

CHAPITRE III

I'EFFORT DE FORMATION SELON LES SECTEURS D'ACTIVITE	81
I - Introduction	
1) Problématique	83
2) Une typologie	86
II - Les dépenses consenties	91
1) Secteur d'activité et taille des entreprises	91
2) Diffusion et intensité des dépenses	91
3) Influence du minimum légal	93
4) Rémunérations et dépenses directes de formation	96
III - Les salariés en formation	99
1) Diffusion et intensité des formations	99
2) Durée des stages	101
3) Mesures financières et mesures physiques	103
IV - Analyse de la participation par sous-secteur d'activité détaillé et classe de taille des entreprises	105
1) Présentation	105
2) Groupe A	107
3) Groupe B	110
4) Groupe C	113
5) Groupe D	113
6) Groupe E	120
7) Groupe F	123
Tableau statistique annexé au chapitre	127

CHAPITRE IV

SECTEURS D'ACTIVITE ET STRUCTURE DE QUALIFICATIONS DES STAGIAIRES

	131
I - Introduction	133
II - Répartition des stagiaires	135
III - Variation des taux de stagiaires	139
1) Les ingénieurs et cadres	139
2) Les non-qualifiés	142
3) Comparaison entre qualifiés et non-qualifiés	145
4) Taux de stagiaires et structure d'emplois	147
IV - Structure des taux de stagiaires	150
1) Méthode de représentation graphique	152
2) Classification des secteurs	154
3) Conclusion	162
V - Comparaison des différents classements des secteurs d'activité	164
Tableaux statistiques annexés au chapitre	167

CHAPITRE V

SYNTHESE : L'EFFORT DE FORMATION DES DIFFERENTS SECTEURS

INTRODUCTION	179
I - Groupe A	
Energie - Transports - Banques et assurances - Raffinage et distribution du pétrole	180
II - Groupe B	
Extraction de minerai de fer et sidérurgie - Extraction de minerais et métallurgie des métaux non ferreux - Industrie de la chimie et du caout- chouc - Verre	185
III - Groupe C	
Industrie mécanique - Construction électrique et électronique - Industrie de l'automobile - Construction navale et aéronautique, industrie de l'armement	188
IV - Groupe D	
Services - Commerces	192

V - Groupe E	
Industrie textile - Industries agro-alimentaires - Première transformation et travail des métaux	195
VI - Groupe F	
Matériaux de construction - Industrie de l'habillement - Industrie du cuir - Industrie du bois - Industrie polygraphique, presse, édition - Transformation de matières plastiques et industries diverses - Bâtiment et travaux publics	198
 CONCLUSION	 203
 ANNEXES	 207
Annexe A :	
Traitement annuel des déclarations d'employeurs - méthodes et produits	209
Annexe B :	
Description de la déclaration et des informations qu'elle contient	213
Annexe C :	
Nomenclature des activités économiques regroupées par éclatement du code des branches de la comptabilité nationale	219
Annexe D :	
Rapprochement avec l'enquête Structure des emplois de l'INSEE	240
Liste des graphiques dans le texte	245
Liste des tableaux et graphiques annexés aux chapitres	247

INTRODUCTION

La loi de juillet 1971 sur la formation professionnelle a imposé aux entreprises de dix salariés au moins l'obligation de consacrer 1 % de leur masse salariale à la formation continue de leur personnel, ou à défaut, de verser la différence au Trésor. Elle rendait par là-même obligatoire à des fins de contrôle la déclaration par les entreprises de leurs efforts en cette matière.

Depuis 1972, un échantillon de ces déclarations fait l'objet d'une exploitation informatique (1) qui produit des tableaux statistiques permettant d'apprécier les variations de l'effort des entreprises en fonction de leur taille, de leur secteur d'activité et de leur localisation géographique (2).

Parallèlement à la mise en place de ce dispositif statistique, de nombreux bureaux d'études, organismes publics et centres universitaires ont développé des recherches dans ce domaine selon des points de vue très variés, mais souvent de façon monographique.

L'analyse des résultats de la formation professionnelle continue organisée par les entreprises peut, en effet, être conduite en faisant référence à divers modes d'interprétation, voire à divers schémas explicatifs. Parmi les plus importants, il faut compter :

— Les schémas qui considèrent la formation continue comme une innovation dont il convient de suivre la diffusion parmi les entreprises et en leur sein. Une telle analyse privilégie *les liens institutionnels ou économiques entre les entreprises*, l'existence d'organismes professionnels, de centres de formation propres à certaines activités économiques, l'action de promotion des chambres de commerce, de l'Etat, etc. Il faut également analyser dans cette perspective les résistances des entreprises à accepter cette innovation.

— D'un autre point de vue, on peut dire que la formation continue est *un des modes de régulation de l'organisation qu'est l'entreprise* ; on sera alors plus attentif aux caractéristiques propres de cette organisation, à la nature des rapports hiérarchiques, etc.

— La formation continue peut être également considérée comme une des formes de la qualification de la force de travail de l'entreprise et on fait

(1) Ces tableaux sont réalisés annuellement pour le compte du Secrétariat Général à la Formation Professionnelle (SGFP) par le Centre d'Etudes et de recherches sur les Qualifications (CEREQ). La méthode utilisée pour la collecte de l'information est décrite dans l'annexe A à la fin de ce volume. Les résultats issus des traitements de ces quatre années ont été résumés dans deux rapports administratifs du CEREQ : « **Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue. (Traitement statistique des déclarations d'employeurs n° 2483)** », années 1972 et 1973 et années 1974 et 1975 ; E.-F. VANPOULLE, Documents du Bureau des statistiques professionnelles.

(2) Une enquête complémentaire permet depuis 1975 de mieux apprécier la répartition régionale de l'effort de formation ; les premiers résultats en sont retracés dans le document n° 6 cité en note (1) (Années 1974 et 1975).

alors dériver le recours à la formation continue du progrès technique — techniques de production et de gestion — et des rapports qu'il entretient avec l'évolution du contenu des formations dispensées par l'appareil éducatif initial.

— Enfin on peut rapprocher le développement de la formation continue de la situation du marché du travail et de son évolution. On s'intéresse alors au recours différencié que font les entreprises au marché interne (changement de poste dans l'entreprise) et externe (recrutement de nouveaux employés) et à la spécificité ou à la transférabilité des qualifications ainsi développées. De ce point de vue, il faut aussi prêter attention au rôle des organisations de travailleurs, à l'incidence des débats en comité d'entreprise ou dans leurs commissions « Formation ».

Le seul recours aux informations contenues dans les déclarations ne permet pas d'évaluer les mérites respectifs de ces diverses approches. D'autant que celles-ci doivent plus probablement être articulées les unes aux autres en fonction de la nature des stages : pré-formation ou adaptation au poste de travail, formations ouvrières longues, langues vivantes, stages de haut niveau technique, stages commerciaux, psychosociologie appliquée, etc.

Or, une des principales faiblesses de l'information recueillie par la déclaration d'employeurs est précisément de ne pas ventiler l'effort fourni en fonction de la nature des stages. Il faut noter d'ailleurs qu'il n'existe pas à l'heure actuelle de nomenclature permettant de décrire celle-ci de façon suffisamment détaillée, opérationnelle et exhaustive.

Par contre, il est apparu essentiel de procéder à une analyse plus fine des données que fournissent ces déclarations, dans le double but d'améliorer le cadre statistique utilisé dans la publication des résultats annuels et de fournir une description d'ensemble qui permette de mieux situer dans leur contexte les nombreuses études qui se développent sur ce sujet (1).

Au cours de cette analyse — conduite sur les déclarations concernant l'année 1974 — trois orientations ont été privilégiées, compte tenu des informations déjà disponibles grâce au traitement annuel des déclarations.

1) Employeurs et salariés

L'observation de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue peut se faire selon deux points de vue bien distincts auxquels sont associées des méthodes de mesure elles-mêmes différenciées.

Le premier point de vue — celui qui commande la présentation actuelle des tableaux statistiques annuels — privilégie la façon dont les salariés bénéficient du développement de la formation continue à l'initiative des employeurs. On peut ainsi constater qu'en 1974 pour une population salariée

(1) Parmi les études récemment publiées et consacrées spécialement à la formation en entreprise, on peut citer :

MM. CHARIAUX, F. LEROY, J.-C. PLACIARD, A. VINOKUR : « Contribution à l'étude du comportement des entreprises à l'égard de la loi du 16 juillet 1971 » ; Université de Paris X - Nanterre ; U.E.R. de sciences économiques ; - Janvier 1976.

J. JAMIN, D. JEANPERRIN, R. KLITTING : « Etude sur le contenu des plans de formation » ; Centre de recherche « Travail et Société », Université Paris IX - Dauphine, et la Société d'études pour le développement économique et social (S.E.D.E.S.) pour le compte du Secrétariat Général de la formation professionnelle - 1976.

P. MEHAUT, P. RABANES : « Le marché de la formation continue, le cas lorrain » ; Groupe de recherche en économie de l'éducation - Université de Nancy 2 - 1976.

de quelque dix millions de personnes (1), le nombre de stagiaires a été de plus de 1 700 000, soit une proportion de 17 % (2). On obtient ainsi une image fidèle de l'effort global de formation continue, qui est d'ailleurs en harmonie avec la préoccupation de faire régulièrement le bilan des efforts respectifs de l'Etat et des entreprises en ce domaine, et des résultats ainsi obtenus (3).

Toutefois, ce premier type d'analyse ne permet pas d'accéder aux mécanismes sous-jacents au développement de la formation continue. Pour ce faire, il convient de privilégier l'entreprise comme étant le lieu de décision en ce qui concerne les formations qu'elle organise et de comparer les modalités de sa participation à d'autres de ses caractéristiques. On constate ainsi qu'à peine plus de 10 % des entreprises ont un taux de stagiaires supérieur au taux moyen de 17 %.

Le contraste entre ces deux résultats n'a rien d'étonnant dès lors que l'on sait à quel point l'intensité de l'effort de formation est liée à la taille des entreprises : sur un total de 120 000 entreprises, les quelque 500 qui comptent plus de 2 000 salariés, emploient plus de 30 % de l'ensemble des salariés et forment plus de 50 % des stagiaires.

Ces deux modes d'analyse apparaissent donc fondamentalement complémentaires, le premier donnant la mesure du développement atteint par la formation continue, le second permettant de mieux voir où se situent les résistances à ce développement. La présente étude s'est fixé pour méthode de créer les tableaux statistiques correspondant à l'approche centrée sur le comportement des entreprises et de mener l'analyse en confrontant à tous les niveaux ceux-ci aux tableaux déjà existants ou créés pour la circonstance qui portent sur le volume global de la participation.

2) Participation financière et participation physique

Il est également important de s'interroger sur la nature des unités qui doivent servir à la mesure de l'effort de formation. C'est une unité monétaire que la loi a choisie pour exprimer les obligations des entreprises en la matière. Mais dans un souci de mesurer l'efficacité des dépenses, la déclaration faite par les employeurs permet de saisir le nombre de stagiaires et le nombre total d'heures de stage organisées. On dispose ainsi de trois mesures globales de la participation d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises :

- le rapport des dépenses de formation à la masse salariale (taux financier) ;
- le rapport du nombre de stagiaires au nombre de salariés (taux de stagiaires) ;

(1) Sauf mention particulière, tous les chiffres fournis résultent du traitement des déclarations d'employeurs de l'année 1974. Compte tenu des différences de champ, ils peuvent notablement différer d'estimations faites à partir d'autres sources : Emploi salarié par région, Enquête emploi, Enquête structure des emplois ou fichiers des établissements et entreprises.

(2) Le même stagiaire peut avoir suivi plusieurs stages.

(3) Ce bilan, préparé par le Secrétariat Général de la formation professionnelle est publié chaque année en annexe au projet de loi de finances.

— le nombre d'heures de stage organisées par salarié (taux horaire) qui permet par rapport au précédent de prendre en compte la durée variable des stages.

Une préoccupation méthodologique essentielle de cette étude a été de rapprocher systématiquement les mesures physiques et financières de la participation. Ce rapprochement conduit, comme on le verra dans la suite, à des résultats dont l'interprétation nécessitera le recueil d'informations par d'autres voies.

3) Taille et secteur d'activité de l'entreprise, et qualification des stagiaires

Ainsi que l'on vient de le rappeler, la taille de l'entreprise apparaît comme un déterminant essentiel de l'effort de formation continue. En rester là ne donnerait toutefois qu'une image simpliste du développement actuel de la formation en entreprise.

C'est pourquoi — sans perdre de vue les deux préoccupations précédentes — il est apparu nécessaire de centrer la présente étude sur la mise en évidence de la diversité sectorielle de l'effort de formation, diversité qui s'exprime à la fois dans l'intensité de cet effort et dans la nature des destinataires de la formation.

Cette diversité suggère, au-delà de l'homogénéité créée par le recours aux procédés comptables, l'existence de réalités différentes tant par le contenu des formations mises en œuvre que par leur signification et leur rôle dans la gestion du personnel ou plus généralement dans les négociations entre les différents acteurs qui concourent à la vie de l'entreprise.

4) Présentation des résultats

Ainsi l'objectif du travail entrepris étant essentiellement descriptif, on s'est efforcé de montrer avec le plus de détails possible les variations de l'effort de formation continue en fonction de la taille, de l'activité et de la structure de qualifications des entreprises. Ceci permet déjà de parvenir à quelques constatations et laisse le soin à d'autres études de progresser avec des méthodes plus appropriées en leur permettant de se situer dans le cadre d'une description synthétique.

Les résultats sont présentés en cinq chapitres d'inégale importance :

— Le premier est un *rappel des données globales* — taille et secteur d'activité confondus — et une présentation des différents modes de mesure de la participation qui correspondent aux deux orientations proposées au paragraphe 1 de cette introduction.

— Le deuxième chapitre analyse de façon plus précise *la relation entre taille et participation* en mettant en évidence la diversité des situations qui coexistent au sein d'une même classe de taille.

— Le troisième chapitre est consacré à *la comparaison entre les différents secteurs d'activité*. Ceux-ci apparaissant comme très hétérogènes, l'analyse est poursuivie au niveau de sous-secteurs plus fins (1).

(1) Dans le cadre de la présente étude, des tableaux synthétiques décrivant la participation à l'effort de formation de chacun des sous-secteurs ont fait l'objet d'une publication de diffusion restreinte, intitulée : « **La formation professionnelle continue financée par les entreprises** ». **Tableaux de résultats sectoriels détaillés** ; Année 1974 ; CEREC ; Bureau des statistiques professionnelles - Février 1977. Elle peut être consultée auprès du Service d'information et de documentation du CEREC, des services de contrôle de la formation professionnelle attachés aux préfectures de région, et des observatoires économiques régionaux de l'INSEE.

— Au cours du quatrième chapitre on examine *comment les différentes catégories de salariés bénéficient* plus ou moins selon les secteurs des actions de formation financées par les entreprises.

— Enfin, le cinquième chapitre reprend les éléments des deux précédents en regroupant *pour chaque secteur ou groupe de secteurs les traits caractéristiques des formations* qui y sont organisées.

Afin d'éviter de surcharger le texte d'informations chiffrées, les tableaux détaillés sur lesquels s'appuie chaque chapitre sont regroupés à la fin de ceux-ci. De plus, les commentaires et informations techniques concernant les méthodes utilisées pour la collecte et le traitement des informations sont rassemblés dans des annexes placées en fin de volume.

CHAPITRE I

VOLUME ET COMPOSITION DE L'EFFORT DE FORMATION

I - DONNÉES AGRÉGÉES

Le tableau ci-dessous fournit les principaux chiffres qui permettent de mesurer l'effort de formation continue réalisé par les entreprises (1) :

Nombre d'entreprises	121 052
Masse salariale (en millions de francs)	305 608
Nombre de salariés	10 466 055
Dépenses consenties (en millions de francs)	4 977
Dépenses consenties hors rémunération des stagiaires	2 777
Nombre de stagiaires	1 794 521
Nombre d'heures de stage (en milliers)	111 660

Source : Déclarations d'employeurs n° 2483 - Année 1974.

Ainsi le taux moyen de participation au financement de la formation continue a-t-il été en 1974 de :

$$t_i = \frac{\text{Dépenses consenties}}{\text{Masse salariale}} = 1,63\%$$

Ce taux est donc nettement supérieur à l'obligation légale de 1%, ce qui a été le cas depuis l'entrée en application de la loi (2).

Un autre calcul peut être fait en ne prenant en compte que les dépenses directement consacrées à l'organisation de la formation ou au financement d'organismes concourant au développement de celle-ci, à l'exclusion des rémunérations versées aux stagiaires :

$$u_i = \frac{\text{Dépenses hors rémunération}}{\text{Masse salariale}} = 0,91 \%$$

Le volume des rémunérations, par comparaison avec les autres types de dépenses, est particulièrement important à prendre en compte si l'on compare les dépenses de formation à l'initiative des entreprises avec d'autres formations complémentaires où les taux de rémunération peuvent être différents et avec

(1) La méthode de collecte et de traitement des déclarations n° 2483 est rappelée en annexe A, page 209.

(2) Ce taux a été en 1972 de 1,35 % et en 1973 de 1,49 %. Pour ces deux années, le taux légal était de 0,8 %. En 1975, le taux est de 1,62 %. Il accuse donc une stagnation après une période de croissance régulière.

les formations initiales qui ne sont pas accompagnées d'une rémunération des formés. On sait combien peut être fragile l'estimation dans ce dernier cas du manque à gagner, pour l'intéressé ou pour la collectivité, qu'entraîne la poursuite des études.

A ces mesures financières de la participation peuvent être associées des mesures physiques ; ainsi le taux de stagiaires :

$$t_2 = \frac{\text{nombre de stagiaires}}{\text{nombre de salariés}} = 17,1 \%$$

Un peu moins d'un salarié sur cinq a donc suivi un ou plusieurs stages organisés par leur entreprise au cours de l'année. Ces stages peuvent être de durées très diverses ; en moyenne, le nombre d'heures de stage *par salarié* est de :

$$t_3 = \frac{\text{nombre d'heures de stage}}{\text{nombre de salariés}} = 10,7 \text{ h.}$$

Ce qui porte le nombre d'heures de stage *par stagiaire* à 62 heures environ. Cette durée sans représenter une formation complète de longue durée, correspond néanmoins à des stages d'environ deux semaines ou à leur équivalent réparti dans le temps.

1) Nature des dépenses consenties

Les entreprises peuvent s'acquitter de l'obligation qui leur est faite par la loi selon différentes modalités :

- en finançant directement des actions de formation au bénéfice de leurs personnels, organisées soit dans l'entreprise, soit en dehors de l'entreprise, en application de conventions annuelles ou pluri-annuelles ;
- en contribuant au financement de fonds d'assurance Formation ;
- en procédant dans la limite de 10 % de leur obligation, à des versements au profit d'organismes dont l'action présente un intérêt reconnu pour la formation professionnelle continue et qui ont reçu un agrément national ou régional ;
- pour certaines professions, en effectuant des versements au titre d'une taxe parafiscale affectée à la formation professionnelle ;
- en contribuant aux frais de formation professionnelle continue d'une Chambre de Commerce et d'Industrie.

Dans le cas où ces dépenses n'atteindraient pas le montant de leur obligation légale, les employeurs sont tenus de verser la différence au Trésor Public.

Approximativement quatre cinquièmes des entreprises ont effectué des dépenses relevant de l'une de ces rubriques au cours de l'année 1974 (1).

Le poste le plus important en volume est, comme on vient de le constater, la rémunération des stagiaires par l'entreprise (2) :

(1) Les chiffres qui figurent dans ce paragraphe sont tirés des publications annuelles du CEREQ. Ils peuvent différer très légèrement des chiffres fournis plus loin qui sont issus d'une exploitation statistique spécifique.

(2) Le tableau 1.1 page 30 fournit la ventilation par poste des dépenses ainsi que des entreprises et des salariés concernés.

	Part dans les dépenses	Entreprises concernées	Taille moyenne de ces entreprises (Nombre de salariés)
Rémunération des stagiaires ..	45 %	43 %	193
Conventions	22 %	68 %	132
Fonctionnement des stages organisés par l'entreprise	21 %	8 %	671

* Pour chacun des trois principaux postes de dépenses, le tableau fournit dans sa première colonne la part que représente ce poste dans l'ensemble, dans la deuxième la proportion des entreprises effectuant des dépenses qui relèvent de ce poste et dans la troisième la taille moyenne de ces entreprises.

Source : Déclarations d'employeurs n° 2483 - Année 1974.

Les dépenses de fonctionnement des stages organisés par les entreprises elles-mêmes, bien que représentant un volume important, sont concentrées dans quelques entreprises de grande taille. Les conventions passées avec les organismes de formation concernent par contre plus de deux entreprises sur trois parmi celles qui effectuent des dépenses.

Les autres postes de dépenses représentent des montants faibles mais peuvent parfois concerner un nombre élevé d'entreprises. C'est le cas des versements à des Fonds d'assurance Formation (29 %) des entreprises participantes), à des organismes agréés (21 %) ou du paiement de la taxe parafiscale (19 %) ainsi que des dépenses de transport et d'hébergement (19 %).

2) Sexe et qualification des stagiaires

Plus des trois quarts des stagiaires sont des hommes (1) ; près de la moitié sont des ouvriers ou employés qualifiés et près d'un quart des cadres moyens ou techniciens. Le reste des stagiaires se partage de façon à peu près égale entre les cadres supérieurs et les ouvriers et employés non qualifiés.

La comparaison de cette répartition avec celle des salariés (2) permet de constater que les niveaux de qualification les plus élevés sont sur-représentés par rapport aux moins élevés (3). Plus précisément les cadres supérieurs sont environ deux fois plus nombreux parmi les stagiaires que parmi les salariés, et il en est presque de même pour les cadres moyens et techniciens. Les

(1) Le tableau 1.2 page 31 indique la répartition des stagiaires par sexe et qualification.

(2) Le tableau 1.3 page 31 indique la répartition des salariés par sexe et qualification ; celle-ci est reconstituée à partir de l'enquête Structure des emplois, en appliquant la méthode décrite dans l'annexe D.

(3) Il faut noter que l'évolution constatée au cours des dernières années va dans le sens d'une réduction lente de ces disparités.

ouvriers et employés qualifiés ont une position à peu près équilibrée, alors que les non-qualifiés sont deux fois moins nombreux parmi les stagiaires que parmi les salariés.

Les hommes sont mieux représentés que les femmes parmi les stagiaires. Cette sur-représentation est toutefois en large partie le reflet des disparités qui viennent d'être décrites concernant les niveaux de qualification : la proportion des femmes parmi les salariés s'élevant quand le niveau de qualification de l'emploi décroît, et le taux de stagiaires décroissant dans le même temps, il en résulte que ces taux sont moins élevés pour les femmes.

II - INDICATEURS DU COMPORTEMENT DES ENTREPRISES

Le paragraphe précédent a permis une description de l'effort de formation professionnelle en entreprise, en utilisant des agrégats : nombre total de stagiaires formés, d'heures de stage, etc. Ce point de vue permet de saisir globalement l'importance de la formation dont les salariés sont les destinataires. Par contre, si l'on veut apprécier la diversité des comportements des entreprises, il convient comme on l'a indiqué dans l'introduction, d'effectuer les calculs séparément pour chacune d'elles.

On peut ainsi parler pour une entreprise particulière de son taux de participation (financière), de son taux de stagiaires, du nombre d'heures de stage organisé par salarié. L'analyse de la dispersion de ces taux individuels permet alors de constater combien les taux moyens calculés précédemment ne décrivent que de façon approximative la variété des politiques de formation adoptées par les entreprises.

1) L'effort financier des entreprises

Le tableau ci-dessous retrace la répartition des entreprises en fonction de leur taux de participation financière (1) :

Classe de taux financier (t_i)	$t_i = 0\%$	$0\% < t_i \leq 0,5\%$	$0,5\% < t_i < 1\%$	$t_i = 1\%$ (*)	$1\% < t_i \leq 1,5\%$	$t_i > 1,5\%$	Total
Entreprises	20,0 %	8,0 %	38,8 %	15,5 %	11,7 %	6,0 %	121 052 entreprises

Source : Déclarations d'employeurs n° 2483 - Année 1974.

(*) 1 % \pm 0,01 %.

La participation financière des entreprises présente une dispersion considérable allant de 0 % à plus de 8 % de leur masse salariale.

(1) Le graphique 1.4. page 32 représente la même répartition de façon plus détaillée. Le tableau 1.5. page 33 fournit les renseignements chiffrés correspondants.

Deux populations d'entreprises se distinguent par leur nombre :

— celles qui ne participent pas ou presque pas : 23 % (soit 27 412 entreprises) ont un taux financier inférieur à 0,1 % ;

— celles dont la participation se situe au voisinage immédiat de l'obligation légale : 43 % (soit 51 508 entreprises) ont un taux financier compris entre 0,9 % et 1 %.

Fait plus paradoxal, 6 % seulement des entreprises ont un taux de participation dépassant 1,5 % alors que le taux moyen est de 1,63 %. Pour comprendre comment une telle situation est possible, il suffit de remarquer que les quelque 7 000 entreprises qui composent ces 6 % rassemblent à elles seules un tiers de la masse salariale totale, et près des deux tiers des dépenses consenties par l'ensemble des entreprises pour la formation professionnelle continue. De même, les entreprises dont la participation excède l'obligation légale ne sont que 18 %. Mais elles regroupent plus de la moitié de la masse salariale et près des quatre cinquièmes des dépenses de formation.

La répartition du taux financier calculé en excluant la rémunération des stagiaires (1) présente les mêmes caractéristiques : seules 9 % des entreprises présentent un taux hors rémunération supérieur à 1 %, alors que le taux moyen est de 0,91 %. Toutefois, si l'on exclut les entreprises non-participantes, la concentration des taux est régulière autour de la valeur moyenne : c'est ainsi que 44 % des entreprises ont un taux hors rémunération compris entre 0,75 % et 1 %.

2) Les formations réalisées

L'intensité de la formation dispensée dans le cadre d'une entreprise peut être mesurée par le taux de stagiaires et par le taux horaire (nombre d'heures de stage par salarié). Les deux tableaux ci-dessous retracent la répartition des entreprises selon les valeurs prises par ces taux (2) :

Taux de stagiaires (t_s)	$t_s = 0\%$	$0\% < t_s \leq 10\%$	$10\% < t_s \leq 20\%$	$20\% < t_s \leq 30\%$	$30\% < t_s \leq 40\%$	$t_s > 40\%$	Total
Entreprises	60,7 %	19,9 %	10,0 %	4,4 %	2,2 %	2,8 %	121 052 entreprises

(1) Le graphique 1.6 page 34 décrit cette répartition.

(2) Le graphique 1.7 et le tableau 1.8 pages 35 et 36 décrivent la répartition des entreprises selon le taux de stagiaires, le graphique 1.9 et le tableau 1.10 pages 37 et 38 selon le taux horaire.

Taux horaire (ta)	0 h	0 h à 5 h inclus	5 h à 10 h inclus	10 h à 15 h inclus	15 h à 20 h inclus	20 h à 25 h inclus	plus de 25 h	Total
Entreprises ..	60,7 %	20,6 %	10,8 %	4,0 %	1,5 %	0,9 %	1,6 %	121 052 entre- prises

Source : Déclaration d'employeurs n° 2483 - Année 1974.

Les stagiaires et les heures de stage sont — comme les dépenses — concentrés dans un petit nombre d'entreprises à forte participation, ainsi :

— le taux moyen de stagiaires est de 17 % environ. Seules un peu plus de 9 % des entreprises ont des taux de stagiaires supérieurs à 20 %. Mais celles-ci regroupent 30 % des salariés et plus de 70 % de l'ensemble des stagiaires formés.

— le taux moyen horaire est d'environ 10 heures. 8 % des entreprises excèdent ce taux ; elles regroupent 34 % des salariés, 66 % des stagiaires et près de 80 % des heures de stage.

Ainsi la concentration des heures de stage est encore plus forte que celle des stagiaires, elle-même plus forte que celle des dépenses.

Par ailleurs, l'importance des entreprises qui ne déclarent ni stagiaires, ni heures de stage est particulièrement remarquable. Elles sont plus de 60 % de l'ensemble. Ces entreprises ne regroupent, il est vrai, que 21 % des salariés. Mais il n'en reste pas moins que le décalage est important entre les 20 % d'entreprises dont la participation financière est nulle et les 60 % qui ne déclarent pas de participation physique. C'est ainsi que ces dernières ont pu dépenser 392 millions de francs soit près de 8 % de l'ensemble des dépenses.

III - PARALLÉLISME ET DISCORDANCE DES MESURES

1) Mesures physiques et financières

L'absence de coïncidence qui vient d'être constatée entre les deux mesures de l'effort de formation conduit à comparer, entreprise par entreprise, les valeurs de ces deux mesures (1).

Comparaison des taux (2)	Entreprises n'ayant déclaré aucun stagiaire t_2 et $t_3 = 0$	Entreprises ayant déclaré des stagiaires t_2 et $t_3 \neq 0$	Total
Participation financière nulle $t_1 = 0$	20 %	0	20 %
$0 < t_1 \leq 1\%$	38 %	24 %	62 %
$t_1 > 1\%$	3 %	15 %	18 %
Total	61 %	39 %	100 %

Nombre d'entreprises : 121.052.

On peut en particulier ventiler selon leur taux financier les entreprises qui ne déclarent pas de participation physique :

Classes de taux financier (t_1)	$t_1 = 0\%$	$0\% < t_1 \leq 0,5\%$	$0,5\% < t_1 < 1\%$	$t_1 = 1\%$	$1\% < t_1 \leq 1,5\%$	$t_1 > 1,5\%$	Total
Répartition des entreprises qui ne déclarent aucun stagiaire	20,0 %	5,0 %	23,0 %	10,0 %	2,2 %	0,7 %	60,9 %

(1) Les tableaux 1.11 et 1.12 des pages 39 et 40 fournissent la répartition conjointe selon ces mesures, des entreprises et des salariés.

(2) t_1 = taux financier, t_2 = taux de stagiaires, t_3 = taux horaire.

La totalité des entreprises qui ne déclarent pas de participation financière (20 %) se retrouve ainsi logiquement parmi celles qui ne déclarent pas de stagiaires. A celles-ci viennent s'adjoindre près des deux tiers des entreprises dont le taux financier est en-dessous de 0,5 %, le restant ayant un taux de stagiaires faible, inférieur à 10 %.

La plupart des entreprises déclarant moins de 0,5 %, ont une participation très réduite, en termes physiques, à l'effort de formation continue.

Par contre, un tiers de l'ensemble des entreprises a un taux financier compris entre 0,5 % et 1 %, tout en ne déclarant aucun stagiaire ; en fait, la plupart de ces entreprises ont un taux très voisin de 1 %. Bien plus, près d'un millier d'entreprises déclarent dépenser plus de 1,5 % de leur masse salariale, sans indiquer aucun résultat en ce qui concerne les stagiaires.

Ainsi, 36 % des entreprises ont des dépenses de formation supérieures à 0,5 %, mais déclarent ne former aucun stagiaire. Ces entreprises ne regroupent toutefois que 14 % des salariés, en particulier celles qui affichent les taux de participation les plus élevés sont de taille très modeste. Ce point sera repris dans le chapitre suivant, qui analyse plus systématiquement l'effet de la taille des entreprises sur ces différents phénomènes.

2) Durée des stages

Une fois mis à part le pourcentage des entreprises (61 %) qui ne déclarent aucune participation physique, la moitié des entreprises restantes ont des taux horaires et de stagiaires approximativement proportionnels, ce qui se traduit par une durée des stages à peu près constante, aux alentours de 50 heures par stagiaire (1), le restant des entreprises peut être divisé en deux, suivant que les durées de stage y sont en moyenne supérieures à 60 heures ou inférieures à 40 heures.

Poids des différentes classes de durée

Pas de participation physique déclarée	Durée inférieure à 40 heures	Durée voisine de 50 heures	Durée supérieure à 60 heures
61 %	10 %	21 %	8 %

La durée des stages a tendance à décroître quand le taux de stagiaires augmente (2), ce qui traduit des choix alternatifs au regard de la concentration de l'effort de formation. Elle est par ailleurs croissante en fonction du taux financier, cette croissance étant même très rapide quand celui-ci dépasse 1,5 %. Pour les entreprises de cette catégorie qui, bien que peu nombreuses, réalisent la majeure partie des heures de formation, les comportements sont

(1) Les tableaux 1.13, 1.14 et 1.15 pages 41, 42 et 43 fournissent les chiffres détaillés qui illustrent ce propos.

(2) Le tableau 1.16 page 43 présente les variations de la durée en fonction du taux financier et du taux de stagiaires.

très diversifiés, depuis des stages de longue durée pour un petit nombre (moins de 10 %, plus de 200 heures par stagiaire), jusqu'à des formations relativement courtes largement diffusées (plus de 40 % et 50 heures par stagiaire).

3) Dépenses unitaires moyennes

Le rapprochement des données financières et horaires permet d'évoquer les variations des dépenses moyennes horaires associées aux stages (1). Le découpage annuel de la comptabilité des déclarations d'employeurs ne permet pas d'affecter avec certitude les dépenses aux heures de stage réalisées. Les dépenses ainsi calculées ne peuvent donc être considérées que comme de grossières approximations des coûts.

On peut toutefois constater que globalement les dépenses horaires décroissent avec l'intensité de la formation, que celle-ci soit mesurée en termes financiers (ainsi les dépenses horaires pour les entreprises consacrant moins de 0,5 % de leur masse salariale à la formation sont-elles 2,1 fois plus élevées que celles des entreprises qui en dépensent plus de 1,5 %), ou en termes physiques (les dépenses horaires des entreprises ayant moins de 10 % de stagiaires sont 1,9 fois plus élevées que pour celles ayant plus de 40 % de stagiaires). Ces dépenses excluent la rémunération des stagiaires.

La seule exception à ce comportement d'ensemble concerne les entreprises dont le taux financier voisine l'obligation légale de 1 %. Celles-ci affichent en effet des dépenses très fortes, allant jusqu'à 3,3 fois et ne descendant pas en dessous de 1,2 fois celles des entreprises dépensant plus de 1,5 %, même pour les taux de stagiaires les plus élevés. Ce qui confirme la difficulté qu'éprouvent ces entreprises à transformer leurs dépenses en une formation effective de stagiaires.

(1) Le tableau 1.16 page 43 présente les variations des dépenses horaires en fonction du taux financier et du taux de stagiaires.

IV - CONCLUSION

Cet examen global de la formation professionnelle continue organisée à l'initiative des entreprises permet quelques constatations dont les chapitres suivants vont préciser la portée :

— L'effort de formation est extrêmement concentré : les entreprises dont l'effort financier va au-delà de l'obligation légale et qui déclarent des stagiaires, ne représentent que 15 % de l'ensemble, mais elles réunissent 50 % des salariés, 78 % des dépenses de formation, 82 % des stagiaires et 87 % des heures de stage.

— Près des deux tiers des entreprises ont une participation financière très voisine de l'obligation légale, elles emploient 44 % des salariés, le coût horaire des stages y est particulièrement élevé. Parmi celles-ci, plus de la moitié ne déclarent aucun stagiaire. Ces dernières représentent 15 % de l'ensemble des salariés.

— Enfin, 20 % des entreprises ne participent en aucune façon, mais elles ne rassemblent que 5 % de l'effectif salarié.

TABLEAUX ANNEXES
au chapitre I

NOTA : Des erreurs de totalisation portant sur le dernier chiffre significatif peuvent intervenir dans ces tableaux qui sont directement issus de traitements informatiques.

Tableau 1.1
Nature des dépenses consenties

	Nombre d'entreprises concernées	% par rapport au total des entreprises participantes	Dépenses consenties (millier de francs)	% par rapport au total	Dépenses moyennes par entreprise (millier de francs)	Nombre de salariés des entreprises concernées	% par rapport au total	Taille moyenne des entreprises concernées	Dépenses par salarié (en francs)
Fonctionnement des stages dans l'entreprise	7 614	7,9 %	1 038 214	21,0 %	136,3	5 112 210	51,5	671	203
Equipement destiné à la formation	4 165	4,3	91 932	1,9	22,1	3 832 318	38,6	920	24
Conventions de formation	65 354	67,5	1 104 888	22,4	16,9	8 660 475	87,2	132	128
Rémunération des stagiaires	41 088	42,5	2 199 296	44,5	53,5	7 932 125	79,8	193	277
Transport, hébergement	18 998	19,6	136 411	2,8	7,2	5 577 904	56,1	294	24
Fonds d'assurance formation	28 001	28,9	235 153	4,8	8,4	1 682 333	16,9	60	140
Organismes agréés	20 372	21,1	34 934	0,7	1,7	2 355 140	23,7	116	15
Taxe para-fiscale	18 309	18,9	72 052	1,5	3,9	1 364 308	13,7	74	53
Contribution aux chambres de commerce	11 898	12,3	25 707	0,5	2,2	4 831 759	48,6	406	5
Total	96 771		4 938 587		51,0	9 935 868		103	497

Note : Une entreprise peut choisir plusieurs modalités de dépenses, elle figure donc dans plusieurs colonnes. La somme du nombre d'entreprises de chaque colonne n'est pas égale au total de la ligne ; il en est de même pour les effectifs salariés. Par contre, le montant total des dépenses consenties est bien la somme des dépenses par poste.

Tableau 1.2

Stagiaires par sexe et niveau de qualification (1)

Niveau de qualification Sexe	Ouvriers spécialisés Employés non qualifiés	Ouvriers et employés qualifiés	Agents de maîtrise Techniciens	Cadres et Ingénieurs	Total
Masculin	186 118	536 374	343 442	231 200	1 297 134
Féminin	86 328	205 780	52 517	20 851	365 476
Total	272 446	742 154	395 959	252 051	1 662 610

Tableau 1.3

Salariés par sexe et niveau de qualification (1)

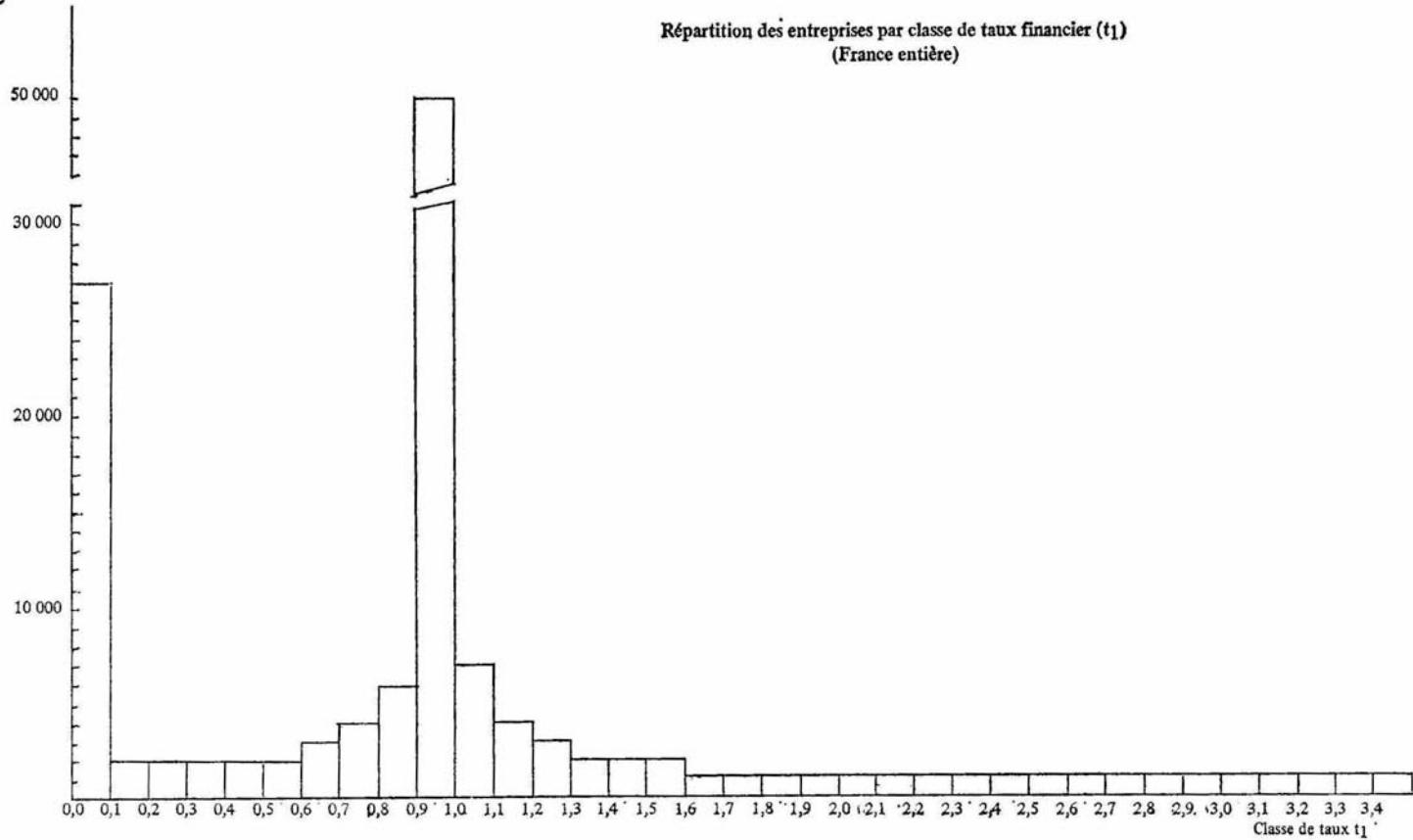
Niveau de qualification Sexe	Ouvriers spécialisés Employés non qualifiés	Ouvriers et Employés qualifiés	Agents de maîtrise Techniciens	Cadres et Ingénieurs	Total
Masculin	1 963 424	2 938 732	1 290 218	653 746	6 846 120
Féminin	1 157 189	1 462 264	243 895	77 979	2 941 327
Total	3 120 613	4 400 986	1 534 113	731 725	9 787 447

(1) La déclaration des employeurs ne comportant pas la ventilation des effectifs de salariés par qualification, ceux-ci ont été déduits de l'enquête Structure des emplois dont on a exclu les secteurs d'activité ne présentant pas une fiabilité suffisante (cf. annexe D). Les effectifs salariés par sexe et qualification du tableau 1.3 sont donc la somme pour tous les secteurs d'activité retenus, des effectifs salariés par sexe et qualification de chaque secteur obtenus en appliquant à l'effectif total salarié par sexe d'un secteur, la structure de qualification (répartition en pourcentage) fournie par l'enquête Structure des emplois de 1974. L'effectif salarié total par qualification, est alors la somme des effectifs salariés par sexe et qualification.

32
Nombre d'entreprises

Graphique 1.4

Répartition des entreprises par classe de taux financier (t_1)
(France entière)



N.B. : Les bornes de droite sont incluses dans les intervalles, les bornes de gauche sont exclues (sauf pour la première qui va de 0,0 % inclus à 0,1 % inclus.)

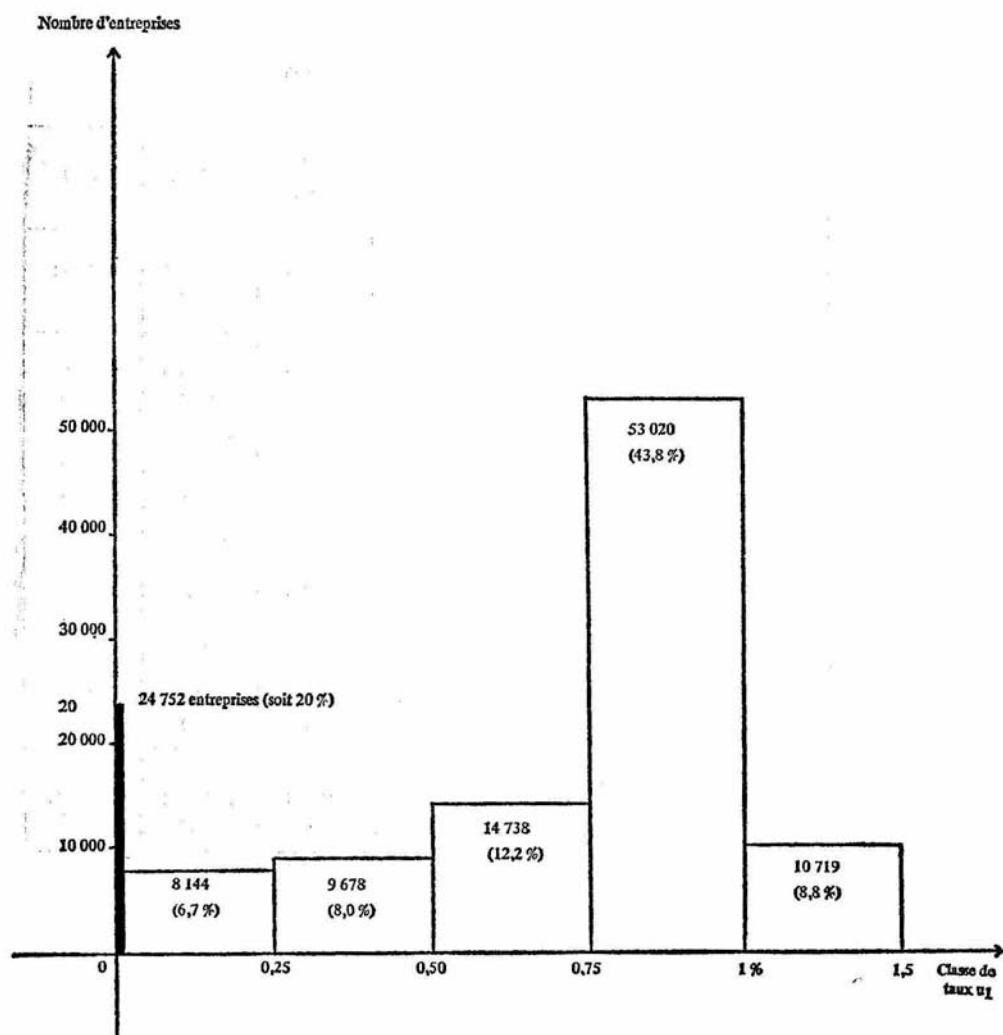
Tableau 1.5

Caractéristiques des entreprises par classe de taux financier (t₁)

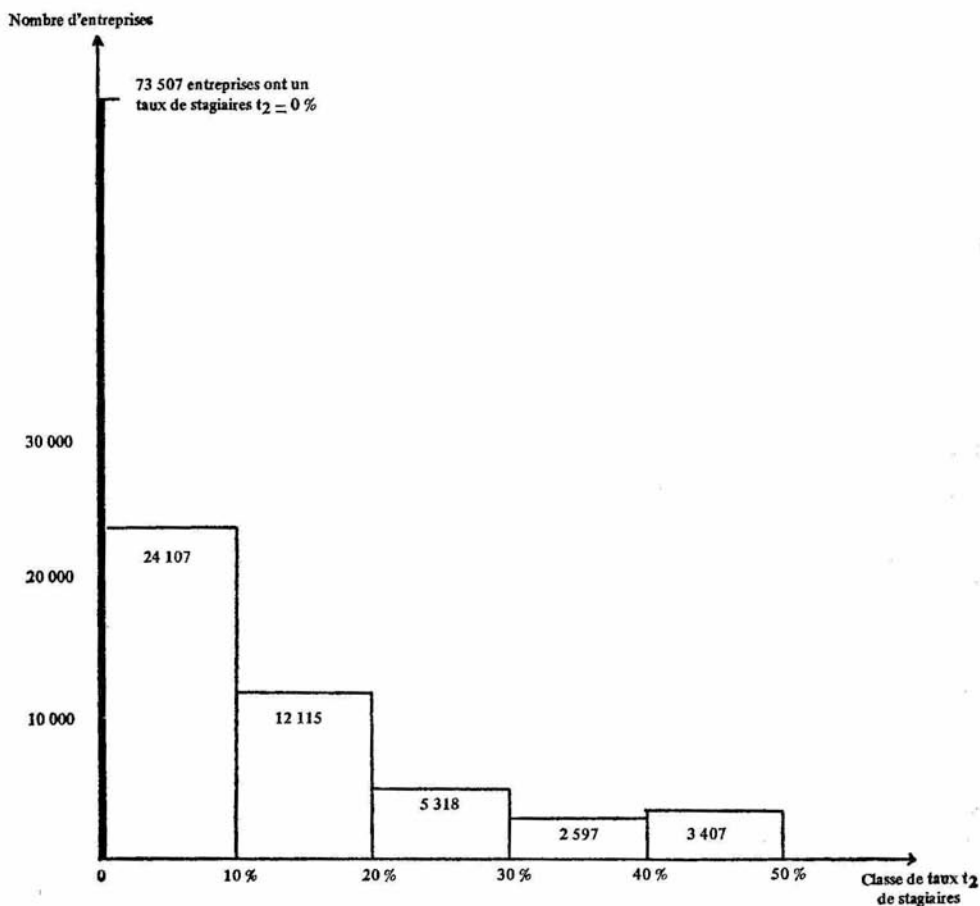
Taux de participation	0 %	> 0 % à 0,5 %	> 0,5 % à < 1 %	1%(*)	>1% à 1,5 %	>1,5 %	Total
Nombre et % d'entreprises	24 122 20,0	9 665 8,0	47 037 38,8	18 809 15,5	14 156 11,7	7 263 6,0	121 052 100 %
Masse salariale Million de francs en pourcentage	12 803 4,2	10 151 3,3	69 250 22,7	43 927 14,4	67 604 22,1	101 876 33,3	305 612 100 %
Dépenses consenties Million de francs en pourcentage	0 0,0	24 0,5	618 12,4	438 8,8	804 16,2	3 093 62,1	4 977 100 %
Nombre de salariés - Effectif - Pourcentage	525 124 5,0	372 309 3,6	2 631 978 25,1	1 585 473 15,1	2 321 478 22,2	3 029 693 29,0	10 466 055 100 %
Nombre de stagiaires - Effectif - Pourcentage	92 0,01	12 037 0,7	220 010 12,3	106 374 0,6	386 528 21,5	1 069 480 60,0	1 794 521 100 %
Nombre d'heures de stage pourcentage	2 624 0,0	481 230 0,43	9 018 622 8,1	4 810 374 4,3	18 584 265 16,7	78 763 828 70,5	111 660 943 100 %

(*) 1 % ± 0,01 %

Graphique 1.6
Répartition du nombre d'entreprises par classe de taux financier
hors rémunération des stagiaires (u₁)



Graphique 1.7
Répartition des entreprises par classe de taux de stagiaires (t_2)



NOTE : La borne de droite est incluse dans l'intervalle, la borne de gauche est exclue

Tableau 1.8

Caractéristiques des entreprises par classe de taux de stagiaires (t₂)

Classe de taux de stagiaires (t ₂) Classe de taux financier (t ₁)	0 %	0 % à 10 % inclus	10 % à 20 % inclus	20 % à 30 % inclus	30 % à 40 % inclus	> 40 %	Total
Nombre d'entreprises et %	73 507 60,7	24 107 19,9	12 115 10,0	5 318 4,4	2 597 2,2	3 407 2,8	121 052 100 %
Masse salariale (en millions de francs) en %	56 372 18,4	61 644 20,2	77 897 25,5	53 140 17,4	18 010 5,9	38 547 12,6	305 612 100 %
Dépenses consenties et %	392 7,9	605 12,1	1 033 20,7	1 084 21,8	357 7,2	1 506 30,3	4 977 100 %
Nombre de salariés et %	2 191 848 21,0	2 431 317 23,2	2 594 610 24,8	1 637 539 15,7	527 011 5,0	1 083 730 10,3	10 466 055 100 %
Nombre de stagiaires et %	0 0 %	132 419 7,4	385 215 21,5	387 783 21,6	181 941 10,1	707 161 39,4	1 794 521 100 %
Nombre d'heures de stage (en milliers) et %	2 0 %	11 395 10,2	27 675 24,8	26 098 23,4	9 396 8,4	37 095 33,2	111 661 100 %

Graphique 1.9

Répartition des entreprises par classe de taux horaire (t_3).

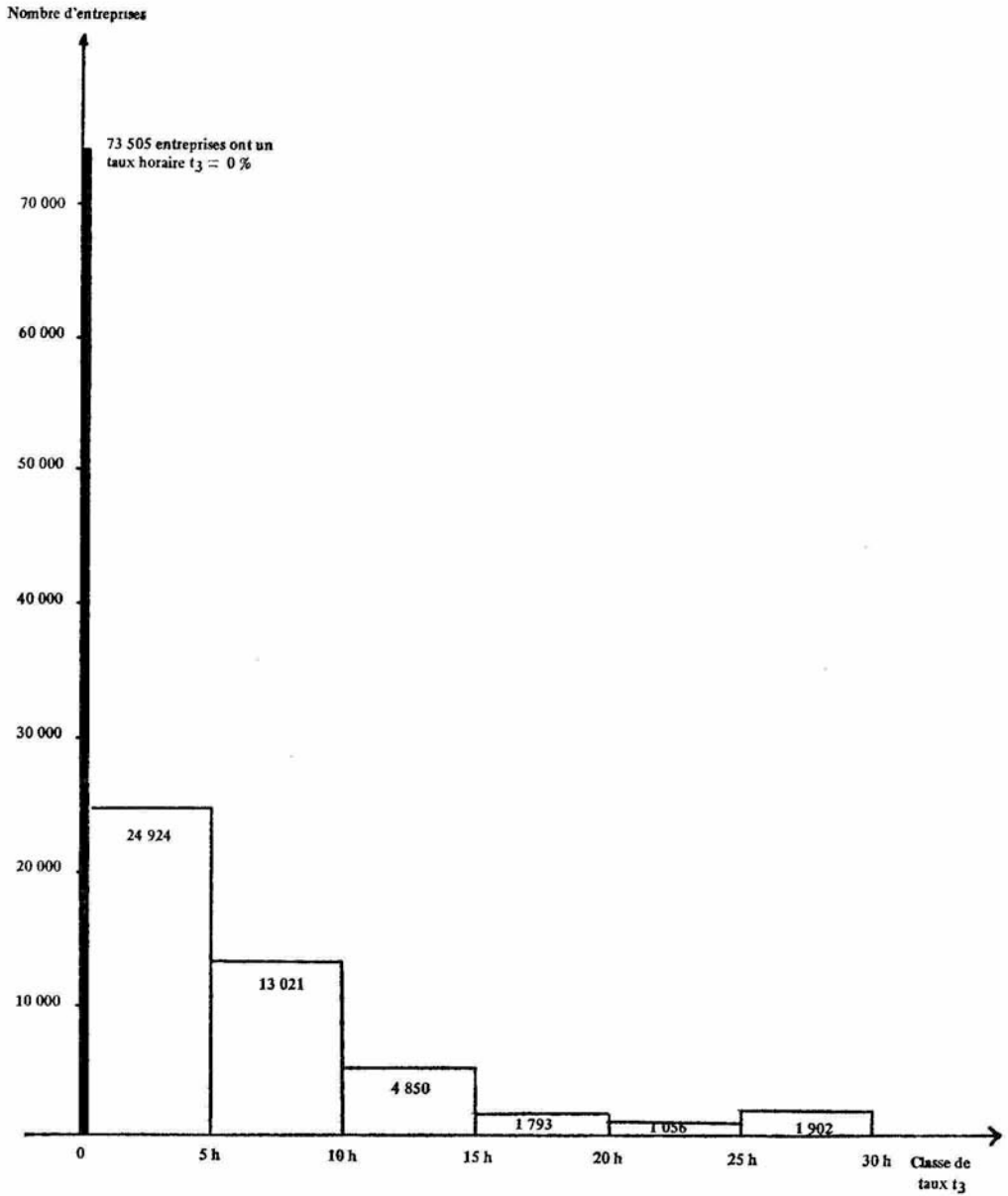


Tableau 1.10

Caractéristiques des entreprises par classe de taux horaire (t₃)

Classe de taux horaire (t ₃) Classe de taux financier (t ₁)	0 h	0 h à 5 h incluses	5 h à 10 h incluses	10 h à 15 h incluses	15 h à 20 h incluses	20 h à 25 h incluses	plus de 25 h	Total
Entreprises	73 505	24 924	13 021	4 850	1 793	1 056	1 902	121 052
%	60,7	20,6	10,8	4	1,5	0,9	1,6	100 %
Masse salariale (en millions de francs)	53 367	62 409	66 653	36 149	24 204	18 329	41 500	305 612
%	18,4	20,4	21,8	11,8	7,9	6,0	13,6	100 %
Dépenses consenties(en millions de francs)	392	587	752	534	480	509	1 723	4 977
%	7,9	11,8	15,1	10,7	9,6	10,2	34,6	100 %
Nombre de salariés	2 191 659	2 453 082	2 267 073	1 112 762	701 720	515 623	1 224 136	10 466 055
%	20,9	23,4	21,7	10,6	6,7	5,0	11,7	100 %
Nombre d'heures de stage (en milliers d'heures)	0	6 555	16 541	13 718	12 374	11 829	50 643	111 660
%	0,0	5,9	14,8	12,3	11,1	10,6	45,4	100 %
Nombre de stagiaires	18	213 935	395 434	249 096	169 433	139 822	629 783	1 794 521
%	0,0	11,9	22,0	13,9	9,4	7,8	34,9	100 %

Tableau 1.11

**Nombre d'entreprises par classe de taux financier (t₁)
et de taux de stagiaires (t₂)**

Classe de taux de stagiaires (t ₂) \ Classe de taux financier (t ₁)	Répartition du nombre d'entreprises						Total
	0 %	0 % à 10 % inclus	10 % à 20 % inclus	20 à 30 %	30 à 40 %	>40 %	
0 %	24 042	70		2	0	0	24 122
0 à 0,5 %	6 275	2 679	522	100	33	57	9 665
0,5 à 1 %	27 710	11 657	4 803	1 514	660	693	47 037
1 %	11 991	4 207	1 600	593	238	179	18 809
1 à 1,5 %	2 641	4 451	3 570	1 782	822	890	14 156
> à 1,5 %	847	1 043	1 612	1 327	844	1 589	7 263
Total	73 507	24 107	12 115	5 318	2 597	3 408	121 052
Pourcentage ligne							
0 %	99,6	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	100 %
0 à 0,5 %	64,9	27,7	5,4	1,0	0,3	0,5	100 %
0,5 à 1 %	58,9	24,7	10,2	3,2	1,4	1,4	100 %
1 %	63,7	22,3	8,5	3,1	1,2	0,9	100 %
1 à 1,5 %	18,6	31,4	25,2	12,5	5,8	6,2	100 %
> 1,5 %	11,6	14,3	22,2	18,2	11,6	21,8	100 %
Total	60,7	19,9	10,0	4,3	2,1	2,8	100 %
Pourcentage colonne							
0 %	32,7	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	19,9
0 à 0,5 %	8,5	11,1	4,3	1,8	1,2	1,6	7,9
0,5 à 1 %	37,7	48,3	39,6	28,4	25,4	20,3	38,8
1 %	16,3	17,4	13,2	11,1	9,1	5,2	15,5
1 à 1,5 %	3,5	18,4	29,4	33,5	31,6	26,1	11,6
> 1,5 %	1,1	4,3	13,3	24,9	32,4	46,6	6,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pourcentage total							
0 %	19,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	19,9
0 à 0,5 %	5,1	2,2	0,4	0,0	0,0	0,0	7,9
0,5 à 1 %	22,8	9,6	3,9	1,2	0,5	0,5	38,8
1 %	9,9	3,4	1,3	0,4	0,2	0,1	15,5
1 à 1,5 %	2,1	3,6	2,9	1,4	0,6	0,7	11,6
> 1,5 %	0,7	0,8	1,3	1,1	0,7	1,3	6,0
Total	60,7	19,9	10,0	4,3	2,1	2,8	100,0

Tableau 1.12

Effectifs salariés des entreprises réparties par classe de taux financier (t₁) et de stagiaires (t₂)

Classe de taux de stagiaires (t ₂) \ Classe de taux financier (t ₁)	0 %	0 % à 10 % inclus	10 % à 20 % inclus	20 % à 30 % inclus	30 % à 40 % inclus	plus de 40 %	Total
0 %	521 481	3 533	85	25	0	0	525 124
0 % à 0,5 % inclus	178 995	161 953	23 349	4 591	1 313	2 108	372 309
0,5 % à 1 % exclu	803 202	981 991	578 678	167 967	55 682	44 458	2 631 978
1 %	570 193	606 656	278 314	98 637	18 633	13 040	1 585 473
1 % à 1,5 % inclus	87 481	519 686	1 055 226	429 622	151 116	78 347	2 321 478
Plus de 1,5 %	30 496	157 498	658 958	936 697	300 267	945 777	3 029 693
Total	2 191 848	2 431 317	2 594 610	1 637 539	527 011	1 083 730	10 466 055
Pourcentage en ligne							
0 %	99,3	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
0 % à 0,5 % inclus	48,0	43,5	6,2	1,2	0,3	0,5	100,0
0,5 % à 1 % exclu	30,5	37,3	21,9	6,3	2,1	1,6	100,0
1 %	35,9	38,2	17,5	6,2	1,1	0,8	100,0
1 % à 1,5 % inclus	3,7	22,3	45,4	18,5	6,5	3,3	100,0
Plus de 1,5 %	1,0	5,2	21,7	30,9	9,9	31,2	100,0
Total	20,9	23,2	24,7	15,6	5,0	10,3	100,0
Pourcentage en colonne							
0 %	23,7	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0
0 % à 0,5 % inclus	8,1	6,6	0,9	0,2	0,2	0,1	3,5
0,5 % à 1 % exclu	36,6	40,3	22,3	10,2	10,5	4,1	25,1
1 %	26,0	24,9	10,7	6,0	3,5	1,2	15,1
1 % à 1,5 % inclus	3,9	21,3	40,6	26,2	28,6	7,2	22,1
Plus de 1,5 %	1,3	6,4	25,4	57,2	56,9	87,2	28,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 1.13

Nombre d'entreprises par classe de taux de stagiaires (t₂) et de taux horaire (t₃)

France entière

Classe de taux de stagiaires (t ₂) \ Classe de taux horaire (t ₃)	0 h	0 à 5 h inclus	5 à 10 h inclus	10 à 15 h inclus	15 à 20 h inclus	20 à 25 h inclus	> 25 h	Total
0 %	73 488	19	0	0	0	0	0	73 507
0 à 10 % inclus	17	18 629	4 042	845	305	143	122	24 107
10 à 20 % inclus		4 631	5 067	1 442	382	216	376	12 115
20 à 30 % inclus		961	2 200	1 181	441	219	317	5 318
30 à 40 % inclus		333	836	691	288	190	259	2 597
> 40		350	877	690	376	288	828	3 408
Total	73 505	24 923	13 021	4 850	1 793	1 056	1 902	121 052
Pourcentage ligne								
0 %	99,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
0 à 10 % inclus	0,0	77,2	16,7	3,5	1,2	0,5	0,5	100,0
10 à 20 % inclus	0,0	38,2	41,8	11,9	3,1	1,7	3,1	100,0
20 à 30 % inclus	0,0	18,0	41,3	22,2	8,2	4,1	5,9	100,0
30 à 40 % inclus	0,0	12,8	32,2	26,5	11,1	7,3	9,9	100,0
> 40	0,0	10,2	25,7	20,2	11,0	8,4	24,3	100,0
Total	60,7	20,5	10,7	4,0	1,4	0,8	1,5	100,0
Pourcentage colonne								
0 %	99,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	60,7
0 à 10 % inclus	0,0	74,7	31,0	17,4	17,0	13,5	6,4	19,9
10 à 20 % inclus	0,0	18,5	38,9	29,7	21,3	20,4	19,7	10,0
20 à 30 % inclus	0,0	3,8	16,8	24,3	24,6	20,7	16,6	4,3
30 à 40 % inclus	0,0	1,3	6,4	14,2	16,0	17,9	13,6	2,1
> 40	0,0	1,4	6,7	14,2	20,9	27,2	43,5	2,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pourcentage total								
0 %	60,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	60,7
0 à 10 % inclus	0,0	15,3	3,3	0,7	0,2	0,1	0,1	19,9
10 à 20 % inclus	0,0	3,8	4,1	1,1	0,3	0,1	0,3	10,0
20 à 30 % inclus	0,0	0,7	1,8	0,9	0,3	0,1	0,2	4,3
30 à 40 % inclus	0,0	0,2	0,6	0,5	0,2	0,1	0,2	2,1
> 40 %	0,0	0,2	0,7	0,5	0,3	0,2	0,6	2,8
Total	60,7	20,5	10,7	4,0	1,4	0,8	1,5	100,0

Tableau 1.14

**Effectifs salariés des entreprises réparties par classe de taux
de stagiaires (t₂) et de taux horaire (t₃)**

Classe de taux de stagiaires (t ₂) \ Classe de taux horaire (t ₃)	0 h	0 à 5 h inclus	5 à 10 h inclus	10 à 15 h inclus	15 à 20 h inclus	20 à 25 h inclus	Plus de 25 h	Total
0 %	2 191 165	683	0	0	0	0	0	2 191 848
0 à 10 % inclus	494	1 734 914	454 469	108 832	42 159	72 773	17 676	2 431 317
10 à 20 % inclus	0	532 250	1 175 220	396 301	273 248	79 897	137 694	2 594 610
20 à 30 % inclus	0	119 314	439 015	416 030	227 834	188 407	246 939	1 637 539
30 à 40 % inclus	0	36 261	119 343	108 782	94 000	67 896	100 729	527 011
Plus de 40 %	0	29 660	79 026	82 817	64 479	106 650	721 098	1 083 730
Total	2 191 659	2 453 082	2 267 073	1 112 762	701 720	515 623	1 224 136	10 466 055
Pourcentage ligne								
0 %	99,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
0 à 10 % inclus	0,0	71,3	18,6	4,4	1,7	2,9	0,7	100,0
10 à 20 % inclus	0,0	20,5	45,2	15,2	10,5	3,0	5,3	100,0
20 à 30 % inclus	0,0	7,2	26,8	25,4	13,9	11,5	15,0	100,0
30 à 40 % inclus	0,0	6,8	22,6	20,6	17,8	12,8	19,1	100,0
Plus de 40 %	0,0	2,7	7,2	7,6	5,9	9,8	66,5	100,0
Total	20,9	23,4	21,6	10,6	6,7	4,9	11,7	100,0
Pourcentage colonne								
0 %	99,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,9
0 à 10 % inclus	0,0	70,7	20,0	9,7	6,0	14,1	1,4	23,2
10 à 20 % inclus	0,0	21,7	51,8	35,6	38,9	15,5	11,2	24,7
20 à 30 % inclus	0,0	4,8	19,3	37,3	32,4	36,5	20,1	15,6
30 à 40 % inclus	0,0	1,4	5,2	9,7	13,4	13,1	8,2	5,0
Plus de 40 %	0,0	1,2	3,4	7,4	9,1	20,6	58,9	10,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pourcentage total								
0 %	20,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,9
0 à 10 % inclus	0,0	16,5	4,3	1,0	0,4	0,7	0,1	23,2
10 à 20 % inclus	0,0	5,0	11,2	3,7	2,6	0,7	1,3	24,7
20 à 30 % inclus	0,0	1,1	4,1	3,9	2,1	1,8	2,3	15,6
30 à 40 % inclus	0,0	0,3	1,1	1,0	0,9	0,6	0,9	5,0
Plus de 40 %	0,0	0,2	0,7	0,7	0,6	1,0	6,8	10,3
Total	20,9	23,4	21,6	10,6	6,7	4,9	11,7	100,0

Tableau 1.15
Durée moyenne des stages selon les entreprises réparties par classe
de taux de stagiaires (t₂) et de taux horaire (t₃) (en heures)

Classe de taux horaire (t ₃) / Classe de taux de stagiaires (t ₂)	0 à 5 h	5 à 10 h	10 à 15 h	15 à 20 h	20 à 25 h	> 25 h	Ensemble
0 -	0	0	0	0	0	0	0
0 à 10 %	47	97	181	268	274	453	86
10 à 20 %	26	49	79	114	134	243	71
20 à 30 %	15	31	52	71	101	150	67
30 à 40 %	10	22	35	51	67	105	51
Plus de 40 %	5	13	22	30	45	62	52
Ensemble	30	41	55	73	84	80	62

Tableau 1.16
Dépense horaire moyenne et durée des stages des entreprises réparties
par classe de taux financier (t₁) et taux de stagiaires (t₂)

Classe de taux de stagiaires (t ₂) / Classe de taux financier (t ₁)	0 %	0 à 10 %	10 à 20 %	20 à 30 %	30 à 40 %	> 40 %	Total
Dépense horaire moyenne (en milliers de francs)							
0 %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
0 à 0,5	0,0	0,023	0,017	0,013	0,013	0,010	0,038
0,5 à 1	0,0	0,044	0,026	0,023	0,020	0,020	0,053
1 %	0,0	0,062	0,030	0,023	0,024	0,026	0,075
1 à 1,5 %	0,0	0,033	0,022	0,022	0,022	0,022	0,025
> 1,5 %	0,0	0,015	0,015	0,020	0,018	0,019	0,018
Total	0,0	0,037	0,020	0,020	0,019	0,019	0,025
Durée des stages par stagiaire (en heures)							
0 %	0,0	29	29	13	0,0	0,0	28
0 à 0,5	0,0	56	30	20	16	8	40
0,5 à 1	0,0	68	42	28	22	13	41
1 %	0,0	65	45	32	26	15	45
1 à 1,5 %	0,0	92	59	40	29	17	48
> 1,5 %	0,0	216	123	91	69	57	74
Total	0,0	86	71	67	51	52	62

CHAPITRE II

**L'EFFORT DE FORMATION
SELON
LA TAILLE DES ENTREPRISES**

Dès le début de leur développement, les actions de formation professionnelle continue ont plus été le fait des entreprises de grande taille que des petites. Les résultats présentés au cours du chapitre précédent ont montré combien ces efforts étaient pour leur majeure partie concentrés dans quelques entreprises ; le présent chapitre s'attache donc à articuler ces deux phénomènes :

N'y a-t-il que de grandes entreprises pour recourir à la formation continue ? Toutes la pratiquent-elles ?

Les entreprises d'une même classe de taille ont-elles des comportements homogènes ?

Les résultats seront, pour l'essentiel, présentés en distinguant six classes de taille :

Classe	1	2	3	3 bis	4	5
Nombre de salariés ...	10 à 19 salariés	20 à 49	50 à 299	300 à 499	500 à 1 999	Plus de 2 000 salariés

Ces classes reprennent celles utilisées pour le traitement annuel des déclarations, la classe 3 étant subdivisée en deux sous-classes : les moins de 300 et les plus de 300 salariés.

Les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'avoir un comité d'entreprise, celles de plus de 300 d'organiser une Commission Formation au sein du comité d'entreprise. On place usuellement à 500 salariés la borne inférieure des « grandes entreprises ». Bien que peu nombreuse, la dernière classe (plus de 2 000) apparaît comme assez hétérogène, puisqu'elle comprend aussi bien des entreprises de quelques milliers de salariés, somme toute assez voisines de celles de la classe précédente, et des entreprises de plusieurs dizaines de milliers de salariés.

I - LES DÉPENSES CONSENTIES

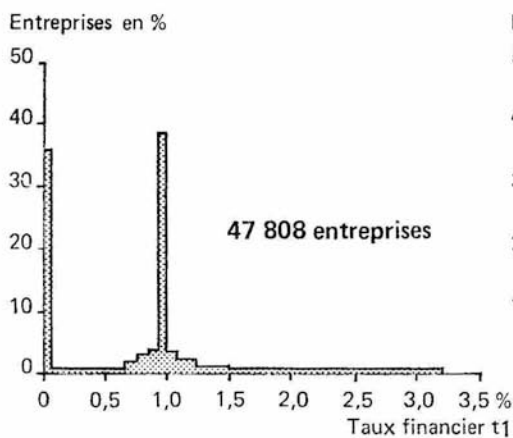
Le tableau ci-dessous résume les dépenses effectuées par les entreprises des différentes classes de taille, et les rapproche des masses salariales correspondantes :

Classes de taille	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	Plus de 2 000 salariés	Total
Nombre d'entreprises et %	47 808 39,5	46 359 38,3	22 323 18,4	2 042 1,7	2 048 1,7	472 0,4	121 052 100 %
Masse salariale (en millions de F) et %	18 059 5,9	39 480 12,9	67 999 22,2	21 868 7,2	52 993 17,3	105 210 34,4	305 612 100 %
Dépenses consenties (en millions de F) et %	119 2,4	339 6,8	748 15,0	278 5,6	769 15,4	2 723 54,7	4 977 100 %
Taux $t_i =$ Dépenses consenties Masse salariale	0,66	0,86	1,10	1,27	1,45	2,59	1,63

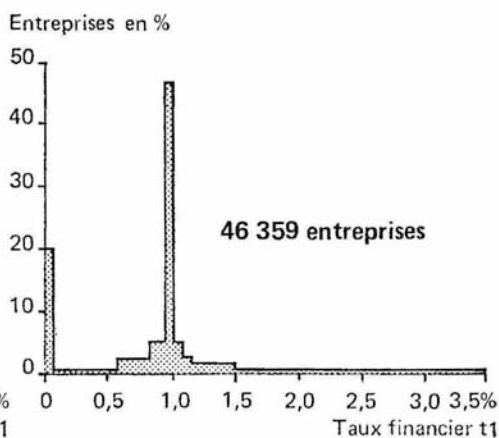
Il confirme globalement la concentration des dépenses consenties dans les très grandes entreprises : les 472 qui occupent plus de 2 000 salariés, réalisent à elles seules près de 55 % des dépenses de formation, c'est-à-dire plus de 20 fois celles faites par les 47 808 entreprises comptant entre 10 et 20 salariés.

Ce résultat pourrait provenir mécaniquement de la disproportion des masses financières gérées par ces différentes catégories d'entreprises : les entreprises de plus de 2 000 salariés ne concentrent-elles pas 34 % des salaires, soit près de six fois ceux des entreprises de 10 à 20 salariés ?

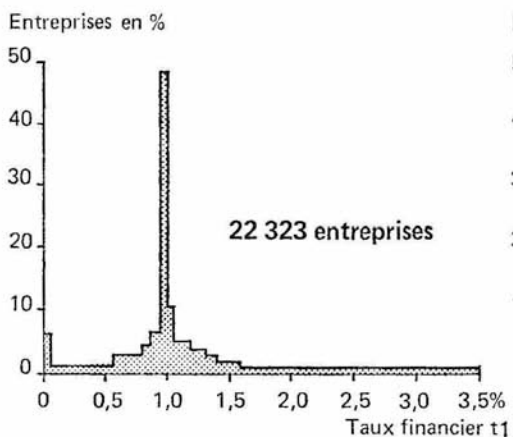
La croissance régulière du taux financier avec la taille des entreprises concernées indique bien qu'il y a plus : non seulement les grandes entreprises disposent de ressources plus importantes, dont la masse salariale est un indicateur grossier, mais elles consacrent une part plus importante de ces ressources à la formation continue. Donc, si toutes les entreprises connais-



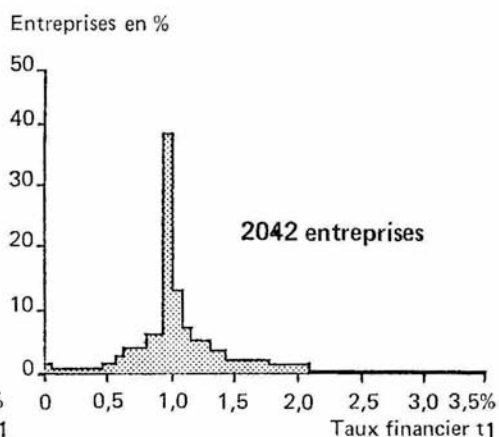
10 à 19 salariés



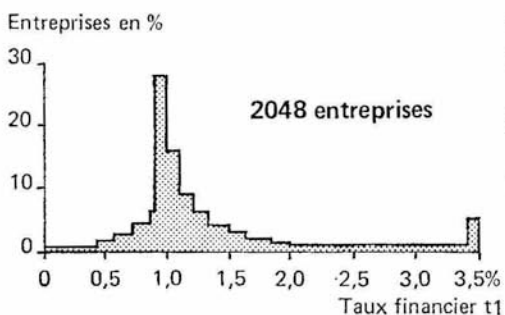
20 à 49 salariés



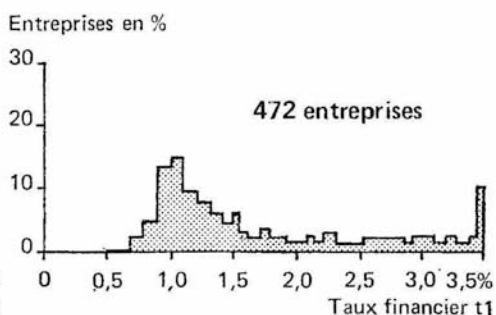
50 à 299 salariés



300 à 499 salariés



500 à 1999 salariés



Plus de 2000 salariés

saient le même taux financier que celles de plus de 2 000 salariés, les dépenses consenties s'élèveraient à 7 915 millions de francs, soit près de 60 % de plus que le niveau actuel.

Cette élévation du taux financier est particulièrement sensible en ce qui concerne les entreprises de plus de 2 000 salariés. A telle enseigne que toutes les autres classes de taille affichent des taux inférieurs au taux moyen.

Pourtant, ces classes sont loin de constituer des groupes d'entreprises qui soient homogènes quant à leur participation, comme le montre l'examen des graphiques de la page précédente, qui représentent la dispersion des taux à l'intérieur de chacune des classes.

Ces graphiques font apparaître pour les entreprises de moins de cinquante salariés, une structure avec deux valeurs modales très prononcées : la forte majorité des entreprises ne participe pas du tout au financement de la formation, ou participe pour une valeur voisine de 1 %.

Les histogrammes des entreprises de 50 à 499 salariés ont une structure unimodale assez concentrée : la majorité d'entre elles dépensent presque exactement 1 % de leur masse salariale pour la formation.

Les histogrammes des entreprises de plus de 500 salariés ont une structure unimodale beaucoup plus dispersée. En particulier pour les plus de 2 000 salariés, dont la participation varie de 1 à 2 %, avec, en plus, une proportion importante d'entreprises qui financent la formation au-delà de 3 % de leur masse salariale (1).

32 % des entreprises de moins de 20 salariés ne participent pas du tout à la formation continue, contre moins de 1 % pour les entreprises de plus de 300 salariés.

A l'inverse, seulement 10,9 % des entreprises de moins de 20 salariés participent à la formation continue au-dessus du minimum légal de 1 % contre 55,3 % entre 500 et 1 900 salariés, et 79 % des entreprises de plus de 2 000 salariés.

Il peut être tentant après ce premier examen de concentrer l'attention exclusivement sur les entreprises de grande taille. Ainsi qu'on l'a constaté, leur rôle est déterminant du fait de leur fort taux financier et de la masse salariale qu'elles représentent.

Il ne faut pas pour autant sous-estimer l'activité d'un grand nombre de petites et moyennes entreprises qui consacrent également à la formation professionnelle continue des sommes supérieures à leurs obligations.

(1) Les tableaux 2.1 et 2.2 pages 68 et 69 fournissent les chiffres correspondant aux principaux intervalles du taux de participation.

Classes de taille

Entreprises dont le taux financier est > 1 % (*)	1	2	3	3 bis	4	5	Total
	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	plus de 2 000 salariés	
Nombre d'entreprises	5 210 24,3	7 638 35,7	6 202 29,8	860 4,0	1 132 5,3	373 1,7	21 418 100 %
Masse salariale	2 170 1,3	7 298 4,3	21 959 13,0	9 842 5,8	32 389 19,1	95 821 56,5	169 480 100 %
Dépenses consenties	33 0,8	115 3,0	360 9,2	171 4,4	582 14,9	2 634 67,6	3 896 100 %
Taux financier moyen	1,52 %	1,58 %	1,64 %	1,74 %	1,80 %	2,75 %	2,30 %

* > 1 % : en fait > 1,01 %.

Les variations des taux financiers moyens pour ces seules entreprises montrent bien que pour celles qui dépendent pour la formation au-delà de l'obligation légale, l'influence de la taille est peu sensible, sauf pour les très grandes entreprises.

En fait, une des causes principales des faibles taux qui caractérisent les entreprises de petite taille, réside dans la forte proportion d'entreprises non participantes. Le tableau ci-dessous indique ce que deviennent les résultats si l'on néglige ces entreprises.

Entreprises par classe de taille	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	plus de 2 000 salariés	Total
Nombre d'entreprises dont $t_i \neq 0$	32 549	38 524	21 312	2 027	2 046	472	96 930
Masse salariale de ces entreprises (en millions de F)	12 746	34 020	66 096	21 746	52 990	105 211	292 809
Dépenses consenties (en millions de F) .	119	339	748	278	769	2 723	4 977
Taux financier moyen calculé pour ces seules entreprises .	0,93	1,0	1,13	1,28	1,45	2,59	1,70

Ainsi, les entreprises de moins de trois cents salariés diffèrent entre elle-mêmes par le niveau de leur taux financier, que par le nombre d'entreprises qui ne participent pas du tout au financement de la formation professionnelle continue.

En ce qui concerne les entreprises de plus de deux mille salariés, le tableau ci-dessous donne une description de leurs dépenses :

Entreprises de plus de 2 000 salariés suivant leur taux financier

Taux de participation	$t_i = 1\%$	$1\% < t_i \leq 1,5\%$	$t_i > 1,5\%$	Total
Nombre d'entreprises et %	99 21 %	178 37,7 %	195 41,3 %	472 100 %
Masse salariale (en millions de F) et %	9 389 9 %	22 967 22 %	72 854 69 %	105 210 100 %
Dépenses consenties (en millions de F) et %	89 3 %	278 10 %	2 355 87 %	2 723 100 %
Taille moyenne .	3 640 salariés	4 380 salariés	10 900 salariés	6 910 salariés

Des différences de participation importantes subsistent ainsi à l'intérieur de cette classe dans la mesure où près de 90 % des dépenses sont réalisées par moins de la moitié des entreprises. C'est ainsi que plus d'une entreprise sur cinq comptant plus de 2 000 salariés ne consacrent qu'1 % ou moins de leur masse salariale à la formation continue. Cette diversité de participation apparaît liée à la diversité des tailles et indique que la concentration des dépenses va au-delà de la limite des 2 000 salariés : près de la moitié des dépenses de formation pourraient ainsi être réalisées dans les quelque deux cents entreprises dont la taille avoisine ou dépasse 10 000 salariés.

Aux disparités dans le niveau des dépenses de formation, correspondent des variations importantes dans le mode d'accès à cette formation et donc dans la structure des dépenses (1).

(1) La figure 2.3 page 70 permet d'apprécier graphiquement la variation du nombre d'entreprises concernées par chaque catégorie de dépenses en fonction de la taille. Le tableau 2.4 page 71 indique comment se répartissent ces dépenses pour chaque classe de taille.

Dépenses par poste	Taille					Total
	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	plus de 2 000 salariés	
Fonctionnement	1 %	2 %	7 %	16 %	31 %	21 %
Conventions	51 %	48 %	39 %	29 %	10 %	22 %
Rémunération	13 %	20 %	34 %	44 %	53 %	44 %
Fonds d'assurance Formation	24 %	20 %	10 %	4 %	1 %	5 %
Autres	11 %	10 %	10 %	7 %	5 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Répartition des dé- penses par classe de taille	2 %	7 %	20 %	15 %	55 %	4 938 millions de F

Près de la moitié des dépenses résultent de la rémunération des stagiaires. En fait, ce poste concerne essentiellement les grandes entreprises et plus accessoirement les moyennes. C'est ainsi que les entreprises de plus de 500 salariés versent 80 % du total des rémunérations comptabilisées.

Cette question qui peut sembler secondaire, est, en fait, essentielle, compte tenu du volume que représentent dans les grandes entreprises les rémunérations versées aux stagiaires ; il y aurait lieu de réévaluer substantiellement à la hausse les dépenses consenties par les petites entreprises, s'il s'avérait qu'elles ne déclarent pas les rémunérations qu'elles versent aux stagiaires.

Or, ce qui caractérise les petites entreprises, ce n'est pas que celles qui déclarent des rémunérations le fassent pour des montants faibles, mais que beaucoup d'entre elles ne comptabilisent aucune dépense pour ce poste : si l'on calcule pour les entreprises qui déclarent des rémunérations, la proportion que représentent celles-ci dans l'ensemble des dépenses consenties, on constate les taux suivants :

Part de la rémunération des stagiaires pour les entreprises qui déclarent en verser

10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	plus de 2 000 salariés
54 %	49 %	45 %	47 %	54 %

Le phénomène dont il faut rendre compte c'est donc la non-déclaration par un nombre important d'entreprises, surtout petites, du versement de rémunérations aux stagiaires. Compte tenu de la législation en vigueur et des

durées observées de stage, il paraît en effet peu probable que, sauf exception, les stagiaires suivant des stages organisés par leur entreprise, aient été privés de leur salaire. Plusieurs explications peuvent être données de cette non-déclaration :

— Un nombre important d'entreprises déclarent des dépenses et pas de stagiaires ; il s'ensuit que ces mêmes entreprises ne doivent pas non plus déclarer de rémunérations ; ces entreprises étant principalement de petites entreprises, il en résulte une sous-estimation de la part que représentent les rémunérations dans ces classes de taille. Connaissant le volume des dépenses faites par les entreprises sans stagiaires, on peut estimer la part des rémunérations une fois cette correction faite :

Part des rémunérations pour les entreprises déclarant des stagiaires

10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	plus de 2 000 salariés
33 %	34 %	38 %	45 %	53 %

La différence reste importante entre les deux valeurs extrêmes : on ne peut donc réduire la non-déclaration des rémunérations à la non-déclaration des stagiaires.

— Dans le cas des stagiaires formés dans le cadre de Fonds d'assurance Formation, les rémunérations peuvent être, soit versées par le Fonds, soit versées par l'employeur qui est alors remboursé par le Fonds. Ceci peut avoir créé des confusions et amené la prise en compte de dépenses de rémunération dans le cadre du poste « versements à des Fonds d'assurance Formation ». L'incidence de ces erreurs d'imputation est difficile à préciser, d'autant plus qu'elles sont en partie prises en compte dans le calcul précédent, puisque les stagiaires formés par les Fonds d'assurance Formation ne sont pas déclarés par l'employeur.

— Reste la non-déclaration par l'employeur des rémunérations versées aux stagiaires. Cette non-déclaration peut d'ailleurs résulter du fait que dans les petites entreprises, c'est souvent un cadre qui suit les stages, voire le chef d'entreprise s'il se déclare comme salarié.

Compte tenu des remarques qui viennent d'être faites, il semble donc qu'un nombre non négligeable de petites entreprises omettent de déclarer la rémunération de leurs stagiaires ; le tableau ci-dessous tente d'évaluer ce que seraient les taux financiers s'il était remédié à ces omissions :

Classe de taille	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	plus de 2 000 salariés
Taux financier constaté	0,66 %	0,86 %	1,14 %	1,45 %	2,59 %
Taux financier corrigé	1,12 %	1,35 %	1,53 %	1,73 %	2,59 %

Il résulte de ce calcul — dont il faut souligner le caractère volontairement excessif (1) — que la prise en compte de ces omissions, si elle conduit à réévaluer considérablement la participation des petites entreprises, attribue toutefois à celles-ci un taux de dépenses encore nettement inférieur à celui des grandes.

Les entreprises peuvent, par ailleurs, soit prendre en charge directement l'organisation des stages — elles déclarent alors des dépenses de fonctionnement, voire d'équipement —, soit confier celle-ci à des organismes de formation par la signature de conventions, soit enfin recourir aux services d'un Fonds d'assurance Formation.

Dans leur ensemble, les petites entreprises retiennent l'une de ces formules et en font leur mode unique de dépense. En fait, très peu d'entreprises de moins de cinquante salariés décident d'organiser elles-mêmes des stages : elles passent des conventions dans deux cas sur trois, ou ont recours au Fonds d'assurance Formation.

Les grandes entreprises, au contraire, font la plupart du temps appel simultanément à plusieurs, voire à tous les modes d'organisation de la formation. C'est ainsi que la quasi-totalité des entreprises de plus de 2 000 salariés organisent des stages et signent des conventions ; 14 % d'entre elles cotisent de plus à des Fonds.

La situation d'ensemble peut donc être décrite comme suit : les entreprises qui pratiquent la formation continue ont toutes recours à des organismes spécialisés : les plus petites choisissent assez souvent des Fonds, les plus importantes ayant plus systématiquement recours à des conventions. De plus, les grandes entreprises (plus de 500 salariés) organisent elles-mêmes des stages.

(1) On n'a pas tenu compte, par exemple, de ce que :

— les rémunérations horaires augmentent avec la taille de l'entreprise, ce qui justifie que leur part dans l'ensemble des dépenses fasse de même ;

— que le coût horaire hors rémunération diminue avec la taille, ce qui produit le même effet ;

— enfin, que le pourcentage des heures non rémunérées — telles qu'elles sont déclarées par l'employeur — diminue très fortement quand la taille des entreprises augmente.

II - LES SALARIÉS EN FORMATION

Le paragraphe précédent a montré que la faible participation des entreprises de plus petite taille au financement de la formation professionnelle continue était principalement due à la non-participation (aucune dépense consentie en 1974) d'un certain nombre d'entre elles. Une fois ces dernières exclues du calcul, les participations des petites et moyennes entreprises sont beaucoup plus voisines les unes des autres. En est-il de même pour le taux de stagiaires formés, alors que près de 60 % de ces entreprises déclarent n'avoir formé aucun stagiaire en 1974 ?

Elles se répartissent comme suit selon les classes de taille (1) :

Entreprises n'ayant déclaré aucun stagiaire	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	plus de 2 000 salariés	Total
Nombre (et %)	38 364 52 %	28 453 39 %	6 374 9 %	200 0,3 %	103 0,2 %	13 —	73 507 100 %
Proportion d'entreprises par classe de taille	80 %	61 %	29 %	10 %	5 %	3 %	61 %
Nombre de salariés de ces entreprises (et %)	524 532 24 %	864 229 39 %	597 672 27 %	76 447 3,5 %	82 339 3,8 %	46 629 2,1 %	2 191 848 100 %

Ainsi, 90 % des entreprises qui ne forment pas de stagiaires ont moins de cinquante salariés, et les entreprises de moins de trois cents salariés regroupent 90 % des salariés des entreprises qui ne forment aucun stagiaire.

Cette concentration des entreprises qui ne déclarent aucun stagiaire pèse bien sûr lourdement sur les taux de stagiaires (2).

(1) Les tableaux 2.6 et 2.7 pages 73 et 74 répartissent entreprises et salariés en fonction des classes de taille et des taux de stagiaires.

(2) Le tableau 2.5 page 74 donne la répartition des stagiaires par classe de taille.

Classe de taille	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	plus de 2 000 salariés	Total
Taux moyen	3,5 %	6,0 %	11,2 %	15,0 %	18,1 %	29,5 %	17,2 %
Taux moyen des entreprises formant des stagiaires	17,1 %	14,7 %	14,7 %	16,6 %	18,9 %	29,9 %	21,7 %

Ce tableau compare les taux de stagiaires calculés respectivement pour l'ensemble des entreprises, puis uniquement pour celles qui déclarent des stagiaires. Il montre qu'en fait les taux de stagiaires des entreprises qui en déclarent sont pratiquement identiques de 10 à 2 000 salariés. Les entreprises de plus de 2 000 salariés ayant, par contre, un taux de stagiaires beaucoup plus élevé.

La répartition des salariés des entreprises qui déclarent des stagiaires selon le taux de ceux-ci confirme et précise cette analyse :

Taille \ Taux de stagiaires (t_s)	Taux de stagiaires (t_s)					Total	Nombre de salariés*
	$0\% < t_s < 10\%$	$10\% < t_s < 20\%$	$20\% < t_s < 30\%$	$30\% < t_s < 40\%$	$t_s > 40\%$		
10 à 19 salariés	45 %	30 %	12 %	5 %	8 %	100 %	661 662
20 à 49 salariés	57 %	22 %	9 %	5 %	7 %	100 %	1 454 571
50 à 299 salariés ...	51 %	26 %	12 %	6 %	6 %	100 %	2 494 433
300 à 499 salariés ..	39 %	34 %	15 %	6 %	7 %	100 %	784 396
500 à 1 999 salariés .	28 %	38 %	18 %	7 %	9 %	100 %	1 807 857
2 000 et plus	10 %	32 %	29 %	7 %	22 %	100 %	3 263 136

* Dans les entreprises ayant déclaré des stagiaires.

Certes, le poids des entreprises ayant moins de 10 % de stagiaires décroît avec la taille. Mais nombre de ces cas pourraient être en fait assimilés à des absences de stagiaires : moins de 10 % de stagiaires pour une entreprise de 10 à 19 salariés, cela correspond à un seul stagiaire, qui est souvent un cadre de l'entreprise.

Il est par contre frappant de constater que les poids des autres classes de taux sont homogènes jusqu'au niveau de 2 000 salariés et combien la rupture est forte avec le comportement des entreprises de plus de 2 000 salariés.

Donc, si pour un salarié, les chances d'accès à un stage sont étroitement dépendantes de la taille de l'entreprise dans laquelle il travaille, ceci résulte presque exclusivement de ce que les chances pour que cette entreprise organise des stages, sont elles-mêmes liées à cette taille. Si l'on suppose qu'il est dans une entreprise ayant recours à la formation continue, ses chances sont à peu près les mêmes quelle que soit la taille de l'entreprise, à l'exception de celles de très grande taille. L'examen des taux horaires, qui utilisent non le nombre de stagiaires, mais le nombre d'heures de stage, fournit d'ailleurs des résultats parfaitement concordants (1).

(1) Les tableaux 2.8 et 2.9 pages 75 et 76 donnent la répartition des heures de stage organisées par classe de taille et des taux horaires.

III - COMPARAISON DES MESURES DE LA FORMATION ET CLASSES DE TAILLE

1) Mesures physiques et financières

La comparaison des mesures physiques et financières a permis, au cours du précédent chapitre, de mettre en évidence, l'écart très important entre les entreprises qui ne déclarent pas de stagiaires, et celles qui ne déclarent pas de dépenses. Ainsi, 41 % de l'ensemble des entreprises ont déclaré des dépenses, et pas de stagiaires. La plupart de celles-ci sont d'une taille très modeste (1) :

Pourcentage d'entreprises déclarant des dépenses sans stagiaires	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	plus de 2 000 salariés	Total
.....	48 %	45 %	23 %	5 %	3 %	41 %
Pourcentage des dépenses ne correspondant à aucun stagiaire	62 %	43 %	13 %	3 %	—	8 %

Elles présentent par ailleurs des caractéristiques différentes en fonction de leur taille :

— Au-delà de 300 salariés, il s'agit, pour l'essentiel (au moins les deux tiers) d'entreprises déclarant des dépenses pour exactement 1 % de leur masse salariale.

— En-dessous de 300 salariés, viennent s'ajouter les entreprises déclarant moins de 1 %, qui sont beaucoup plus fréquentes pour ces classes de taille, et dont on a vu précédemment que les dépenses déclarées étaient très voisines de 1 %.

— Enfin, en-dessous de 50 salariés, une fraction non négligeable (20 à 30 %) des entreprises déclarent plus de 1 % et pas de stagiaires.

Plusieurs explications peuvent être avancées, qu'il faut probablement associer pour rendre compte de l'ensemble de ce phénomène :

(1) Le tableau 2.10 page 77 donne la répartition des entreprises par classe de taille, de taux financier et de taux de stagiaires.

a) Il est demandé aux entreprises qui utilisent les services de Fonds d'assurance Formation, de ne pas déclarer les stagiaires formés par ce moyen. En effet, les Fonds d'assurance Formation fournissent eux-mêmes un décompte des stagiaires qu'ils forment ; il y avait là un risque de double compte dans la préparation du Bilan statistique qui est annexé à la loi de finances. Si l'on suppose que toutes les entreprises qui effectuent des versements à des Fonds d'assurance Formation ne déclarent pas de stagiaires, on constate qu'il reste parmi les petites entreprises en particulier, un nombre important de cas de déclarations contradictoires :

Taille	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	plus de 2 000 salariés	Total
Pourcentage d'entreprises à déclarations contradictoires	26 %	19 %	1 %	—	—	18 %
Pourcentage de dépenses sans stagiaires	40 %	24 %	4 %	—	—	3 %

Ces estimations, qui sont assez raisonnables, pour les petites entreprises pour lesquelles il y a, dans la plupart des cas, spécialisation sur un seul mode d'organisation de stages, sont très incertaines dans le cas des grandes entreprises où les différents modes sont conjointement pratiqués. Le cas le plus incertain étant celui des entreprises de 50 à 499 salariés.

En tout état de cause, le résultat de ce calcul est de démontrer que cette première explication ne suffit pas à elle seule à rendre compte de l'ensemble des déclarations contradictoires.

b) Certaines entreprises peuvent omettre de déclarer des stagiaires qui ont été effectivement formés. Il n'est pas possible de vérifier l'importance ou même l'existence de ces omissions. Elles pourraient résulter soit du petit nombre de stagiaires, soit de ce que le nombre de stagiaires n'est pas une information qui est prise en compte dans le prélèvement fiscal. Il est possible que cette dernière argumentation puisse également s'appliquer à la concentration des dépenses au voisinage de l'obligation légale.

c) Les entreprises peuvent également signer les conventions annuelles à des dates et dans des conditions telles que les dépenses soient comptabilisées une année différente de celle où les stagiaires le sont. Si le niveau global de l'effort de formation continue était constant, ces divergences comptables devraient se compenser dans l'ensemble. Tel peut ne pas être le cas dans la période d'expansion qui va de l'entrée en application de la loi à l'année 1974. Il est toutefois peu probable qu'il y ait là une source importante d'explication : on peut par exemple remarquer que le volume global

des excédents reportables effectivement utilisés (1) était de 11 226 000 francs, soit moins de 3 % des dépenses faites par les entreprises ne déclarant pas de stagiaires.

d) Les entreprises peuvent signer des conventions pluri-annuelles ou multilatérales :

— dans le premier cas les stagiaires formés peuvent être déclarés de façon groupée ;

— dans le second cas (groupement d'entreprises), la loi autorise chacune des entreprises du groupement à déduire son versement de l'obligation légale dès lors que l'une au moins des entreprises du groupe a effectivement réalisé des formations.

Ces conventions peuvent d'ailleurs être à la fois multilatérales et pluri-annuelles. En fait, elles pourraient bien constituer avec les Fonds d'assurance Formation un rôle important dans le décalage entre participations physique et financière.

e) Il faut enfin faire leur place aux dépenses illégalement déclarées, encore que celles-ci — telles qu'elles peuvent être saisies par le contrôle — s'accompagnent souvent de la déclaration de faux stagiaires.

2) Durée des stages

La durée moyenne des stages (2) croît avec la taille des entreprises :

Classe de taille	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	plus de 2 000 salariés	Total
Durée des stages (en heures)	42,7	46,2	50,4	54,9	56,3	70,3	62,2

Les conclusions qui avaient été tirées de l'examen des tableaux de durée pour l'ensemble des entreprises sont valables, avec une homogénéité remarquable, pour chacune des classes de taille. C'est ainsi que :

— La durée décroît dans chacune d'elles avec le taux de stagiaires ; ce qui confirme globalement le recours alternatif à des stages longs concernant peu de personnel ou à des stages plus courts à large diffusion ;

(1) Il y a excédent dès lors que l'entreprise effectue pendant une année des dépenses au-delà de l'obligation légale et de son éventuelle majoration. Ces excédents sont reportables pendant deux ans. Leur utilisation effective permet de mesurer l'irrégularité selon les années des dépenses consenties.

(2) Cette durée est, comme précédemment, calculée en divisant le nombre d'heures de stage par le nombre de stagiaires. Les résultats sont donnés dans les tableaux 2.11, 2.12 et 2.13 pages 78, 79 et 80.

— Dans chaque classe de taille, on peut donc distinguer :

- Les entreprises pour lesquelles il y a proportionnalité entre taux de stagiaires et taux horaire : les durées moyennes de stage y varient entre 30 et 70 heures, mais se situent pour la plupart autour de 50 heures.
- Les entreprises organisant des stages longs qui concernent peu de stagiaires avec des durées moyennes toujours supérieures à 90 heures. On peut noter en particulier celles qui, ayant moins de 10 % de stagiaires, ont cependant des taux horaires supérieurs à 10 heures par salarié, les durées moyennes y sont de l'ordre de 250 heures.
- Celles qui organisent des stages courts concernant de nombreux stagiaires. Les durées moyennes y sont inférieures à 30 heures, et la plupart du temps, comprises entre 10 et 20 heures.

Les proportions de ces trois types d'entreprises étant les mêmes quelle que soit la taille.

— Enfin, la durée des stages augmente avec le niveau des dépenses, mais la principale augmentation consiste surtout dans la durée beaucoup plus élevée des stages organisés dans les entreprises consacrant plus de 1,5 % de leur masse salariale à la formation continue.

3) Dépense horaire moyenne

La dépense horaire hors rémunération décroît nettement avec la taille : elle est pour les entreprises de 10 à 19 salariés 5,4 fois plus élevée que pour celles de plus de 2000. Ces chiffres incorporent toutefois l'effet produit par les entreprises qui déclarent des dépenses et pas d'heures de stage, ce qui conduit à une surestimation importante du coût pour les petites entreprises.

En fait, l'analyse plus détaillée de ces dépenses horaires montre qu'il existe une assez forte homogénéité entre les entreprises avec deux exceptions :

- les entreprises qui ont un taux de stagiaires faible (en particulier moins de 10 %) ;
- les entreprises qui déclarent des taux voisins de 1 %.

La variation globale des dépenses unitaires selon la taille est donc due à une série de facteurs convergents :

- la décroissance du volume relatif des entreprises déclarant des dépenses et pas d'heures de stage ;
- la décroissance du volume relatif de celles qui déclarent autour de 1 % et dont les dépenses unitaires sont supérieures ;
- la même décroissance pour les entreprises dont le taux de stagiaires est faible.

Mais, à ces trois phénomènes vient s'ajouter la décroissance avec la taille des dépenses unitaires des catégories d'entreprises critiques (faible taux de stagiaires, taux financier voisin de 1 %) : la dépense horaire pour des entre-

prises ayant moins de 10 % de stagiaires (mais en ayant au moins déclaré un) est multipliée par 2,6 quand on passe des entreprises de 10 à 19 salariés à celles de plus de 2 000.

Pour affiner l'analyse, il serait nécessaire d'examiner avec plus de détails la composition de ces dépenses. Dans le cadre plus restreint de cette étude, on peut toutefois retenir les conclusions suivantes :

— la décroissance des dépenses horaires avec le taux de stagiaires et la taille semble — même si elle est amplifiée par d'autres phénomènes — suggérer qu'il existe en ce domaine des économies d'échelle : plus le volume de la formation est élevé, plus est faible le prix unitaire de l'heure-élève.

— les entreprises qui déclarent des stagiaires et une dépense effective de 1 % se caractérisent par des dépenses horaires particulièrement élevées.

IV - CONCLUSION

L'effort de formation professionnelle continue apparaît, au terme de ce chapitre, concentré dans les grandes entreprises. Cependant, l'analyse a permis d'aller un peu plus loin et de distinguer trois ordres de phénomènes :

— Le plus massif est *l'effet mécanique de la concentration de la masse salariale et des effectifs* dans les grandes entreprises ; il explique à lui seul une part essentielle de la concentration de la formation dans ces mêmes entreprises ;

— Une part importante de cette concentration résulte de *la non-participation à l'effort de formation d'une fraction importante de petites entreprises* — non-participation qui se mesure en termes financiers et plus encore en termes physiques ;

— En ce qui concerne l'intensité de l'effort fait par les entreprises participantes, les différences sont beaucoup moins nettes : *les taux physiques en particulier sont pratiquement homogènes pour toutes les tailles sauf pour les entreprises de plus de 2 000 salariés.*

Il en résulte en particulier que les entreprises pour qui la formation professionnelle continue est un poste de dépenses volontaires important, c'est-à-dire celles dont le taux excède nettement 1 %, ont pour plus de la moitié d'entre elles moins de 50 salariés, même si ces petites entreprises ne sont qu'une fraction très modeste de l'ensemble des entreprises de cette taille, et si, par ailleurs, la quasi-totalité de l'effort réalisé est le fait de celles de grande taille, comme l'indique le tableau suivant :

Classes de taille des entreprises	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	2 000 salariés et plus	Total
Entreprises dont le taux de participation financière est > 1,5 %	23 %	35 %	28 %	5 %	6 %	3 %	7 263 entreprises
Salariés de ces entreprises	1 %	3 %	8 %	4 %	14 %	70 %	3 029 693 salariés

— A l'inverse, si l'on ne s'intéresse qu'aux entreprises de plus de 2 000 salariés, elles se répartissent suivant leur taux de participation financière comme suit :

Classe de taux de participation financière	$t_i < 1\%$	$t_i = 1\%$	$1\% < t_i \leq 1,5\%$	$t_i > 1,5\%$	Total
Entreprises ...	11 %	11 %	38 %	41 %	472 entreprises
Salariés	5 %	6 %	24 %	65 %	3 263 136 salariés

Une entreprise sur cinq de plus de 2 000 salariés satisfait tout juste à l'obligation légale de 1 %, et trois entreprises sur cinq au moins ont un taux de participation financière inférieur au taux moyen pour la France entière.

Pour compléter cette analyse des rapports entre taille et intensité de l'effort de formation, on ne peut que souligner l'importance du taux légal pour la répartition des dépenses de formation : s'il apparaît représenter pratiquement la norme à respecter pour les petites entreprises participantes, son influence reste néanmoins importante même sur celles de plus de 2 000 salariés, puisque une entreprise sur cinq dans ce dernier groupe l'adopte comme niveau de ses dépenses effectives. Cette concentration ne va pas sans ambiguïté : pour nombre d'entreprises qui accordent strictement leurs dépenses à l'obligation légale, il semble exister un écart entre ces dépenses et la matérialisation des formations correspondantes (importance des entreprises sans stagiaires, taux de stagiaires plus faibles, coût plus élevé).

Au-delà de cette analyse, la constatation la plus frappante est peut-être l'extrême hétérogénéité des pratiques de formation, telle que permet de la saisir encore grossièrement l'arbitrage entre durée des stages et taux de stagiaires. Non seulement, les entreprises adoptent de ce point de vue des comportements différenciés (stages intensifs s'adressant à un petit nombre, stages courts concernant des fractions importantes de l'effectif), mais surtout ces comportements apparaissent comme indépendants de la taille des entreprises, voire dans une certaine mesure de l'intensité de l'effort de formation.

C'est cette diversité qualitative de la formation professionnelle continue en entreprises que l'on va maintenant s'attacher à décrire. Cette description nécessite que soient prises en compte les différentes activités de production de biens et de services, qui sont l'objet de ces entreprises, ainsi que les différentes catégories de salariés qui bénéficient à des degrés divers des stages qui y sont organisés.

TABLEAUX ANNEXES
au chapitre II

NOTA : Des erreurs de totalisation portant sur le dernier chiffre significatif peuvent intervenir dans ces tableaux qui sont directement issus de traitements informatiques.

Tableau 2.1

Répartition des entreprises par classe de taux financier (t₁)

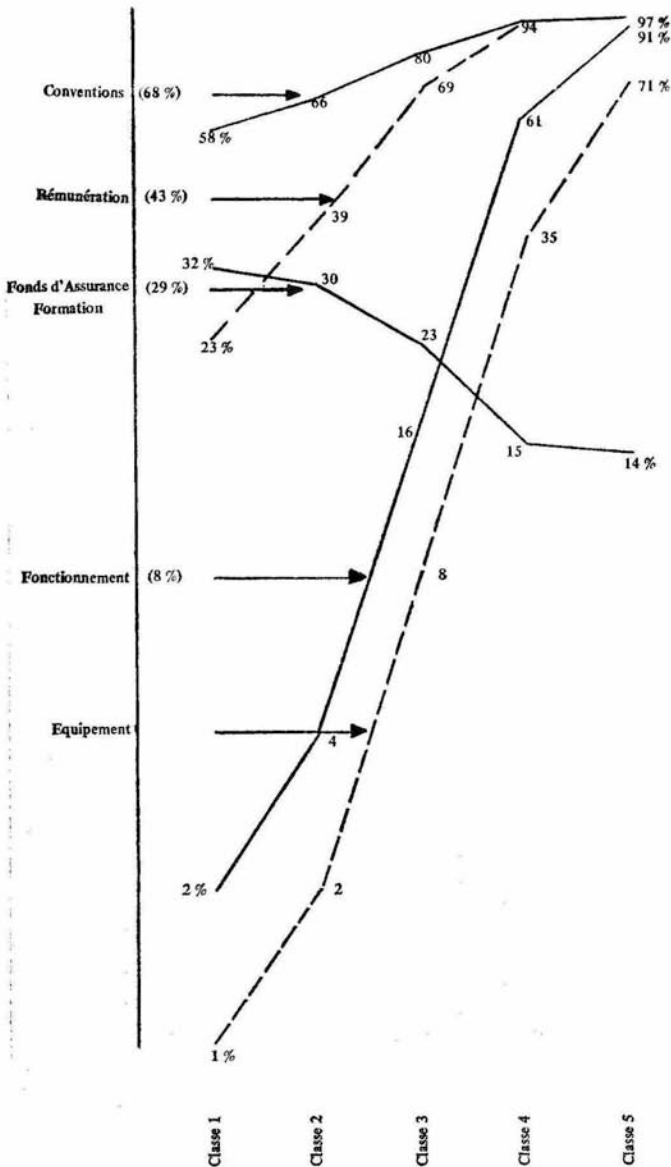
Classe de taux financier (t ₁) Taille	0 %	0 à 0,5 %	0,5 à 1 %	1 %	1 à 1,5 %	>1,5 %	Total
10 à 19 salariés	15 258	4 202	17 125	6 010	3 548	1 662	47 807
20 à 49 salariés	7 835	4 031	19 187	7 666	5 100	2 538	46 359
50 à 299 salariés	1 011	1 329	9 606	4 173	4 128	2 073	22 323
300 à 499 salariés	15	63	589	512	530	330	2 041
500 à 1 999 salariés	1	39	477	396	669	463	2 047
Plus de 2 000 salariés			50	49	178	195	472
Total	24 122	9 665	47 036	18 809	14 156	7 262	121 051
Pourcentage ligne							
10 à 19 salariés	31,9	8,7	35,8	12,5	7,4	3,4	100,0
20 à 49 salariés	16,9	8,7	41,3	16,5	11,0	5,4	100,0
50 à 299 salariés	4,5	5,9	43,0	18,7	18,5	9,2	100,0
300 à 499 salariés	0,7	3,0	28,8	25,1	25,9	16,1	100,0
500 à 1 999 salariés	0,0	1,9	23,3	19,3	32,6	22,6	100,0
Plus de 2 000 salariés	0,0	0,0	10,5	10,3	37,7	41,3	100,0
Total	19,9	7,9	38,8	15,5	11,6	6,0	100,0
Pourcentage colonne							
10 à 19 salariés	63,2	43,4	36,4	31,9	25,0	22,8	39,4
20 à 49 salariés	32,4	41,7	40,7	40,7	36,0	34,9	38,3
50 à 299 salariés	4,1	13,7	20,4	22,1	29,1	28,5	18,4
300 à 499 salariés	0,0	0,6	1,2	2,7	3,7	4,5	1,6
500 à 1 999 salariés	0,0	0,4	1,0	2,1	4,7	6,3	1,6
Plus de 2 000 salariés	0,0	0,0	0,1	0,2	1,2	2,6	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 2.2

Effectifs salariés des entreprises réparties par classe de taux financier (t₁)

Classe de taux financier (t ₁) Taille	0 %	0 à 0,5 %	0,5 à 1 %	1 %	1 à 1,5 %	>1,5 %	Total
	10 à 19 salariés	203 306	58 759	237 768	87 620	50 559	23 650
20 à 49 salariés	228 838	126 692	589 815	260 502	166 452	82 272	1 454 571
50 à 299 salariés	86 331	132 659	986 623	535 854	494 349	258 617	2 494 433
300 à 499 salariés	6 149	24 336	227 497	197 246	201 796	127 372	784 396
500 à 1 999 salariés	500	29 863	418 215	316 042	629 270	413 967	1 807 857
Plus de 2 000 salariés	0	0	172 060	188 209	779 052	2 123 815	3 263 136
Total	525 124	372 309	2 631 978	1 585 473	2 321 478	3 029 693	10 466 055
Pourcentage ligne							
10 à 19 salariés	30,7	8,8	35,9	13,2	7,6	3,5	100,0
20 à 49 salariés	15,7	8,7	40,5	17,9	11,4	5,6	100,0
50 à 299 salariés	3,4	5,3	39,5	21,4	19,8	10,3	100,0
300 à 499 salariés	0,7	3,1	29,0	25,1	25,7	16,2	100,0
500 à 1 999 salariés	0,0	1,6	23,1	17,4	34,8	22,9	100,0
Plus de 2 000 salariés	0,0	0,0	5,2	5,7	23,8	65,0	100,0
Total	5,0	3,5	25,1	15,1	22,1	28,9	100,0
Pourcentage colonne							
10 à 19 salariés	38,7	15,7	9,0	5,5	2,1	0,7	6,3
20 à 49 salariés	43,5	34,0	22,4	16,4	7,1	2,7	13,9
50 à 299 salariés	16,4	35,6	37,4	33,8	21,2	8,5	23,8
300 à 499 salariés	1,1	6,5	8,6	12,4	8,6	4,2	7,4
500 à 1 999 salariés	0,1	8,0	15,8	19,9	27,1	13,6	17,2
Plus de 2 000 salariés	0,0	0,0	6,5	11,8	33,5	70,1	31,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Graphique 2.3
 Nombre d'entreprises réalisant des dépenses



NOTE : En pourcentage des entreprises d'une classe de taille qui réalisent des dépenses d'un type donné (représentation logarithmique).

La flèche indique la valeur moyenne.

Tableau 2.4

Ventilation des dépenses consenties par poste

Entreprises par classe de taille	Fonctionnement	Equipement	Conventions	Rémunération	Transport Hébergement	Fonds d'Assurance Formation FAF	Organismes agréés	Taxe	Chambre de commerce et d'industrie	Total
Entreprises de 10 à 19 salariés										
Entreprises	586	382	18 966	7 577	3 135	10 544	6 160	6 575	3 204	32 444
% par rapport au total	2	1	58	23	10	32	19	20	10	
Dépenses consenties (milliers de francs)	1 600	1 205	59 024	14 997	2 082	28 144	2 030	6 469	669	116 220
%	1 %	1	51	13	2	24	2	6	1	
Dépense/salarié (en francs)	186	219	219	136	46	192	23	70	15	254
%	73	86	86	54	18	75	9	28	6	
Salariés de ces entreprises	8 617	5 506	268 996	109 985	45 589	146 687	88 682	92 332	46 135	456 741
Entreprises de 20 à 49 salariés										
Entreprises	1 511	849	25 363	15 095	6 306	11 685	7 958	7 503	3 697	38 448
% par rapport au total	4	2	66	39	16	30	21	20	10	
Dépenses consenties (milliers de francs)	6 480	3 640	157 762	66 173	8 116	65 377	5 836	15 425	1 550	330 359
%	2	1	48	20	2	20	2	5	0	
Dépense/salarié (en francs)	123	124	193	133	38	179	23	65	12	270
%	46	46	72	49	14	66	8	24	5	
Salariés de ces entreprises	52 527	29 396	815 841	498 823	212 059	364 275	258 942	236 427	128 559	1 221 787
Entreprises de 50 à 499 salariés										
Entreprises	3 832	1 873	18 644	16 049	7 639	5 403	5 713	3 922	3 523	23 361
% par rapport au total	16	8	80	69	33	23	24	17	15	
Dépenses consenties (milliers de francs)	73 789	15 079	395 238	341 863	31 732	99 453	16 060	27 640	5 284	1 006 138
%	7	1	39	34	3	10	2	3	1	
Dépense/salarié (en francs)	97	40	149	142	24	150	21	59	7	316
%	31	13	47	45	8	47	7	19	2	
Salariés de ces entreprises	759 725	375 878	2 653 995	2 412 440	1 323 494	664 986	779 316	471 505	751 098	3 186 847

Ventilation des dépenses consenties par poste (suite)

Entreprises par classe de taille (suite)	Fonctionnement	Équipement	Conventions	Rémunération	Transport Hébergement	Fonds d'Assurance Formation FAF	Organismes agréés	Taxe	Chambre de commerce et d'industrie	Total
<u>Entreprises de 500 à 1 999 salariés</u>										
Entreprises	1 255	724	1 922	1 909	1 505	305	427	243	1 090	2 046
% par rapport au total	61	35	94	93	74	15	21	12	53	
Dépenses consenties (milliers de francs)	118 843	13 244	220 144	335 117	27 296	27 399	5 954	12 058	4 296	764 351
%	16	2	29	44	4	4	1	2	1	
Dépenses/salarié (en francs)	100	19	129	197	20	101	16	55	4	423
%	24	5	31	47	5	24	4	13	1	
Salariés de ces entreprises	1 182 724	699 771	1 707 063	1 696 843	1 370 364	272 447	374 043	220 741	1 038 278	1 807 357
<u>Entreprises de plus de 2 000 salariés</u>										
Entreprises	430	337	459	458	413	64	114	66	384	472
% par rapport au total	91	71	97	97	88	14	24	14	81	
Dépenses consenties (milliers de francs)	837 502	58 764	272 720	1 441 146	67 185	14 780	5 054	10 460	13 908	2 721 519
%	31	2	10	53	2	1	0	0	1	
Dépenses/salarié (en francs)	269	22	85	448	26	63	6	30	5	834
%	32	3	10	54	3	8	1	4	1	
Salariés de ces entreprises	3 108 617	2 721 767	3 214 580	3 214 034	2 626 398	233 938	854 157	343 303	2 867 689	3 263 136

Tableau 2.5

Répartition des stagiaires par classe de taille des entreprises

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	Plus de 2 000 salariés	Total
Nombre de stagiaires	23 437	86 624	278 405	117 325	326 696	962 034	1 794 521
et %	1,3	4,8	15,5	6,5	18,2	53,6	100 %
Nombre de salariés	661 662	1 454 571	2 494 433	784 396	1 807 857	3 263 136	10 466 055
et %	6,3	13,9	23,8	7,5	17,3	31,2	100 %
Taux moyen de stagiaires (t ₂)	3,5 %	6,0 %	11,2 %	15,0 %	18,1 %	29,5 %	17,2 %

Tableau 2.6

Répartition des entreprises par classe de taux de stagiaires (t₂) et taille

Classe de taux de stagiaires (t ₂)	Taille						Total
	0 %	0 à 10 %	10 à 20 %	20 à 30 %	30 à 40 %	>40 %	
10 à 19 salariés	38 363	4 254	2 779	1 120	488	800	47 807
20 à 49 salariés	28 453	10 105	3 945	1 678	927	1 249	46 359
50 à 299 salariés	6 374	8 393	3 855	1 796	907	995	22 323
300 à 499 salariés	200	715	616	281	101	126	2 041
500 à 1 999 salariés	103	563	734	328	132	184	2 047
Plus de 2 000 salariés	13	74	183	113	39	50	472
Total	73 507	24 107	12 114	5 318	2 597	3 407	121 052
Pourcentage ligne							
10 à 19 salariés	80,2	8,9	5,8	2,3	1,0	1,6	100,0
20 à 49 salariés	61,3	21,8	8,5	3,6	2,0	2,7	100,0
50 à 299 salariés	28,5	37,6	17,2	8,0	4,0	4,4	100,0
300 à 499 salariés	9,8	35,0	30,1	13,7	4,9	6,2	100,0
500 à 1 999 salariés	5,0	27,5	35,8	16,0	6,4	9,0	100,0
Plus de 2 000 salariés	2,7	15,6	38,7	23,9	8,2	10,5	100,0
Total	60,7	19,9	10,0	4,3	2,1	2,8	100,0
Pourcentage colonne							
10 à 19 salariés	52,1	17,6	22,9	21,0	18,8	23,5	39,4
20 à 49 salariés	38,7	41,9	32,5	31,5	35,7	36,6	38,3
50 à 299 salariés	8,6	34,8	31,8	33,7	34,9	29,2	18,4
300 à 499 salariés	0,2	2,9	5,0	5,2	3,9	3,7	1,6
500 à 1 999 salariés	0,1	2,3	6,0	6,1	5,1	5,4	1,6
Plus de 2 000 salariés	0,0	0,3	1,5	2,1	1,5	1,4	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 2.7

Effectifs salariés des entreprises réparties par classe de taux de stagiaires (t₂) et taille

Classe de taux de stagiaires (t ₂) Taille	0 %	0 à 10 % inclus	10 à 20 % inclus	20 à 30 % inclus	30 à 40 % inclus	Plus de 40 %	Total
	10 à 19 salariés	524 532	61 258	41 093	16 129	7 013	11 637
20 à 49 salariés	864 229	334 620	127 527	54 580	32 071	41 544	1 454 571
50 à 299 salariés	597 672	964 478	485 163	222 097	108 856	116 167	2 494 433
300 à 499 salariés	76 447	275 288	238 090	107 409	39 283	47 879	784 396
500 à 1 999 salariés	82 339	485 423	662 136	305 127	119 623	153 209	1 807 857
Plus de 2 000 salariés	46 629	310 250	1 040 601	932 197	220 165	713 294	3 263 136
Total	2 191 848	2 431 317	2 594 610	1 637 539	527 011	1 083 730	10 466 055
Pourcentage ligne							
10 à 19 salariés	79,2	9,2	6,2	2,4	1,0	1,7	100,0
20 à 49 salariés	59,4	23,0	8,7	3,7	2,2	2,8	100,0
50 à 299 salariés	23,9	38,6	19,4	8,9	4,3	4,6	100,0
300 à 499 salariés	9,7	35,1	30,3	13,6	5,0	6,1	100,0
500 à 1 999 salariés	4,5	26,8	36,6	16,8	6,6	8,4	100,0
Plus de 2 000 salariés	1,4	9,5	31,8	28,5	6,7	21,8	100,0
Total	20,9	23,2	24,7	15,6	5,0	10,3	100,0
Pourcentage colonne							
10 à 19 salariés	23,9	2,5	1,5	0,9	1,3	1,0	6,3
20 à 49 salariés	39,4	13,7	4,9	3,3	6,0	3,8	13,9
50 à 299 salariés	27,2	39,6	18,7	13,5	20,6	10,7	23,8
300 à 499 salariés	3,4	11,3	9,1	6,5	7,4	4,4	7,4
500 à 1 999 salariés	3,7	19,9	25,5	18,6	22,7	14,1	17,2
Plus de 2 000 salariés	2,1	12,7	40,1	56,9	41,7	65,8	31,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 2.8
Taux horaire (t₃) suivant la taille des entreprises

	Classe de taille						Ensemble
	10 - 19 salariés	20 - 49 salariés	50 - 299 salariés	300 - 499 salariés	500 - 1 999 salariés	Plus de 2 000 salariés	
Nombre total d'entreprises	47 808	46 359	22 323	2 042	2 048	472	121 052
%							100,0
Nombre d'entreprises où t ₃ = 0	38 364	28 452	6 374	200	103	13	73 505
% par rapport à la classe	80,2	61,4	28,5	9,8	5,0	2,7	60,7
Nombre d'heures de stage (en milliers d'heures)	1 001	4 009	14 040	6 442	18 468	67 700	111 661
Nombre total de salariés	661 662	1 454 571	2 494 433	784 396	1 807 857	3 263 136	10 466 055
t ₃ = $\frac{\text{Nombre d'heures de stage}}{\text{Nombre de salariés}}$	1,51	2,76	5,63	8,21	10,22	20,75	10,67
Nombre d'heures de stage par salarié pour les entreprises où t ₃ ≠ 0	7,30	6,79	7,40	9,10	10,70	21,05	13,49

Tableau 2.9
Répartition des entreprises par classe de taux horaire (t3)

	0 h	0 à 5 h inclus	5 à 10 h inclus	10 à 15 h inclus	15 à 20 h inclus	20 à 25 h inclus	>25 h	Total
10 à 19 salariés	38 363	4 779	2 616	1 103	341	296	307	47 807
20 à 49 salariés	28 451	10 079	4 615	1 618	646	321	625	46 359
50 à 299 salariés	6 373	8 630	4 325	1 528	550	295	618	22 323
300 à 499 salariés	200	752	595	239	83	43	127	2 041
500 à 1 999 salariés	103	607	706	272	125	76	155	2 047
plus de 2 000 salariés	13	74	162	88	45	23	67	472
Total	73 505	24 923	13 021	4 849	1 793	1 056	1 902	121 051
Pourcentage ligne								
10 à 19 salariés	80,2	10,0	5,4	2,3	0,7	0,6	0,6	100,0
20 à 49 salariés	61,3	21,7	9,9	3,4	1,3	0,6	1,3	100,0
50 à 299 salariés	28,5	38,6	19,3	6,8	2,4	1,3	2,7	100,0
300 à 499 salariés	9,8	36,8	29,1	11,7	4,1	2,1	6,2	100,0
500 à 1 999 salariés	5,0	29,6	34,5	13,3	6,1	3,7	7,6	100,0
plus de 2 000 salariés	2,7	15,6	34,3	18,6	9,5	4,8	14,1	100,0
Total	60,7	20,5	10,7	4,0	1,4	0,8	1,5	100,0
Pourcentage colonne								
10 à 19 salariés	52,1	19,1	20,0	22,7	19,0	28,0	16,1	39,4
20 à 49 salariés	38,7	40,4	35,4	33,3	36,0	30,4	32,9	38,3
50 à 299 salariés	8,6	34,6	33,2	31,5	30,6	27,9	32,5	18,4
300 à 499 salariés	0,2	3,0	4,5	4,9	4,6	4,1	6,7	1,6
500 à 1 999 salariés	0,1	2,4	5,4	5,6	7,0	7,2	8,1	1,6
plus de 2 000 salariés	0,0	0,3	1,2	1,8	2,5	2,1	3,5	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 2.10

Répartition des entreprises par classe de taux financier (t₁) et de stagiaires (t₂)

Classe de taux de stagiaires (t ₂) \ Classe de taux financier (t ₁)	0 %	0 à 10 % inclus	10 à 20 % inclus	Plus de 20 %	Total (%)	Nombre d'entreprises
Taille 1 : 10 à 19 salariés						
0 %	31,9	0,1	0,0	0,0	31,9	15 259
0 % à 1 % exclu	34,6	5,4	2,9	1,6	44,6	21 328
1 %	10,5	1,1	0,6	0,4	12,6	6 010
Plus de 1 %	3,3	2,3	2,3	3,0	10,9	5 211
Total (%)	80,3	8,9	5,8	5,0	100,0	47 808
Nombre d'entreprises	38 364	4 254	2 780	241	47 808	
Taille 2 : 20 à 49 salariés						
0 %	16,9	0,0	0,0	0,0	16,9	7 835
0 % à 1 % exclu	30,1	13,5	4,0	2,5	50,1	23 218
1 %	11,2	3,4	1,1	0,9	16,5	7 666
Plus de 1 %	3,3	4,9	3,4	4,9	16,5	7 639
Total (%)	61,4	21,8	8,5	8,3	100,0	46 359
Nombre d'entreprises	28 453	10 105	3 945	3 856	46 359	
Taille 3 : 50 à 299 salariés						
0 %	4,4	0,1	0,0	0,0	4,5	1 011
0 % à 1 % exclu	15,4	21,8	7,4	4,3	49,0	10 936
1 %	7,0	7,7	2,5	1,5	18,7	4 173
Plus de 1 %	1,7	8,0	7,3	10,8	27,8	6 202
Total (%)	28,5	37,6	17,2	16,6	100,0	22 323
Nombre d'entreprises	6 374	8 394	3 855	3 700	22 323	
Taille 3 bis : 300 à 499 salariés						
0 %	0,7	0,1	0,0	0,0	0,8	16
0 % à 1 % exclu	1,8	16,2	9,8	4,0	32,0	652
1 %	6,5	11,2	5,9	1,4	25,1	513
Plus de 1 %	0,7	7,5	14,4	19,5	42,1	861
Total (%)	9,7	35,0	30,1	24,9	100,0	2 042
Nombre d'entreprises	200	716	617	509	2 042	
Taille 4 : 500 à 1 999 salariés						
0 %	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	1
0 % à 1 % exclu	1,0	10,7	9,7	3,8	25,3	517
1 %	3,7	8,6	5,4	1,7	19,4	397
Plus de 1 %	0,3	8,2	20,8	26,1	55,2	1 133
Total (%)	5,1	27,5	35,9	31,6	100,0	2 048
Nombre d'entreprises	103	564	735	646	2 048	
Taille 5 : ≥ 2 000 salariés						
0 %	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0
0 % à 1 % exclu	0,4	4,5	4,5	1,3	10,6	50
1 %	2,1	4,5	2,5	1,3	10,4	49
Plus de 1 %	0,2	6,7	31,8	40,2	79,0	373
Total (%)	2,7	15,7	38,8	42,8	100,0	472
Nombre d'entreprises	13	74	183	202	472	

Tableau 2.11

Durée des stages (en heures) par classe de taux financier (t₁) et de taux de stagiaires (t₂)

Classe de taux financier (t ₁) \ Classe de taux de stagiaires (t ₂)	0 exclus à 10 % inclus	10 % à 20 % inclus	20 % à 30 % inclus	30 % à 40 % inclus	Plus de 40 %	Total
Entreprises de 10 à 19 salariés						
0 à 0,5 inclus	47	23	13	0	16	34
0,5 à 1 exclus	58	38	32	33	15	36
1 %	56	38	42	18	21	41
1 % à 1,5 exclus	71	52	44	37	21	39
Plus de 1,5 %	104	92	59	48	46	58
Total	61	48	44	37	28	42
Entreprises de 20 à 49 salariés						
0 à 0,5 inclus	55	30	21	19	8	37
0,5 à 1 exclus	67	40	31	22	14	39
1 %	62	47	32	36	15	40
1 % à 1,5 exclus	76	55	41	32	21	43
Plus de 1,5 %	141	97	80	61	45	62
Total	71	53	44	37	30	46
Entreprises de 50 à 299 salariés						
0 à 0,5 inclus	54	27	23	8	6	37
0,5 à 1 exclus	67	42	30	23	13	41
1 %	70	44	28	23	12	43
1 % à 1,5 exclus	86	55	38	31	16	42
Plus de 1,5 %	194	108	80	75	54	74
Total	78	55	46	43	34	50
Entreprises de 300 à 499 salariés						
0 à 0,5 inclus	61	50	5	0	0	53
0,5 à 1 exclus	67	41	30	24	5	42
1 %	69	43	35	20	9	49
1 % à 1,5 exclus	87	56	37	25	14	42
Plus de 1,5 %	234	154	92	77	49	76
Total	78	63	49	49	39	54
Entreprises de 500 à 1 999 salariés						
0 à 0,5 inclus	--	--	--	0	0	56
0,5 à 1 exclus	--	--	--	20	10	40
1 %	69	45	35	28	35	49
1 % à 1,5 exclus	--	--	41	30	18	48
Plus de 1,5 %	--	--	89	63	50	70
Total	83	63	55	46	45	56
Entreprises de plus de 2 000 salariés						
0 à 0,5 inclus	--	--	--	--	--	--
0,5 à 1 exclus	--	--	--	--	--	44
1 %	--	--	--	--	--	42
1 % à 1,5 exclus	--	63	--	--	--	54
Plus de 1,5 %	--	122	92	70	59	74
Total	126	88	80	61	58	70

Tableau 2.12

Durée des stages suivant le taux de stagiaires (t₂) et le taux horaire (t₃) des entreprises

(en heures)

Classe de taux horaire (t ₃) Classe de taux de stagiaires (t ₂)	0 à 5 h	5 à 10 h	Plus de 10 h	Total
Taille 1 : 10 à 19 salariés				
0 à 10	35	105	231	61
10 à 20	24	47	120	48
Plus de 20	12	20	47	35
Ensemble	26	37	60	42
Taille 2 : 20 à 49 salariés				
0 à 10	45	109	253	71
10 à 20	23	47	116	53
Plus de 20	10	21	51	35
Ensemble	29	38	66	46
Taille 3 : 50 à 299 salariés				
0 à 10	50	100	259	78
10 à 20	24	47	119	55
Plus de 20	10	23	60	40
Ensemble	30	40	75	50
Taille 3 bis : 300 à 499 salariés				
0 à 10	51	96	247	78
10 à 20	26	49	129	63
Plus de 20	10	25	59	45
Ensemble	32	42	75	55
Taille 4 : 500 à 1 999 salariés				
0 à 10	48	90	257	84
10 à 20	27	50	120	63
Plus de 20	12	27	60	49
Ensemble	32	42	75	56
Taille 5 : plus de 2 000 salariés				
0 à 10	44	92	239	127
10 à 20	33	51	123	89
Plus de 20	14	29	68	65
Ensemble	30	43	75	70

Tableau 2.13

Répartition des entreprises par classe de taux de stagiaires (t2) et de taux horaire (t3)

Classe de taux horaire (t3) \ Classe de taux de stagiaires (t2)	0 h	0 à 5 h inclus	5 à 10 h inclus	Plus de 10 h	Total
Taille 1 : 10 à 19 salariés					
Nbre d'entreprises : 47 808					
0 %	80	0	0	0	80
0 à 10 inclus	0	6,5	2	0,5	9
10 à 20 inclus	0	3	2	1	6
Plus de 20 %	0	0,5	1,5	3	5
Total	80	10	5,5	4,5	100
Taille 2 : 20 à 49 salariés					
Nbre d'entreprises : 46 359					
0 %	61	0	0	0	61
0 à 10 inclus	0	17	3	2	22
10 à 20 inclus	0	3	4	1	8
Plus de 20 %	0	2	3	4	9
Total	61	22	10	7	100
Taille 3 : 50 à 299 salariés					
Nbre d'entreprises : 22 323					
0 %	28	0	0	0	28
0 à 10 inclus	0	30	6	2	38
10 à 20 inclus	0	6	7	4	17
Plus de 20 %	0	3	6	8	17
Total	28	39	19	14	100
Taille 3 bis : 300 à 499 salariés					
Nbre d'entreprises : 2 042					
0 %	10	0	0	0	10
0 à 10 inclus	0	26	7	2	35
10 à 20 inclus	0	8	14	8	30
Plus de 20 %	0	3	8	14	25
Total	10	37	29	24	100
Taille 4 : 500 à 1 999 salariés					
Nbre d'entreprises : 2 048					
0 %	5	0	0	0	5
0 à 10 inclus	0	19	6	2	27
10 à 20 inclus	0	8	19	9	36
Plus de 20 %	0	3	9	20	32
Total	5	30	34	31	100
Taille 5 : plus de 2 000 salariés					
Nbre d'entreprises : 472					
0 %	3	0	0	0	3
0 à 10 inclus	0	10	4	2	16
10 à 20 inclus	0	4	21	14	39
Plus de 20 %	0	2	9	31	42
Total	3	16	34	47	100

CHAPITRE III

**L'EFFORT DE FORMATION
SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ**

I - INTRODUCTION

1) Problématique

Les deux chapitres qui précèdent ont permis d'apprécier selon différents points de vue la participation des entreprises à la formation professionnelle continue, puis de mesurer la variation de cette participation en fonction de la taille des entreprises.

Il s'agit maintenant de comparer les différents secteurs d'activité du point de vue du volume et de la nature de la formation continue qui y est organisée par les entreprises. A cette fin, l'ensemble des entreprises a été divisé en *secteurs d'entreprises* (1), puis ces secteurs divisés en sous-secteurs, chacun de ceux-ci étant formé par la réunion d'une ou plusieurs rubriques à trois chiffres de la Nomenclature des activités économiques. On dispose donc, suivant les analyses, d'une classification des entreprises en secteurs, ou d'une subdivision de celle-ci en sous-secteurs.

Des résultats chiffrés détaillés permettent d'apprécier les caractéristiques propres de chaque secteur et sous-secteur en matière de formation continue et de comparer celles-ci aux mesures faites pour l'ensemble de l'économie. Ils font l'objet d'une publication séparée (2) et permettent au lecteur intéressé d'avoir directement accès aux résultats concernant tel ou tel type d'entreprise.

Dans les pages qui suivent, seules seront présentées les variations de la participation entre les différents secteurs. Toutefois, la subdivision en sous-secteurs est utilisée chaque fois que celle-ci est utile, afin de faire apparaître l'hétérogénéité souvent importante de certains secteurs.

La participation des entreprises de chacun de ceux-ci sera caractérisée par les mêmes variables que celles utilisées précédemment :

— taux de participation financière (rapport des dépenses consenties à la masse salariale et part respective des rémunérations et des dépenses directes de formation) ;

— taux de participation physique (rapport du nombre de stagiaires au nombre de salariés) et écart entre la participation mesurée par ce taux et celle appréciée par le taux précédent, dans la mesure où de nombreuses entreprises déclarent des dépenses sans déclarer de stagiaires.

(1) La nomenclature utilisée est celle des Branches de la Comptabilité Nationale. Plusieurs secteurs ont dû être exclus de cette analyse, du fait de leur faible représentation : service du logement, administration, agriculture.

(2) Voir document CEREP : « La formation professionnelle continue financée par les entreprises. Tableaux des résultats sectoriels détaillés. » Année 1974 - CEREP ; Bureau des Statistiques Professionnelles - Février 1977.

— durée moyenne des stages (rapport du nombre d'heures de stage au nombre de stagiaires) et dépenses moyennes déclarées par heure (rapport des dépenses consenties au nombre d'heures de stage) ; il faut rappeler à ce sujet que pour de nombreuses raisons, tenant aux caractéristiques techniques de la source, la dépense moyenne déclarée ne peut être assimilée à un coût.

Outre ces indications (1) qui reprennent celles fournies pour l'ensemble de l'économie dans les deux chapitres précédents, on a fait porter l'attention au chapitre IV sur la répartition des stagiaires et des heures de stage selon le niveau de la qualification des stagiaires concernés. Cette qualification est appréciée grâce à une ventilation entre quatre classes :

- Employés et ouvriers non-qualifiés
- Employés et ouvriers qualifiés
- Cadres moyens, maîtrise et techniciens
- Cadres supérieurs (y compris les cadres techniques et ingénieurs).

Lorsque l'on observe la formation continue organisée par chacun des secteurs selon ces différents indices, on est frappé de la variété des situations et corrélativement de ce que chacun des secteurs présente une combinaison de caractéristiques qui lui est propre. Ainsi, des secteurs qui présentent par ailleurs une grande homogénéité quant à leur participation financière et physique, manifestent des répartitions fondamentalement différentes de cette participation par qualification ou encore des durées de stage très diversifiées.

Encore cette diversité ne peut-elle être correctement appréciée par l'examen direct des valeurs des différents indices. On a vu, en effet, que l'intensité de l'effort de formation continue était étroitement liée à la taille des entreprises. Or, chacun des secteurs présente une structure de tailles qui lui est propre : par le nombre d'entreprises ou de salariés qu'il regroupe (distinction entre grands, moyens ou petits secteurs en termes d'entreprises ou en termes de salariés), par la taille moyenne de ces entreprises (secteur économiquement concentré ou dispersé), enfin répartition de ces entreprises par classe de taille (importance relative des petites entreprises de moins de 50 salariés, ou des entreprises de très grande taille comptant plus de 2 000 salariés).

Cette double dimension de la diversité des secteurs risquait de réduire leur examen à une suite fastidieuse de cas particuliers, faisant perdre de vue les grandes lignes de la distribution par activité économique de l'effort de formation continue.

A l'inverse, pour obtenir une présentation vraiment synthétique, il aurait été nécessaire de pouvoir mettre en évidence l'importance relative de plusieurs schémas explicatifs de la diversité des secteurs. De ce point de vue, on peut classer les différents modes d'explication selon quatre types principaux :

— Le premier mode d'explication consiste à interpréter la participation de chaque secteur comme le reflet de la *structure de tailles du secteur*. Cette démarche qui privilégie la taille de l'entreprise comme déterminant principal de sa politique de formation — outre qu'elle s'appuie sur des constatations empiriques qui ont fait l'objet des sections précédentes — fait référence expli-

(1) Le tableau 3.1 page 128 fournit un résumé des indicateurs chiffrés concernant chaque secteur.

citement ou implicitement à une théorie « organisationnelle » de l'effort de formation : la taille est alors l'indice, le résultat ou la cause de l'adoption par l'entreprise de modes d'organisation qui s'accompagnent de politiques de formation diversifiées. Ces modes d'organisation étant de plus conçus par certains comme des stades successifs de la croissance des entreprises.

— Le second mode d'explication consiste à choisir comme variable essentielle les *structures d'emplois caractéristiques de chaque secteur*. Au premier degré, la participation est alors le reflet du poids relatif des différentes catégories de qualifiés et des modes d'accès différenciés de chacun de ceux-ci à la formation : ainsi, par exemple, les cadres sont plus nombreux à bénéficier de stages ; la durée des stages organisés pour les ouvriers spécialisés est supérieure à la moyenne. On peut, de plus, faire intervenir des ratios mettant en cause plusieurs qualifications comme des taux d'encadrement ou de qualification. Cette seconde approche, dont on pourra constater plus loin qu'elle n'est pas non plus sans valeur du point de vue empirique, peut recouvrir des approches théoriques assez diverses et en particulier soit des considérations portant sur les rapports de force entre les différentes catégories de salariés, soit une analyse du rapport entre formation et production à travers la notion de qualification.

— Un troisième mode d'explication va considérer la formation continue comme une innovation dont la diffusion se fait selon divers mécanismes : *mobilité des décideurs, action des syndicats patronaux et de salariés et d'autres organismes comme les chambres de commerce, politique suivie par l'Etat*. Les différents secteurs peuvent alors être considérés comme recouvrant de façon plus ou moins précise des zones homogènes où cette diffusion se réalise indépendamment. Chacun manifeste alors un stade différent du processus de diffusion : rôle initiateur de certains types d'entreprises ou de certaines catégories de salariés, par exemple.

— Enfin, une dernière approche met l'accent sur *les caractères historiques ou technologiques propres à chaque secteur*, refusant ainsi de considérer le développement de la formation continue comme un phénomène qui puisse s'analyser de façon homogène pour l'ensemble de l'économie. Ainsi pourra-t-on avec quelque raison souligner la différence des termes dans lesquels se formulent les politiques de formation dans des secteurs comme les banques, le bâtiment et le textile.

Ces quatre modes d'explication ne sont pas concurrents, mais interviennent simultanément, chacun pour sa part et selon des degrés divers, en fonction par exemple du type de stage considéré.

Le travail présenté s'appuyant sur des documents administratifs et ayant des ambitions plus modestes, il n'a pas été tenté d'y mesurer l'importance relative de ces différents schémas. On peut d'ailleurs douter que la seule considération de données macro-statistiques comme celles traitées ici puisse permettre d'apprécier ce phénomène avec suffisamment de rigueur.

Nous avons donc retenu une présentation composite qui mêle la présentation successive des caractéristiques propres à chaque secteur à l'examen des relations entre les différentes caractéristiques qui les décrivent.

Tout d'abord, et ceci fait l'objet de la dernière partie de cette introduction, on classera l'ensemble des secteurs en six groupes qui présentent une certaine homogénéité du point de vue de leur participation financière et physique et qui présentent de plus des analogies quant à leur place dans le fonctionnement global de l'économie.

L'analyse se poursuit donc dans les trois chapitres qui suivent de la façon suivante :

— le présent chapitre met en évidence les relations existant entre les différentes caractéristiques utilisées pour décrire les secteurs. Après avoir apprécié ces relations de façon globale, et vu comment s'y distribuent les groupes de secteurs, deux analyses permettront l'une de montrer l'importance de la contribution des différentes classes de taille et l'autre de réaliser l'hétérogénéité importante de la plupart des secteurs.

— le chapitre IV analyse la situation des différentes catégories de salariés d'un secteur à l'autre.

— dans le chapitre V, les différentes informations examinées dans les chapitres III et IV sont reprises de façon transversale : pour chaque groupe de secteurs et chaque secteur, les caractéristiques les plus saillantes sont rapprochées. Elles permettent de les décrire de façon synthétique et parfois suggèrent des questions que des analyses ultérieures permettraient de préciser.

2) Une typologie

Le graphique 1 indique pour chaque secteur le rapport entre sa participation financière et physique ; chacun d'eux est représenté par un point dont la coordonnée horizontale est le rapport des dépenses consenties pour la formation continue à la masse salariale du secteur et la coordonnée verticale le rapport du nombre de stagiaires au nombre de salariés du secteur.

On a également représenté les six classes de taille utilisées dans les sections précédentes, ainsi que le point représentatif de l'ensemble de l'économie française.

Le fait saillant que ce graphique confirme, c'est la liaison étroite entre participation physique et participation financière et l'homogénéité des secteurs quant au rapport entre l'une et l'autre. La seule exception à cette règle est le secteur de l'énergie (1) qui est celui dont la participation financière est la plus élevée, bien qu'il ne soit que le sixième du point de vue du taux de stagiaires.

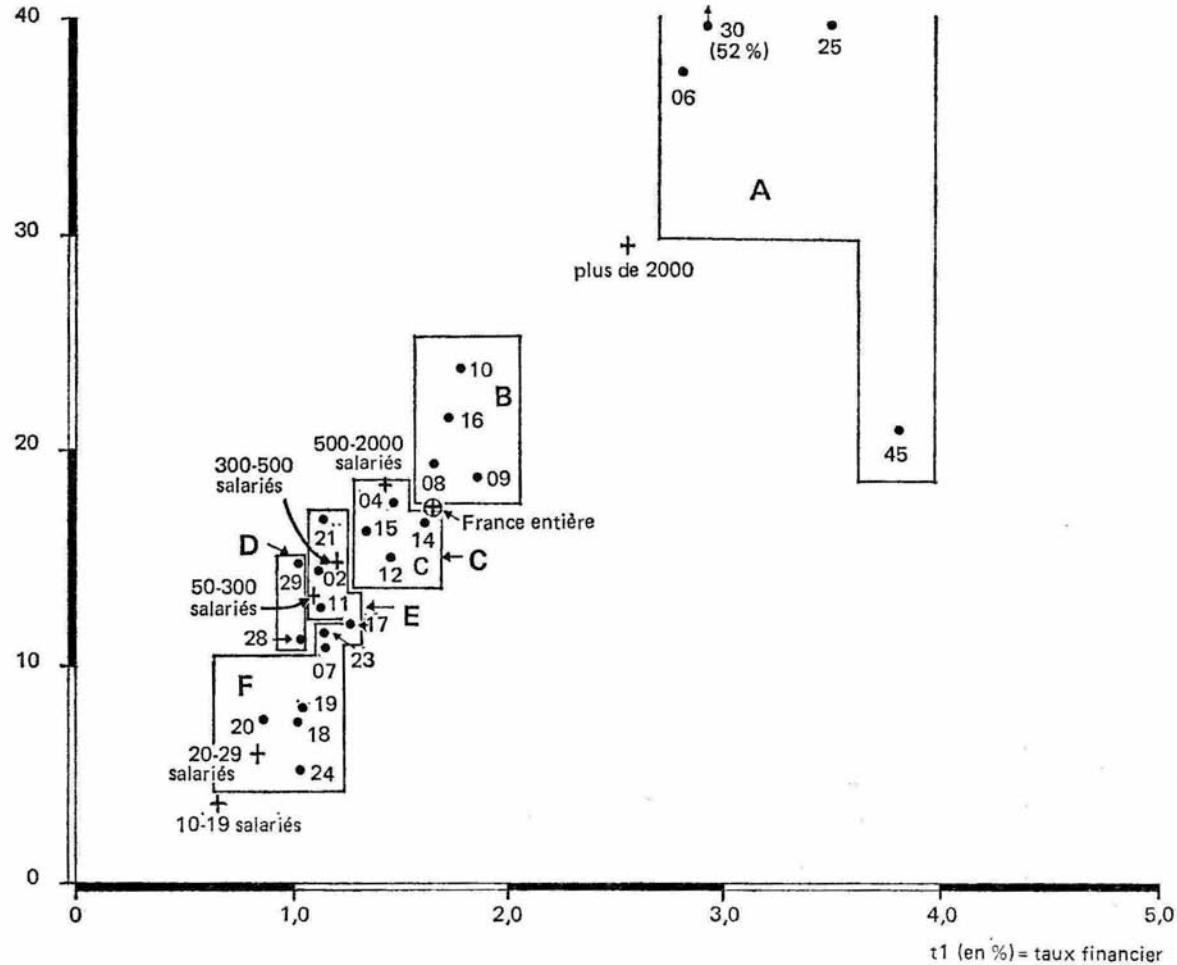
Ainsi les points représentant les secteurs, comme ceux représentant les classes de taille, s'échelonnent approximativement autour d'une droite ascendante ; on peut remarquer qu'une telle droite couperait l'axe horizontal en un point de coordonnée positive, c'est-à-dire que la participation financière reste non nulle, alors même que la participation en termes de stagiaires le devient. On retrouve ainsi au niveau de ce graphique l'écart entre les deux mesures de la participation qui a déjà été évoqué au cours des sections précédentes.

Sur la base de leur participation différente, les secteurs peuvent être groupés en six grands types qui sont matérialisés sur le graphique et qui vont maintenant être sommairement décrits.

(1) Le secteur de l'énergie ne comprend pas les pétroles qui font l'objet d'un secteur à part ; il comprend : l'industrie charbonnière, la distribution du gaz, de l'électricité, de l'eau (secteurs de la nomenclature des branches de la comptabilité nationale, numéros 3, 4, 5).

Graphique 1
Répartition des secteurs selon le taux financier (t1)
et le taux de stagiaires (t2)

t2 (en %) = taux de stagiaires



Secteurs BCN :

- 02 : Industries agricoles et alimentaires
- 45 : Gaz, électricité, eau & divers
- 06 : Raffinage et distribution du pétrole
- 07 : Matériaux de construction
- 08 : Verre
- 09 : Extraction de minerai de fer et sidérurgie
- 10 : Extraction de minerais et métallurgie des métaux non ferreux
- 11 : Première transformation et travail des métaux
- 12 : Industrie mécanique
- 13 : Construction - électrique-électronique
- 14 : Industrie automobile
- 15 : Construction navale et aéronautique - Armement
- 16 : Industrie chimique - Caoutchouc
- 17 : Industrie textile
- 18 : Industrie de l'habillement
- 19 : Industrie du cuir
- 20 : Industrie du bois
- 21 : Industrie papetière
- 22 : Industrie polygraphique, presse, édition
- 23 : Transformation matières plastiques, industries diverses
- 24 : B.T.P.
- 25 : Transports
- 28 : Services
- 29 : Commerces
- 30 : Banques et assurances

Type A :

Il comprend l'énergie, les transports, les banques et assurances, et le pétrole. Tous ces secteurs ont une participation financière avoisinant ou dépassant 3% de leur masse salariale, et un nombre de stagiaires avoisinant ou dépassant 40% de leurs effectifs salariés (à l'exception de l'énergie, qui a été placée dans ce groupe en raison de sa forte participation financière et sur la base d'autres informations qui apparaîtront dans la suite).

Ce qui caractérise cet ensemble de secteurs, c'est un effort de formation continue exceptionnel qui tranche avec celui de l'ensemble des autres secteurs et qui dépasse même celui des entreprises de plus de 2000 salariés prises dans leur ensemble. Un autre point commun à ce type est le poids qu'y ont les entreprises nationalisées (EDF-GDF, SNCF, compagnies aériennes, banques, compagnies pétrolières nationales).

Il s'agit toutefois d'un groupe dont on aura l'occasion de souligner, dans la suite, la très grande hétérogénéité et qui rassemble à la fois des secteurs à dominante industrielle (énergie, pétrole), un secteur intermédiaire : celui des transports, et un secteur typiquement tertiaire : les banques et assurances.

Type B :

Il regroupe les deux secteurs métallurgiques : la métallurgie des métaux non-ferreux et la sidérurgie, la chimie et le verre. Quoique leur participation soit nettement plus faible que celle des quatre secteurs précédents, tous ces secteurs ont une participation physique et financière supérieure à la moyenne nationale, ce qui ne sera plus le cas avec les secteurs qui suivent. Leur participation financière varie entre 1,7 et 1,9% de leur masse salariale, le nombre de stagiaires qui y sont formés entre 19 et 24 % de leurs salariés.

On notera, de plus, que ce type regroupe l'essentiel des grands secteurs de production de biens intermédiaires de l'industrie (métaux, verre et céramique, produits chimiques).

Type C :

Il regroupe le secteur de l'électricité et de l'électronique, la mécanique, l'automobile, la construction navale et aéronautique. Ces secteurs ont tous une participation financière et une participation physique voisines quoique légèrement inférieures à la moyenne nationale (de 1,3 à 1,6% dans le premier cas, de 15 à 18% dans le second). On notera que les secteurs de l'industrie papetière et des industries agricoles et alimentaires connaissent des taux de stagiaires comparables, mais ont été néanmoins classés ailleurs, en partie à cause de leur taux de participation financière plus faible.

Ainsi, ce troisième type de secteurs regroupe le cœur de l'industrie des biens d'équipement avec la mécanique et l'électricité-électronique et leurs secteurs spécialisés dans l'équipement des transports : l'automobile, la construction navale et aéronautique.

Avec ce troisième type, s'épuise la liste des secteurs dont la participation financière excède nettement le seuil légal du 1% : tous les autres secteurs

ont une participation peu différenciée entre 0,9 et 1,2 %. Par contre, leur taux de stagiaires varie de 5 à plus de 16 % et c'est sur cette base que va pouvoir s'établir une subdivision.

Toutefois, avant de l'opérer, il convient de constituer d'abord un premier groupe :

Type D :

Il comprend les commerces et les services. Leur participation financière est voisine de 1,05 %. Par contre, les commerces connaissent un taux de stagiaires de 15 %, alors qu'il est seulement de 11 % pour les services.

On peut donner deux raisons distinctes de la place particulière réservée à ces deux secteurs, qui auraient pu être intégrés aux deux types définis ci-dessous (les commerces au type E, les services au type F par exemple).

En premier lieu, ces deux secteurs en tant que secteurs tertiaires se différencient nettement, par le type de production qu'ils mettent en œuvre, de l'ensemble des secteurs industriels des types E et F. Mais aussi, et peut-être surtout, ce sont des secteurs extrêmement hétérogènes, comprenant, en ce qui concerne les commerces, à la fois le gros et le détail, les commerces alimentaires et non-alimentaires, et, pour les services, des activités aussi différentes que les services rendus aux particuliers, ceux rendus aux entreprises, et la réparation d'automobiles. On notera d'ailleurs que ces deux secteurs sont ceux qui ont été le plus modifiés dans la nouvelle « Nomenclature d'activités et de produits ».

L'ensemble des secteurs restants est alors réparti comme suit :

Type E :

Il comprend, outre l'industrie papetière et les industries agro-alimentaires, la première transformation des métaux et le textile. Le nombre de stagiaires y varie entre moins de 12 et plus de 15 %. Ce sont quatre secteurs qui semblent occuper une place un peu intermédiaire entre le type C et le type F. En effet, par rapport au type C, leur participation financière apparaît comme plus réduite et plus voisine du taux légal ; toutefois, leur taux de stagiaires relativement élevé les distingue du type F. Il ne faut pas pour autant ignorer le caractère un peu arbitraire de cette subdivision, que l'examen ultérieur d'autres variables aura toutefois tendance à préciser.

Type F :

Il regroupe les secteurs du bois, du cuir, de l'habillement, de la presse, du bâtiment et des matériaux de construction, enfin des matières plastiques. Pour l'essentiel, l'effectif des stagiaires y est inférieur à 10 % du nombre de salariés. Il faut noter au passage que pour des raisons qui seront reprises en détail un peu plus loin, les effectifs des stagiaires du bâtiment sont probablement assez nettement sous-estimés ; il ne semble toutefois pas que cette sous-estimation soit suffisante pour remettre en cause l'appartenance de ce secteur au type F.

Celui-ci regroupe donc les secteurs dont la participation à l'effort de formation continue est la plus faible. Y sont particulièrement représentées les activités de production de biens de consommation, apparues pour la première fois dans le type E qui précède.

La typologie qui vient d'être constituée est établie sur des bases qui peuvent paraître bien fragiles. Il est déjà intéressant de remarquer comme elle reprend ou parfois traverse les divisions usuelles de l'activité productive secondaire et tertiaire, biens de production, intermédiaires, et de consommation.

Cette typologie va maintenant servir à examiner les relations entre différents indicateurs qui permettent d'apprécier de façon plus précise la formation continue organisée par les différents secteurs. Ce faisant, il sera possible d'ajouter de nouveaux traits communs à l'ensemble des secteurs d'un même groupe, mais aussi de mettre en évidence la diversité qui subsiste entre ces mêmes secteurs.

II - LES DÉPENSES CONSENTIES

1) Secteur d'activité et taille des entreprises

Sur le graphique 2, chaque secteur est représenté par un point dont la coordonnée horizontale est le taux de participation financière (rapport des dépenses de formation à la masse salariale du secteur), et la coordonnée verticale la taille moyenne des entreprises du secteur. Sont également représentées les six classes de taille et un point qui figure l'ensemble de l'économie.

Conformément à l'analyse présentée dans la section précédente, l'ensemble des points représentatifs des différentes classes de taille dessinent une courbe qui marque la croissance du taux de participation avec la taille des entreprises.

Il apparaît d'autre part sur le graphique qu'un nombre important de secteurs se localisent au voisinage de cette courbe : leur participation est voisine de celle de la classe de taille qui comprend leur taille moyenne. C'est en particulier le cas des deux types de secteurs à faible participation (E : papier, textile, première transformation des métaux, industries agro-alimentaires, F : cuir, matériaux de construction, habillement, matières plastiques et industries diverses, presse, bois, bâtiment), et pour celui (D) qui regroupe les services et le commerce. A ceux-ci viennent s'ajouter la construction navale et aéronautique, la construction automobile et la sidérurgie.

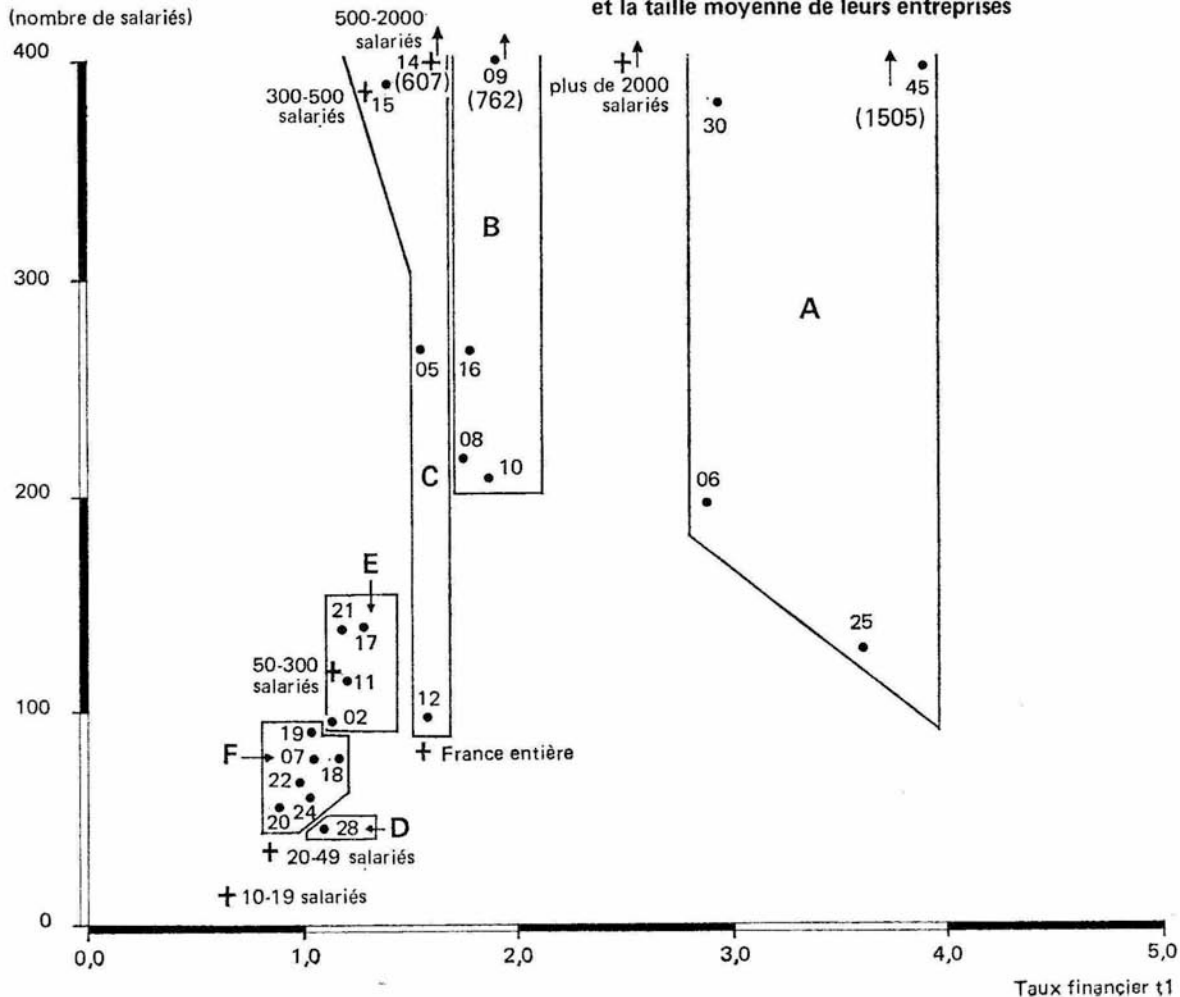
Par contre, pour la quasi-totalité des secteurs à participation forte (A : banques et assurances, pétrole, énergie, transports ; B : chimie, verre, métaux non ferreux ; C : mécanique, électricité), la participation, beaucoup plus forte que leur taille moyenne ne le laisserait supposer, ne présente toutefois aucune corrélation nette avec celle-ci. Ceci résulte pour une part de l'hétérogénéité de taille importante de certains de ces secteurs qui, à côté de grandes entreprises à participation souvent élevée, comptent également un grand nombre de petites ou moyennes entreprises, à participation très variable selon les secteurs. La structure des taux de participation selon la taille sera donc étudiée plus loin en détail pour chaque secteur.

2) Diffusion et intensité des dépenses

Le même taux de participation peut être obtenu si d'une part peu d'entreprises ont une participation importante, ou à l'inverse si de nombreuses entreprises affichent une participation plus moyenne. Il est donc important de pouvoir comparer l'intensité de l'effort de participation et la concentration de cet effort sur un petit nombre de salariés.

Taille moyenne
(nombre de salariés)

Graphique 2
Répartition des secteurs selon leur taux financier
et la taille moyenne de leurs entreprises



- Secteurs BCN :
- 02 : Industries agricoles et alimentaires
 - 45 : Gaz, électricité, eau & divers
 - 06 : Raffinage et distribution du pétrole
 - 07 : Matériaux de construction
 - 08 : Verre
 - 09 : Extraction de minerai de fer et sidérurgie
 - 10 : Extraction de minerais et métallurgie des métaux non ferreux
 - 11 : Première transformation et travail des métaux
 - 12 : Industrie mécanique
 - 13 : Construction électrique-électronique
 - 14 : Industrie automobile
 - 15 : Construction navale et aéronautique - Armement
 - 16 : Industrie chimique - Caoutchouc
 - 17 : Industrie textile
 - 18 : Industrie de l'habillement
 - 19 : Industrie du cuir
 - 20 : Industrie du bois
 - 21 : Industrie papetière
 - 22 : Industrie polygraphique, presse, édition
 - 23 : Transformation matières plastiques, industries diverses
 - 24 : B.T.P.
 - 25 : Transports
 - 28 : Services
 - 29 : Commerces
 - 30 : Banques et assurances

C'est dans ce but qu'a été établi le graphique 3 : la coordonnée horizontale correspond au taux de participation, la coordonnée verticale au poids en termes de masse salariale des entreprises participantes par rapport à la masse salariale de l'ensemble du secteur.

Sur ce graphique, les différents types sont bien localisés : concentration et intensité sont étroitement liées, l'augmentation de la participation résultant conjointement du poids le plus important des entreprises concernées et de l'accroissement de leur effort.

Toutefois, en fonction du niveau, la nature de cette relation se modifie. On peut distinguer grossièrement deux cas :

— en ce qui concerne les secteurs à faible participation (D, E, F), il y a corrélation linéaire entre le taux de participation et le poids des entreprises participantes : le taux de participation de ces dernières croît en même temps que leur poids et le taux global ;

— par contre, les entreprises participantes des secteurs de type A, B, C, ont des poids respectifs à peu près identiques, le taux de participation résultant dans ce cas d'un accroissement, particulièrement marqué en ce qui concerne le type A, de la participation des entreprises qui en déclarent une.

Ceci résulte de ce que, dans ces secteurs où les entreprises de grande taille sont souvent dominantes, celles-ci participent dans leur quasi-totalité à l'effort de formation. Les variations qui peuvent exister de secteur à secteur, quant au nombre de petites entreprises qui participent, sont donc masquées.

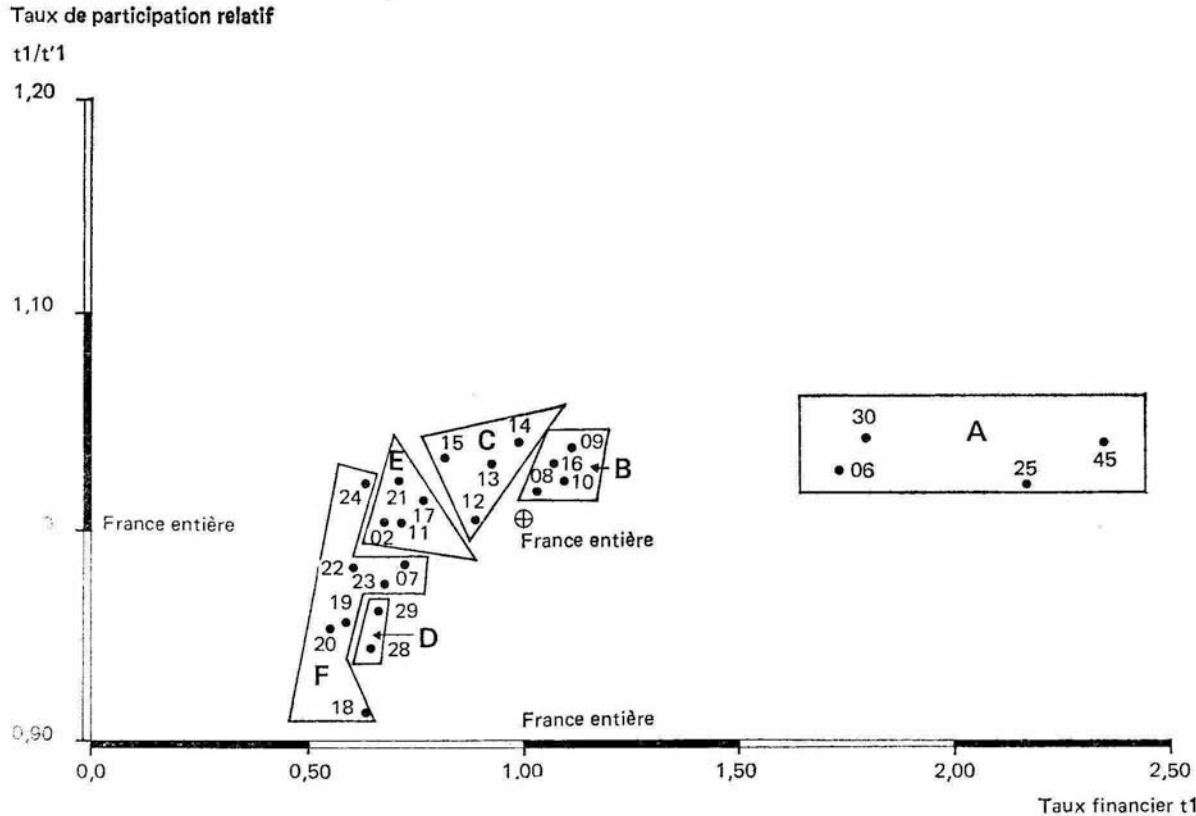
3) Influence du minimum légal

L'analyse faite dans les deux sections précédentes de la participation des entreprises a montré l'importance du taux de participation minimum fixé par la loi (1%). Un grand nombre d'entreprises déclarent des dépenses pour un volume identique ou très voisin de ce taux et, pour ces entreprises, l'écart est particulièrement sensible entre les déclarations concernant la participation physique et financière. Ce décalage pouvant, suivant les cas, correspondre à des situations variées : signature par l'entreprise d'une convention multilatérale à multiplicité globale avec un groupement professionnel ou interprofessionnel (1) ; dépenses illégitimes ne donnant en fait pas lieu à de réelles formations ; omission par les entreprises des stagiaires réellement formés. Bien que la part qui doit être attribuée à ces différentes interprétations soit difficile à fixer, il est apparu intéressant d'examiner comment les secteurs se distribueraient de ce point de vue.

Le graphique 4 figure donc les secteurs en fonction du pourcentage d'entreprises dont le taux est voisin de 1% (verticalement) et du taux de participation (horizontalement). Sur ce graphique, on constate que l'importance relative des déclarations pour un taux voisin du taux légal décroît avec l'importance de la participation. Toutefois, cette décroissance connaît de nombreuses exceptions ; on peut distinguer grossièrement quatre groupes :

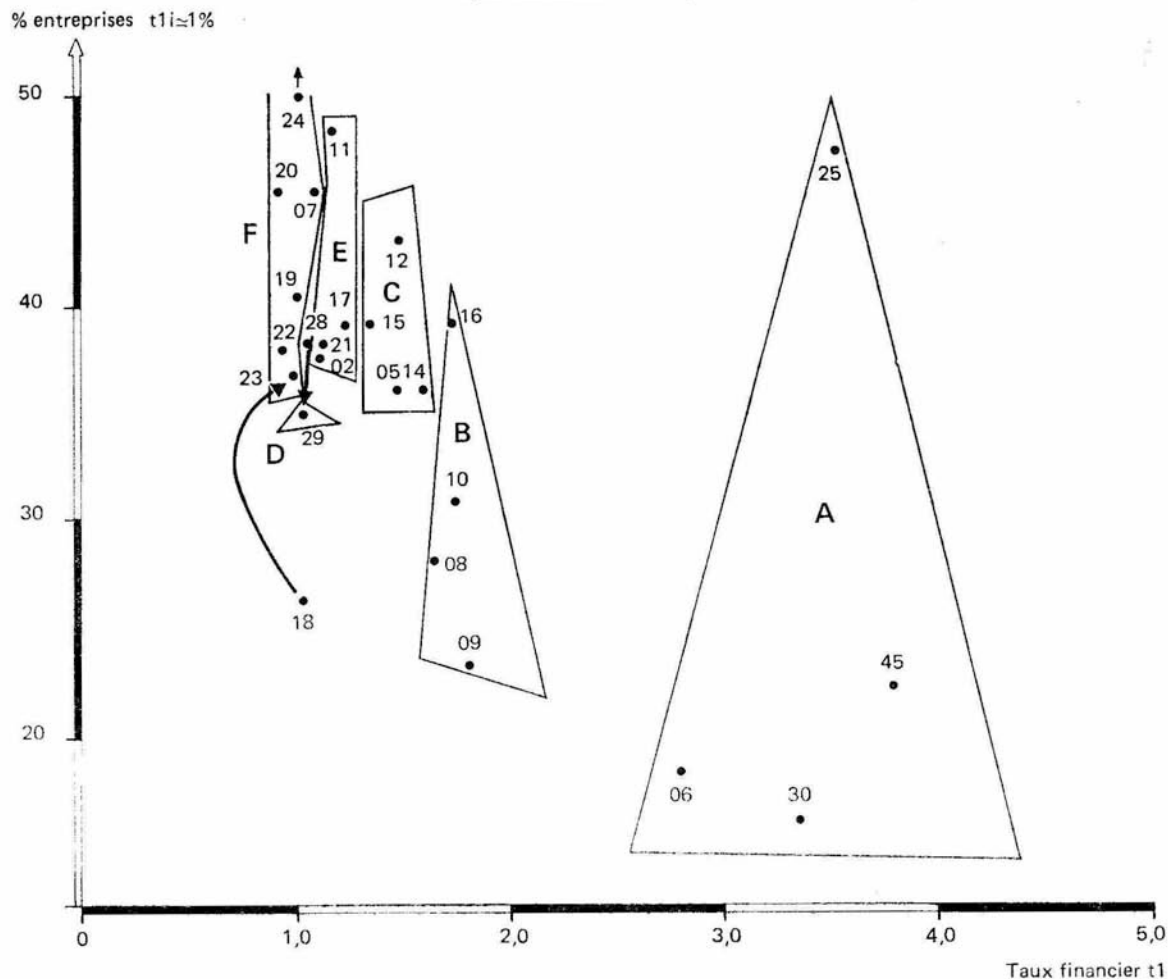
(1) Les versements correspondants sont libératoires, même s'ils sont utilisés pour financer des formations bénéficiant à des salariés d'autres entreprises appartenant au même groupement.

Graphique 3
Répartition des secteurs selon leur taux financier et le pourcentage
en masse salariale des entreprises participantes (t1/t'1)
(échelle en valeur relative France entière)



- Secteurs BCN :**
- 02 : Industries agricoles et alimentaires
 - 45 : Gaz, électricité, eau & divers
 - 06 : Raffinage et distribution du pétrole
 - 07 : Matériaux de construction
 - 08 : Verre
 - 09 : Extraction de minerai de fer et sidérurgie
 - 10 : Extraction de minerais et métallurgie des métaux non ferreux
 - 11 : Première transformation et travail des métaux
 - 12 : Industrie mécanique
 - 13 : Construction électrique-électronique
 - 14 : Industrie automobile
 - 15 : Construction navale et aéronautique - Armement
 - 16 : Industrie chimique - Caoutchouc
 - 17 : Industrie textile
 - 18 : Industrie de l'habillement
 - 19 : Industrie du cuir
 - 20 : Industrie du bois
 - 21 : Industrie papetière
 - 22 : Industrie polygraphique, presse, édition
 - 23 : Transformation matières plastiques, industries diverses
 - 24 : B.T.P.
 - 25 : Transports
 - 28 : Services
 - 29 : Commerces
 - 30 : Banques et assurances

Graphique 4
Répartition des secteurs selon leur taux financier et le pourcentage d'entreprises qui déclarent entre 0,9 et 1 % inclus de dépenses de formation



- Secteurs BCN :
- 02 : Industries agricoles et alimentaires
 - 45 : Gaz, électricité, eau & divers
 - 06 : Raffinage et distribution du pétrole
 - 07 : Matériaux de construction
 - 08 : Verre
 - 09 : Extraction de minerai de fer et sidérurgie
 - 10 : Extraction de minerais et métallurgie des métaux non ferreux
 - 11 : Première transformation et travail des métaux
 - 12 : Industrie mécanique
 - 13 : Construction électrique-électronique
 - 14 : Industrie automobile
 - 15 : Construction navale et aéronautique - Armement
 - 16 : Industrie chimique - Caoutchouc
 - 17 : Industrie textile
 - 18 : Industrie de l'habillement
 - 19 : Industrie du cuir
 - 20 : Industrie du bois
 - 21 : Industrie papetière
 - 22 : Industrie polygraphique, presse, édition
 - 23 : Transformation matières plastiques, industries diverses
 - 24 : B.T.P.
 - 25 : Transports
 - 28 : Services
 - 29 : Commerces
 - 30 : Banques et assurances

— le **type A** (banques, assurances, pétrole et énergie) dont le pourcentage d'entreprises au minimum légal est au voisinage de 20 %. Il faut toutefois exclure de ce type les transports, qui est le troisième secteur du point de vue de l'importance du nombre de ces déclarations ;

— le **type B** (sidérurgie et métallurgie des non-ferreux, verre) sauf la chimie, mais auquel il faut adjoindre *l'habillement*. Ce groupe comporte entre 20 et 30 % d'entreprises dont le taux est voisin de 1 %.

— Un groupe de secteurs où ce pourcentage excède largement les 40 %. Il est composé comme suit :

- les transports (47 %),
- la mécanique (43 %),
- la première transformation des métaux (48 %),
- enfin, trois secteurs du type F : bois, bâtiment et matériaux de construction (65 %).

— Enfin, l'ensemble des autres secteurs où le pourcentage oscille entre 35 et 40 % :

- la chimie,
- le type C sauf la mécanique,
- le type E sauf la première transformation des métaux,
- les services et commerces,
- une partie du type F (cuir, presse, matières plastiques et divers).

A l'intérieur de chacun de ces groupes, la dispersion des taux de participation entre les secteurs reste considérable. Au-delà des cas particuliers — par exemple celui du bâtiment, où l'importance des versements aux Fonds d'assurance Formation rend compte en grande partie du phénomène — on verra plus loin que ceux-ci sont étroitement liés à la structure des secteurs par classe de taille ; le cas des transports en est un exemple particulièrement frappant.

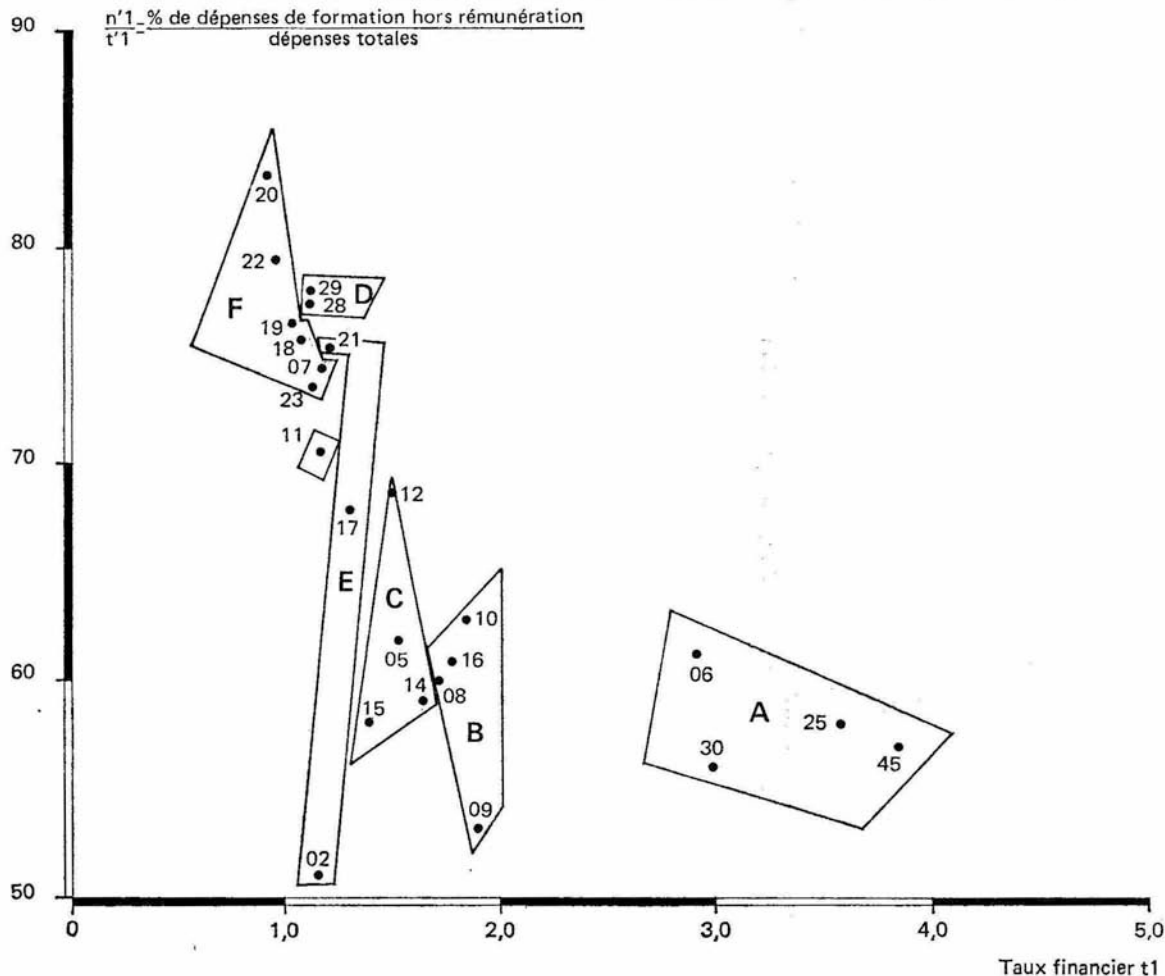
4) Rémunérations et dépenses directes de formation

Le maintien de la rémunération des stagiaires au cours de tout ou partie de leur stage représente près de la moitié des dépenses consenties. Pour l'essentiel, le reste des dépenses correspond à un financement direct d'opérations de formation (fonctionnement ou équipement de stages organisés par l'entreprise, conventions, versements à des Fonds d'assurance Formation).

Le graphique 5 rend compte du lien entre la part des dépenses hors rémunération (coordonnée verticale) et le taux de participation (coordonnée horizontale). Dans l'ensemble, la part relative des dépenses hors rémunération est d'autant plus faible que le taux de participation est élevé. Il n'en résulte pas, bien évidemment, que le taux des dépenses hors rémunération (rapport de ces dépenses à la masse salariale) soit décroissant : plus la participation augmente, plus les dépenses directes de formation augmentent, mais leur part par rapport à l'ensemble diminue.

Là encore, l'intensité de cette relation varie selon les types de secteurs ; on peut distinguer trois grands groupes :

Graphique 5
Répartition des secteurs selon leur taux financier et le pourcentage
des dépenses de formation hors-rémunération par rapport aux dépenses totales



- Secteurs BCN :
- 02 : Industries agricoles et alimentaires
 - 45 : Gaz, électricité, eau & divers
 - 06 : Raffinage et distribution du pétrole
 - 07 : Matériaux de construction
 - 08 : Verre
 - 09 : Extraction de minerai de fer et sidérurgie
 - 10 : Extraction de minerais et métallurgie des métaux non ferreux
 - 11 : Première transformation et travail des métaux
 - 12 : Industrie mécanique
 - 13 : Construction électrique-électronique
 - 14 : Industrie automobile
 - 15 : Construction navale et aéronautique- - Armement
 - 16 : Industrie chimique - Caoutchouc
 - 17 : Industrie textile
 - 18 : Industrie de l'habillement
 - 19 : Industrie du cuir
 - 20 : Industrie du bois
 - 21 : Industrie papetière
 - 22 : Industrie polygraphique, presse, édition
 - 23 : Transformation matières plastiques, industries diverses
 - 24 : B.T.P.
 - 25 : Transports
 - 28 : Services
 - 29 : Commerces
 - 30 : Banques et assurances

— dans le premier groupe, on trouve le type A ; le taux de dépenses hors rémunération y est voisin de 60 %, et varie peu avec le taux de participation qui est très élevé ;

— dans le deuxième groupe figurent les types B et C sauf la mécanique ; le taux de dépenses hors rémunération est voisin de 60 %, et le taux de participation est compris entre 1,4 et 2 %. A l'intérieur de ce groupe, on ne peut pas mettre en évidence de corrélation nette entre ces deux taux ;

— dans le troisième groupe, qui comprend, outre la mécanique, les types D, E (sauf les industries agro-alimentaires), et F, le taux de dépenses hors rémunération est compris entre 65 et 80 %, et les taux de participation sont compris entre 1,3 et 0,9 %, avec une forte corrélation négative entre les deux taux.

C'est surtout pour ce troisième groupe qu'on peut avancer deux types d'hypothèses pour rendre compte de cette situation :

— on sait que le décalage entre participation physique et financière est d'autant moins élevé que la participation est forte : dès lors, le nombre de stagiaires est important et les rémunérations correspondantes augmentent en part relative. Une telle interprétation confirmerait l'importance du volume des dépenses déclarées qui ne donnent pas lieu à des formations effectives de stagiaires ;

— le rapport entre dépenses directes et rémunération, est également lié à l'emploi occupé par les stagiaires : la rémunération des cadres est plus importante, les coûts de formation horaire de certains stages ouvriers plus élevés, la durée des stages peut également varier. Ce serait alors par l'intermédiaire de compositions différentes de la population des stagiaires en termes de qualification que ce rapport se modifierait.

Ce point sera repris sur des secteurs particuliers, après l'analyse de la répartition des stagiaires par secteur et qualification.

III - LES SALARIÉS EN FORMATION

L'obligation légale faite aux entreprises de participer à la formation continue n'est qu'une obligation financière : il n'y a pas de seuil fixé quant à la proportion de stagiaires ou au nombre d'heures de stage. Après avoir analysé la participation financière des secteurs, il est nécessaire de connaître à quelle formation concrète, en termes de stagiaires et d'heures de stage, cette participation a donné lieu. La croissance conjointe du taux financier et du taux de stagiaires ne doit pas faire oublier que le champ de variation du premier taux va de 1 à 4 (bois : 0,89 %, à énergie : 3,89 %), tandis que celui du second va de 1 à plus de 7 (bois : 7 % (1) de stagiaires, à banques : 52 %).

Cet écart est lié à l'importance respective de la diffusion de la formation dans les entreprises, en termes financiers et en termes physiques.

1) Diffusion et intensité de la formation

Le mode de diffusion de la formation en termes physiques s'apparente largement à celui qui a été examiné, en termes financiers, dans un paragraphe précédent (II.2.), mais les contrastes sont beaucoup plus accentués (voir graphique 6).

Les secteurs à faible niveau de participation (types D, E, F) se caractérisent par l'existence de deux populations de salariés : celle qui appartient à une entreprise ne déclarant aucun stagiaire, et celle qui, appartenant au contraire à une entreprise déclarant des stagiaires, bénéficie des stages dans une proportion égale au taux de stagiaires calculé pour les seules entreprises participantes. Les groupes D, E, F diffèrent entre eux par l'importance respective de ces deux populations.

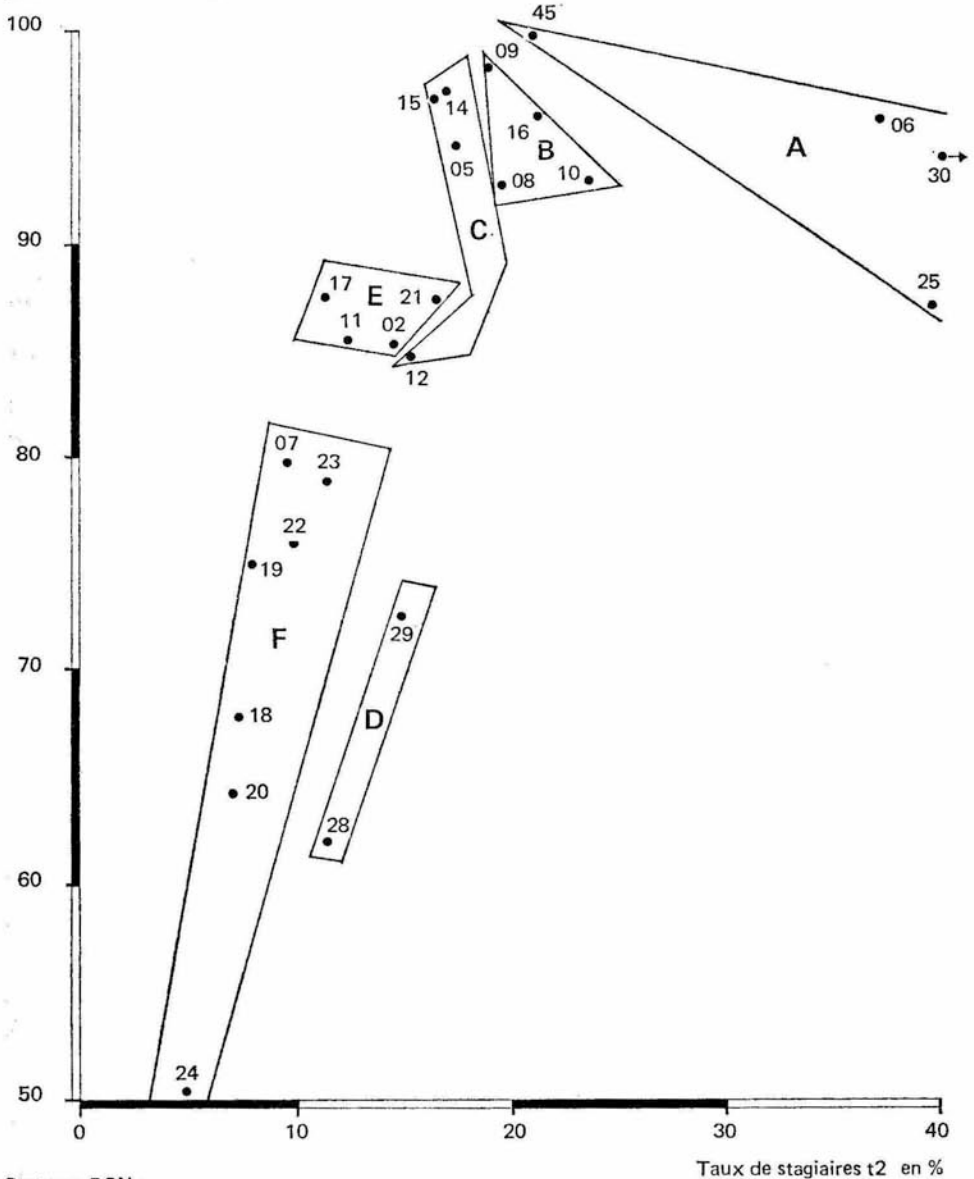
Pour les groupes D et F, les entreprises participantes ne représentent que 60 à 80 % des salariés du secteur. Ces proportions varient de 84 à 88 % pour le groupe E.

Cet écart entre les groupes E et F explique la différence des taux moyens de stagiaires par secteur, qui vont de 7 à 10 % environ, pour le groupe F, contre 10 à 16 % environ pour le groupe E. En termes de taux calculé sur les seules entreprises participantes, les chances d'accès à un stage pour la population des salariés qui appartiennent à des entreprises participantes sont à peu près identiques dans les secteurs des deux groupes. Le taux d'« entre-

(1) On a écarté le bâtiment avec $t_s = 5\%$, du fait de sa situation particulière vis-à-vis des Fonds d'assurance Formation.

Graphique 6
Répartition des secteurs selon leur taux de stagiaires
et le pourcentage de salariés des entreprises participantes

Pourcentage de salariés des entreprises qui ont déclaré des stagiaires



Secteurs BCN :

- 02 : Industries agricoles et alimentaires
- 45 : Gaz, électricité, eau et divers
- 06 : Raffinage et distribution du pétrole
- 07 : Matériaux de construction
- 08 : Verre
- 09 : Extraction de minerai de fer et sidérurgie
- 10 : Extraction de minerais et métallurgie des métaux non ferreux
- 11 : Première transformation et travail des métaux
- 12 : Industrie mécanique
- 13 : Construction électrique-électronique
- 14 : Industrie automobile
- 15 : Construction navale et aéronautique Armement

- 16 : Industrie chimique - Caoutchouc
- 17 : Industrie textile
- 18 : Industrie de l'habillement
- 19 : Industrie du cuir
- 20 : Industrie du bois
- 21 : Industrie papetière
- 22 : Industrie polygraphique, presse, édition
- 23 : Transformation matières plastiques, industries diverses
- 24 : B.T.P.
- 25 : Transports
- 28 : Services
- 29 : Commerces
- 30 : Banques et assurances

prises participantes » varie de 10 à 15 %, sauf dans les industries agro-alimentaires et dans l'industrie papetière où il atteint respectivement 17 % et 19 %.

La situation du groupe D (services et commerces) est un peu à part. Les secteurs ayant de faibles taux d'entreprises participantes ont néanmoins un taux de stagiaires élevé : mais ce sont aussi les secteurs qui, avec l'industrie papetière et les industries agro-alimentaires, ont les durées de stage les plus courtes, comme le montre le paragraphe suivant.

Pour les groupes à plus forte participation, le modèle de diffusion est tout à fait différent. Tous les secteurs de ces groupes (sauf les industries mécaniques et les transports), rassemblent plus de 92 % de salariés appartenant à des entreprises qui ont déclaré des stagiaires. La population des salariés appartenant à des entreprises non-participantes se trouve donc très réduite. Ces secteurs ne diffèrent entre eux que par l'importance de l'effort de formation, c'est-à-dire le taux calculé pour les seules entreprises participantes.

Le taux de stagiaires est inférieur ou égal à la moyenne nationale : 17 % pour le groupe C, il est compris entre 17 et 24 % pour le groupe B ; le groupe A dépasse très largement les deux précédents, avec des taux supérieurs à 36 % (sauf l'énergie ; voir à ce sujet le paragraphe suivant). En schématisant, un salarié du groupe C a une chance sur six environ de suivre un stage ; il a une chance sur quatre ou cinq dans le groupe B, et enfin environ une chance sur trois dans le groupe A.

2) Durée des stages

Pour mesurer l'importance de la participation physique des entreprises à la formation professionnelle continue on ne peut parler du nombre de stagiaires formés sans y rattacher la durée des stages.

La relation entre taux de stagiaires (coordonnées horizontales) et durée moyenne des stages (coordonnées verticales) fait apparaître à l'intérieur des groupes de secteurs quelques disparités constatées précédemment. Ces groupes sont schématisés sur le graphique 7.

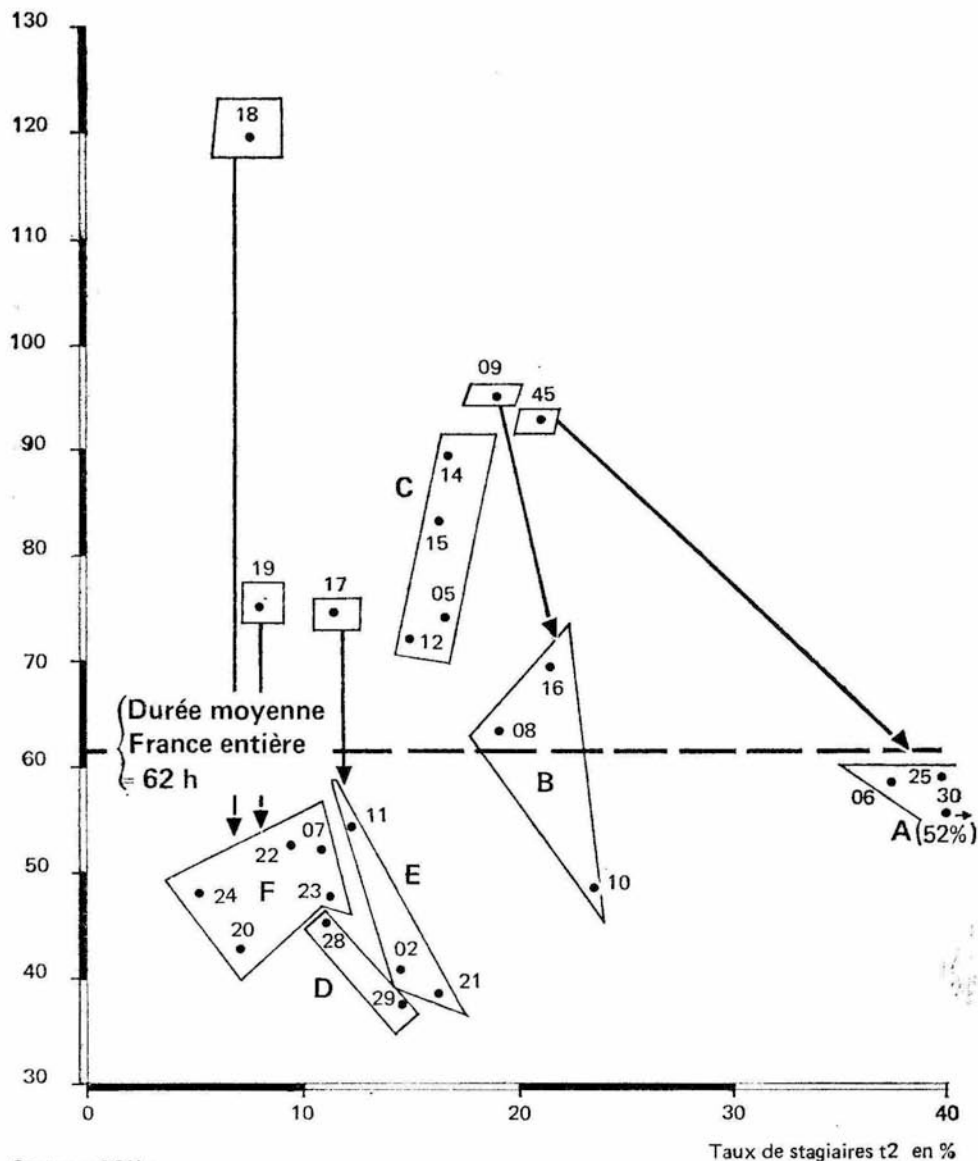
Les secteurs du groupe A (sauf l'énergie) se distinguent par un taux de stagiaires élevé, mais des durées de stage moyennes (entre 50 et 60 heures). L'énergie, cependant, a un taux de stagiaires plus faible mais une durée moyenne de stage plus élevée (93 heures). En ce qui concerne le nombre d'heures par salarié des entreprises participantes, tous ces secteurs sont similaires.

Les secteurs des groupes B et C ont à l'inverse des taux de stagiaires moyens (entre 15 et 25 %), mais des durées de stage supérieures à la moyenne (plus de 65 heures, sauf métallurgie des métaux non-ferreux).

Pour les autres groupes, D, E, F, il faut d'abord isoler les secteurs du textile, habillement et cuir, qui se distinguent par des durées de stage longues. Tous les autres secteurs ont simultanément un taux de stagiaires inférieur à la moyenne (moins de 17 %) et des durées de stage inférieures à la moyenne (moins de 60 heures).

Graphique 7
Répartition des secteurs selon le taux de stagiaires
et la durée moyenne des stages

Durée des stages (en heures)



Secteurs BCN :

- 02 : Industries agricoles et alimentaires
- 05 : Gaz, électricité, eau et divers
- 06 : Raffinage et distribution du pétrole
- 07 : Matériaux de construction
- 08 : Verre
- 09 : Extraction de minerais et métallurgie des métaux non ferreux
- 10 : Première transformation et travail des métaux
- 11 : Industrie chimique - Caoutchouc
- 12 : Industrie mécanique
- 13 : Construction électrique-électronique
- 14 : Industrie automobile
- 15 : Construction navale et aéronautique - Armement

- 16 : Industrie chimique - Caoutchouc
- 17 : Industrie textile
- 18 : Industrie de l'habillement
- 19 : Industrie du cuir
- 20 : Industrie du bois
- 21 : Industrie papetière
- 22 : Industrie polygraphique, presse, édition
- 23 : Transformation matières plastiques, industries diverses
- 24 : B.T.P.
- 25 : Transports
- 28 : Services
- 29 : Commerces
- 30 : Banques et assurances

3) Mesures financières et mesures physiques

Les deux premiers chapitres ont montré qu'un nombre important d'entreprises déclarent des dépenses de formation, mais pas de stagiaires. Ce phénomène est difficile à interpréter : il peut résulter aussi bien de la non-déclaration de stagiaires que d'une sur-déclaration de dépenses ou d'une imputation différente des participations physique et financière résultant d'un même stage à deux années différentes, ou d'un transfert dans le cadre d'une convention multilatérale.

Il était donc particulièrement intéressant de voir comment les différents secteurs se répartissaient en fonction du taux de participation (coordonnées horizontales) et du taux d'entreprises qui ne déclarent pas de stagiaires parmi celles qui déclarent des dépenses (coordonnées verticales).

L'examen du graphique 8 manifeste que cet écart décroît très rapidement avec le taux de participation : alors que plus de 50 % des entreprises déclarant des dépenses, ne déclarent pas de stagiaires dans des secteurs comme le bois, l'habillement ou les matériaux de construction (1 % de participation), 20 % sont dans ce cas lorsqu'il s'agit de la chimie, du pétrole ou de l'énergie.

Cette relation n'est pas toutefois sans exceptions. Les banques et assurances, et surtout les transports, présentent un décalage entre participations physique et financière que leur fort taux de participation ne devrait pas autoriser ; il en est de même pour tous les secteurs du type B à l'exception de la chimie (sidérurgie et métallurgie des non-ferreux, verre).

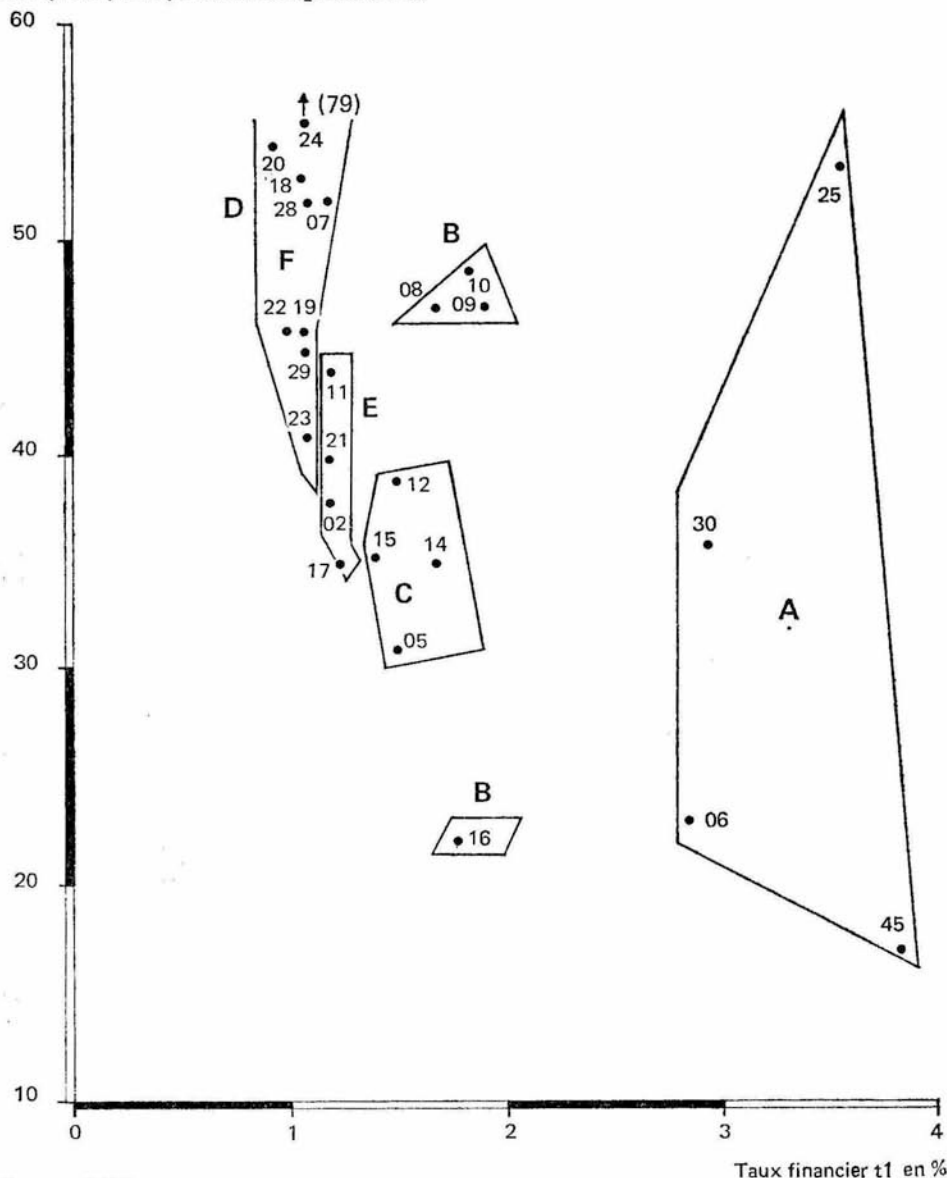
Dans tous ces secteurs coexistent des sous-secteurs à forte participation et très concentrés, et d'autres où les entreprises sont de petite taille et où la participation est faible. Ces derniers contribuent à relever sensiblement le taux d'écart, alors que les premiers maintiennent à une valeur forte le taux de participation.

Il faut également souligner l'écart particulièrement important dans le bâtiment-travaux publics entre participations physique et financière : près de 80 % des entreprises y déclarent des dépenses et pas de stagiaires. Ceci résulte du recours, dans ce secteur, au Fonds d'assurance Formation, les entreprises n'ayant pas à déclarer les stagiaires formés par ces organismes.

Le graphique vient renforcer les conclusions auxquelles avaient conduit les examens précédents, en particulier le paragraphe 11.3 : de même que l'importance des entreprises dont le taux de participation avoisine 1 %, le décalage entre participations physique et financière est fortement lié à la faiblesse globale de la participation.

Graphique 8
Répartition des secteurs selon le taux financier
et le pourcentage relatif d'entreprises
déclarant des dépenses et pas de stagiaires

Entreprises participantes sans stagiaires (en %)



Secteurs BCN :

- | | |
|---|--|
| 02 : Industries agricoles et alimentaires | 16 : Industrie chimique - Caoutchouc |
| 05 : Gaz, électricité, eau et divers | 17 : Industrie textile |
| 06 : Raffinage et distribution du pétrole | 18 : Industrie de l'habillement |
| 07 : Matériaux de construction | 19 : Industrie du cuir |
| 08 : Verre | 20 : Industrie du bois |
| 09 : Extraction de minerai de fer et sidérurgie | 21 : Industrie papetière |
| 10 : Extraction de minerais et métallurgie des métaux non ferreux | 22 : Industrie polygraphique, presse, édition |
| 11 : Première transformation et travail des métaux | 23 : Transformation matières plastiques, industries diverses |
| 12 : Industrie mécanique | 24 : B.T.P. |
| 13 : Construction électrique-électronique | 25 : Transports |
| 14 : Industrie automobile | 28 : Services |
| 15 : Construction navale et aéronautique Armement | 29 : Commerces |
| | 30 : Banques et assurances |

IV - ANALYSE DE LA PARTICIPATION PAR SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ DÉTAILLÉ ET CLASSE DE TAILLE DES ENTREPRISES

1) Présentation

Les secteurs d'activité (code des Branches de la comptabilité nationale BCN) ont été classés en quelques groupes homogènes dans la partie précédente, par combinaison de quelques indices sectoriels de participation, sans que la structure de tailles de ces secteurs ait été explicitement prise en compte.

Or, la taille des entreprises est un facteur déterminant dans l'importance du taux de participation en termes financiers ou physiques (voir chapitre II ; cependant, à l'intérieur de chaque classe de taille, il existe encore une forte disparité de la participation suivant les secteurs d'activité).

Il est donc nécessaire d'étudier les variables importantes de la participation suivant simultanément les secteurs d'activité et la classe de taille des entreprises.

De plus, les secteurs d'activité se caractérisent eux-mêmes par une certaine disparité dans les activités économiques des entreprises qui les composent. L'étude intra-sectorielle de la participation se justifie pour déceler l'existence de ces disparités. On a retenu pour cela le code de la nomenclature des activités économiques (NAE).

Mais, pour assurer la validité statistique des calculs effectués, on a regroupé les entreprises qui appartiennent à plusieurs nomenclatures des activités économiques où elles sont trop peu nombreuses, en un nouveau code (1) compatible avec la nomenclature des branches de la comptabilité nationale (BCN).

Un secteur d'activité (code BCN) comprend un nombre variable de sous-secteurs, suivant le nombre total d'entreprises qui s'y rattachent, un ou deux pour l'énergie, le raffinage et la distribution du pétrole, la sidérurgie, etc., plus de vingt sous-secteurs pour les services et les commerces.

Le nombre total de sous-secteurs est égal à 198 (y compris l'agriculture et l'administration).

Dans cette partie, deux variables importantes (le taux de participation financière et le taux de stagiaires) sont analysées en fonction des sous-secteurs d'activité économique, et de la classe en taille des entreprises (six classes de taille). Chaque variable donne donc lieu à un tableau d'analyse de dimen-

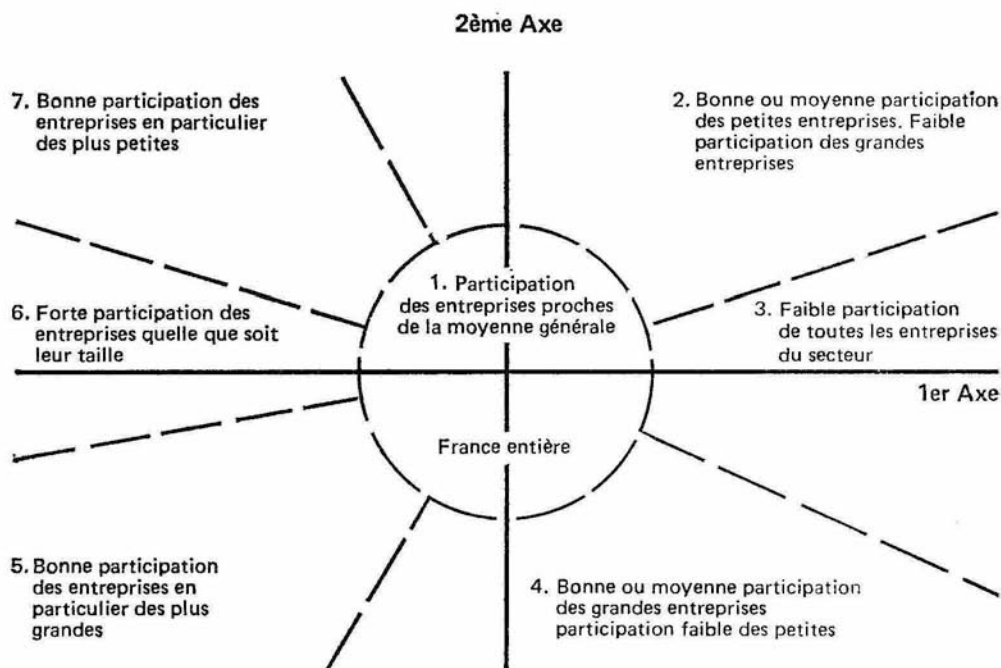
(1) Voir annexe C

sion 198×6 où les entreprises d'un sous-secteur et d'une classe de taille fixée (donc une case au tableau) sont caractérisées par le taux moyen de participation. On a fait l'analyse successivement pour les deux taux.

Pour faciliter l'examen de ces tableaux, on a effectué une analyse factorielle en composante principale.

Cette méthode fournit, en particulier, une représentation graphique (1) dans le plan des différents sous-secteurs.

Ce plan est repéré par deux axes, l'axe horizontal opposant les sous-secteurs à forte participation (à gauche) aux sous-secteurs à faible participation (à droite), et l'axe vertical opposant les sous-secteurs où la participation relative des grandes entreprises est forte (en bas) à ceux où les petites entreprises dominent (en haut). La combinaison de ces deux classifications divise le plan en plusieurs domaines dont la signification est donnée sur le graphique ci-dessous :



On entend par bonne participation des entreprises d'un secteur ou sous-secteur, un taux financier du secteur ou sous-secteur supérieur au taux financier moyen pour la France entière, pour la même catégorie de taille.

(1) La projection dans le plan représente 72 % de l'inertie totale du nuage de points.

Exemple

Classes de taille	1	2	3	3 bis	4	5	Total
Taux du sous-secteur X	0,90	1,06	1,05	1,10	1,0	2,0	1,15
Taux France entière .	0,66	0,86	1,10	1,27	1,45	2,59	1,63

Le sous-secteur X a une bonne participation des petites entreprises (tailles 1 et 2), mais une faible participation des grandes entreprises (tailles 4 et 5).

La situation des différents sous-secteurs à l'intérieur de ce graphique va être maintenant analysée groupe par groupe — en utilisant les groupes constitués au cours des deux sections précédentes.

2) Groupe A

- 3-4-5 : Énergie
- 6 : Raffinage et distribution du pétrole
- 25 : Transports
- 30 : Banques et assurances

Ces quatre secteurs dont les taux de participation au financement de la formation continue sont les plus élevés, diffèrent quant à la taille, au nombre d'entreprises et à la nature de la concentration. L'énergie, avec plus de 240 000 salariés, n'a que 161 entreprises ; ce secteur très concentré ne comporte qu'un sous-secteur dans la nomenclature utilisée ici. Par contre, le pétrole, avec seulement 66 000 salariés, a 537 entreprises, soit deux sous-secteurs ; les transports en ont dix, pour 5 200 entreprises, et 680 000 salariés ; les banques et assurances en ont quatre, pour 1 200 entreprises et 470 000 salariés.

Tous les sous-secteurs (sauf huit sous-secteurs des transports) se situent sur la partie gauche de la représentation graphique : ils présentent un niveau élevé de participation financière et physique, quelle que soit la taille des entreprises. Les entreprises de taille intermédiaire (50 à 2 000 salariés) dépassent assez largement les valeurs moyennes des taux de participation.

Cependant, les deux sous-secteurs du secteur « Raffinage et distribution du pétrole » ont des caractéristiques bien différentes. Le premier, beaucoup plus concentré que le second, le dépasse aussi par le niveau de la participation.

Le transport est, à l'évidence, un secteur très hétérogène du point de vue de la participation au financement de la formation professionnelle continue : il comprend deux sous-secteurs dominants qui regroupent la majorité des salariés du secteur, répartis dans de grosses entreprises :

Graphique 9

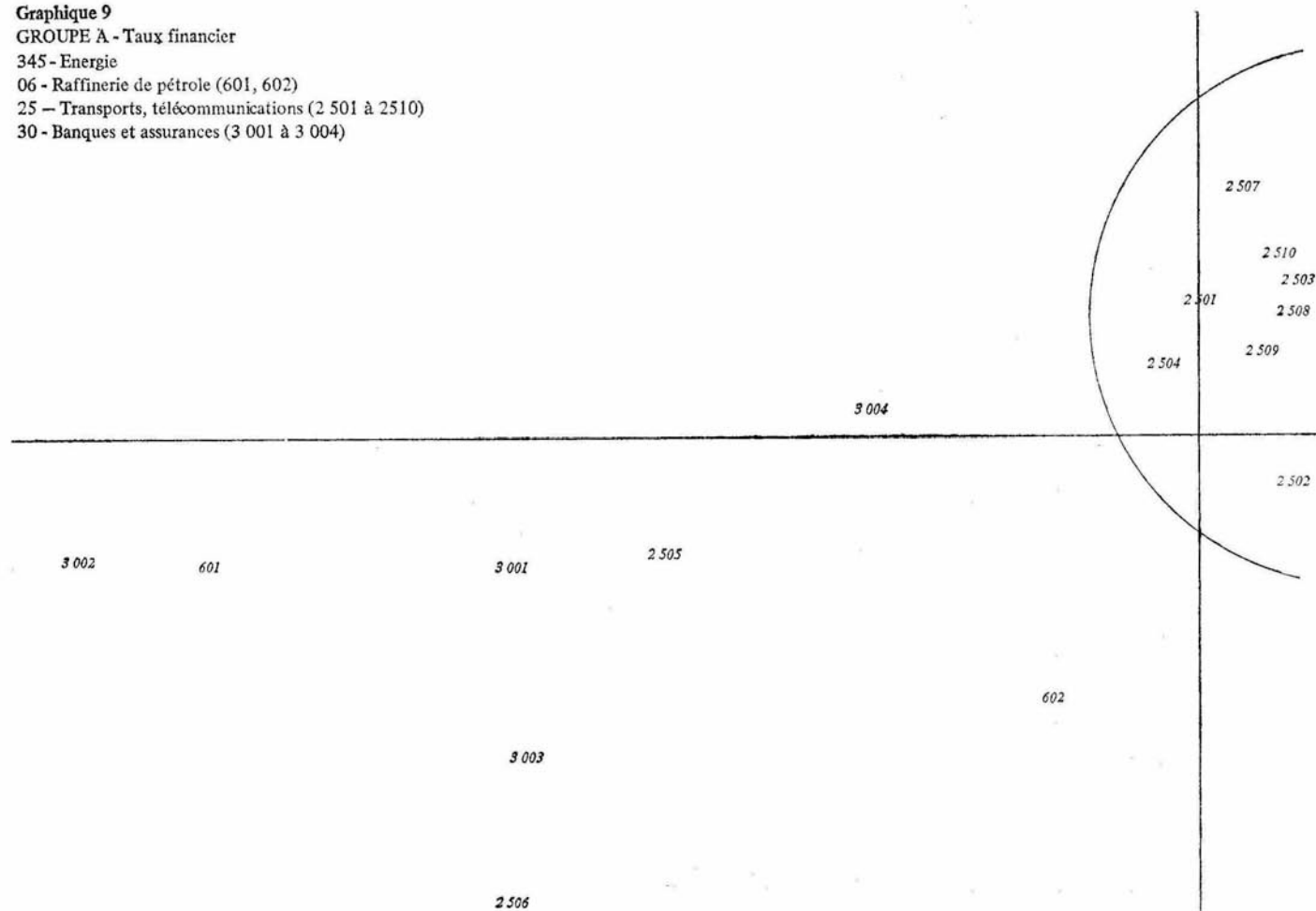
GROUPE A - Taux financier

345 - Energie

06 - Raffinerie de pétrole (601, 602)

25 - Transports, télécommunications (2 501 à 2 510)

30 - Banques et assurances (3 001 à 3 004)



Graphique 10

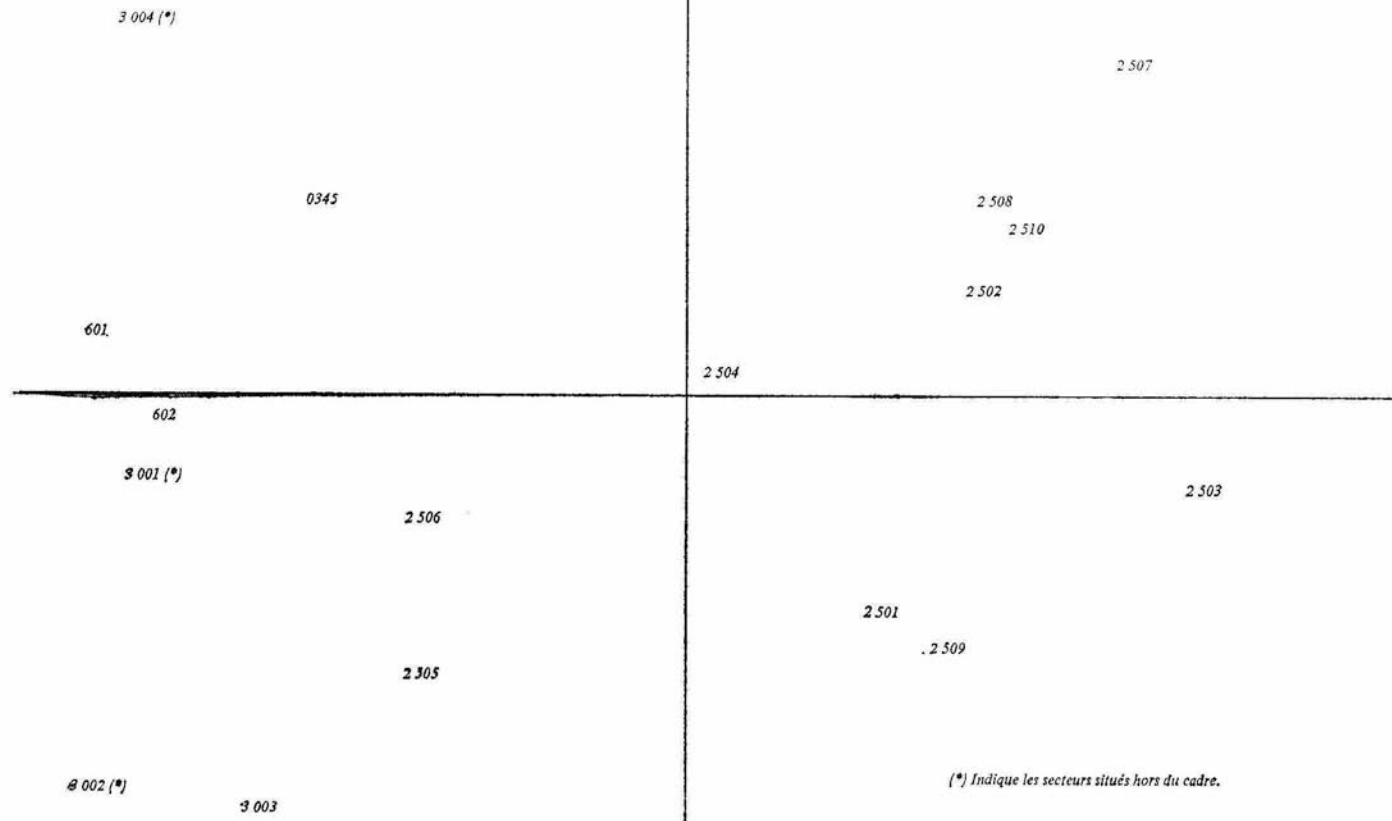
GROUPE A - Taux physique

0345 - Energie

06 - Raffinerie du pétrole (601, 602)

25 - Transports, télécommunications (2 501 à 2 510)

30 - Banques et assurances (3 001 à 3 004)



- le sous-secteur 2 505 : transport ferroviaire,
- le sous-secteur 2 506 : transports aériens et maritimes (1).

Tous les autres sous-secteurs ont une participation faible, et présentent un comportement qu'on pourrait rapprocher de celui du bâtiment : taux financier voisin de 1 %, taux de stagiaires très faible (4 ou 5 %).

3) Groupe B

- 8 : Verre
- 9 : Extraction de minerai de fer et sidérurgie
- 10 : Extraction de minerais et métallurgie des métaux non-ferreux
- 16 : Industrie de la chimie et du caoutchouc

Les représentations graphiques issues des taux financier et physique conduisent à la même interprétation. Tous ces secteurs ont des taux de participation financière et physique supérieurs ou égaux aux valeurs moyennes nationales.

Ces secteurs ont peu d'entreprises (2), sauf le secteur de la chimie, mais les quelques entreprises de plus de 2 000 salariés, totalisent plus de la moitié des salariés des secteurs, et présentent des taux de participation élevés (plus de 1,9 %), tandis que les petites entreprises ont au contraire des taux de participation inférieurs aux valeurs moyennes pour la France entière.

La division de ces secteurs en sous-secteurs fait ressortir cette hétérogénéité. Les deux sous-secteurs 901 (sidérurgie) et 902 (commerce en gros des ferrailles) diffèrent très fortement par leur structure de tailles et le niveau de leur participation. Le premier, très concentré, a un taux financier de 1,9 %, tandis que le second, constitué exclusivement de petites entreprises, a un taux financier de 0,71 %.

La situation dans la chimie se diversifie plus : certains sous-secteurs sont assez concentrés (1 601 à 1 603, 1 606, 1 607), d'autres peu : 1 604-1 605 (fabrication de produits pharmaceutiques, peintures, vernis) (3).

Le niveau de participation des entreprises de plus de 2 000 salariés des sous-secteurs concentrés est partout élevé (taux financier supérieur à 2 %) ; celui des entreprises intermédiaires (50 à 2 000 salariés) varie assez fortement dans tous les sous-secteurs : il est très élevé pour le sous-secteur 1 603 (industrie de la synthèse organique), mais très faible pour le sous-secteur 1 602 (chimie organique, goudron, benzols), et le sous-secteur 1 607 (fabrication d'articles en caoutchouc). Ces différentes configurations expliquent la dispersion des sous-secteurs sur le graphique.

(1) Cet ensemble comprend moins de 72 entreprises au secteur des transports, mais 63 % des salariés.

(2) Le verre (8) et la métallurgie des non-ferreux (10) n'ont, de ce fait, pas de sous-secteur ; ils sont codés respectivement 801 et 1002 sur les graphiques. La sidérurgie a deux sous-secteurs, la chimie en a sept.

(3) Voir la signification des codes de sous-secteurs en Annexe C.

Graphique 11

GROUPE B

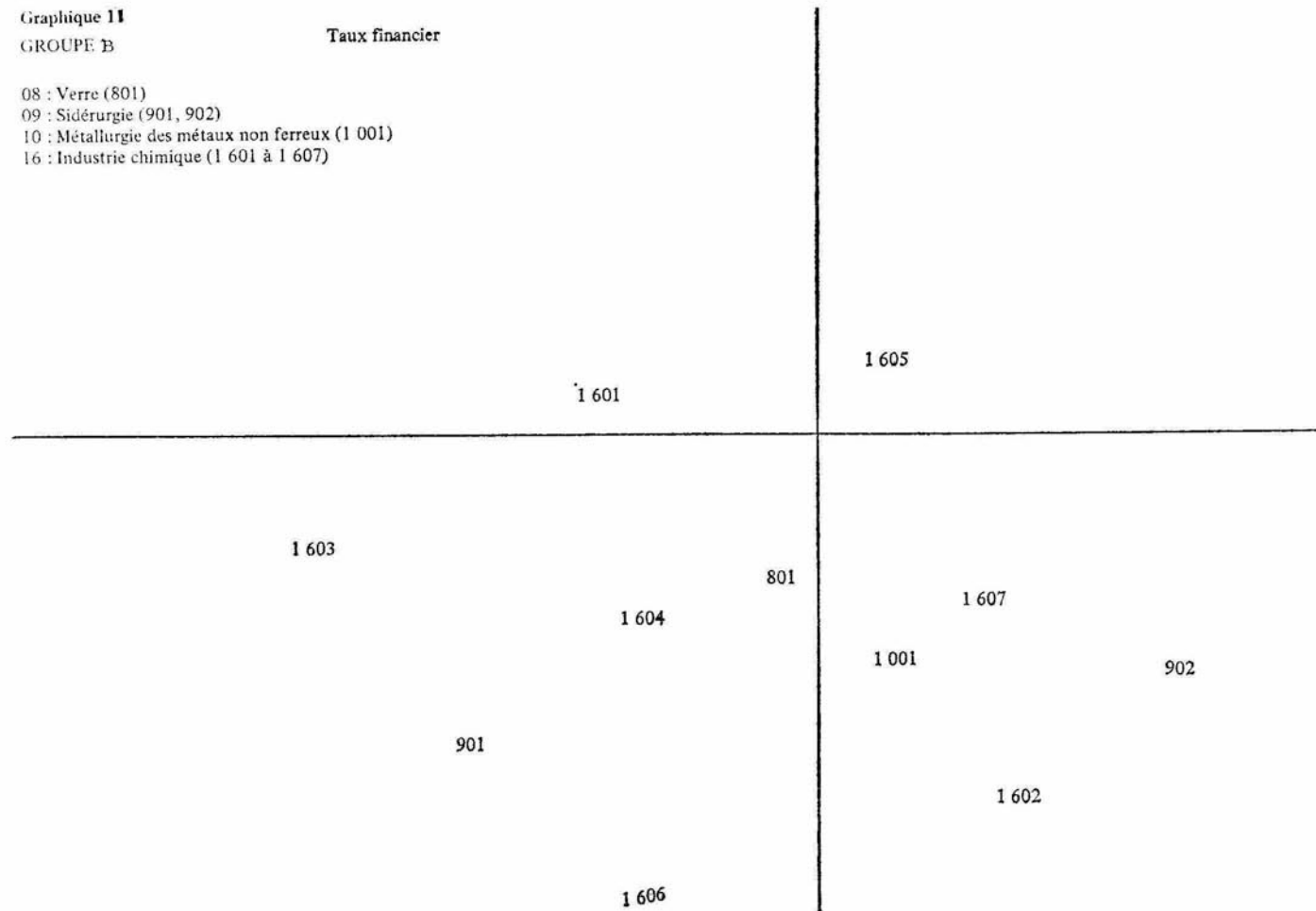
Taux financier

08 : Verre (801)

09 : Sidérurgie (901, 902)

10 : Métallurgie des métaux non ferreux (1 001)

16 : Industrie chimique (1 601 à 1 607)



Graphique 12

GROUPE B

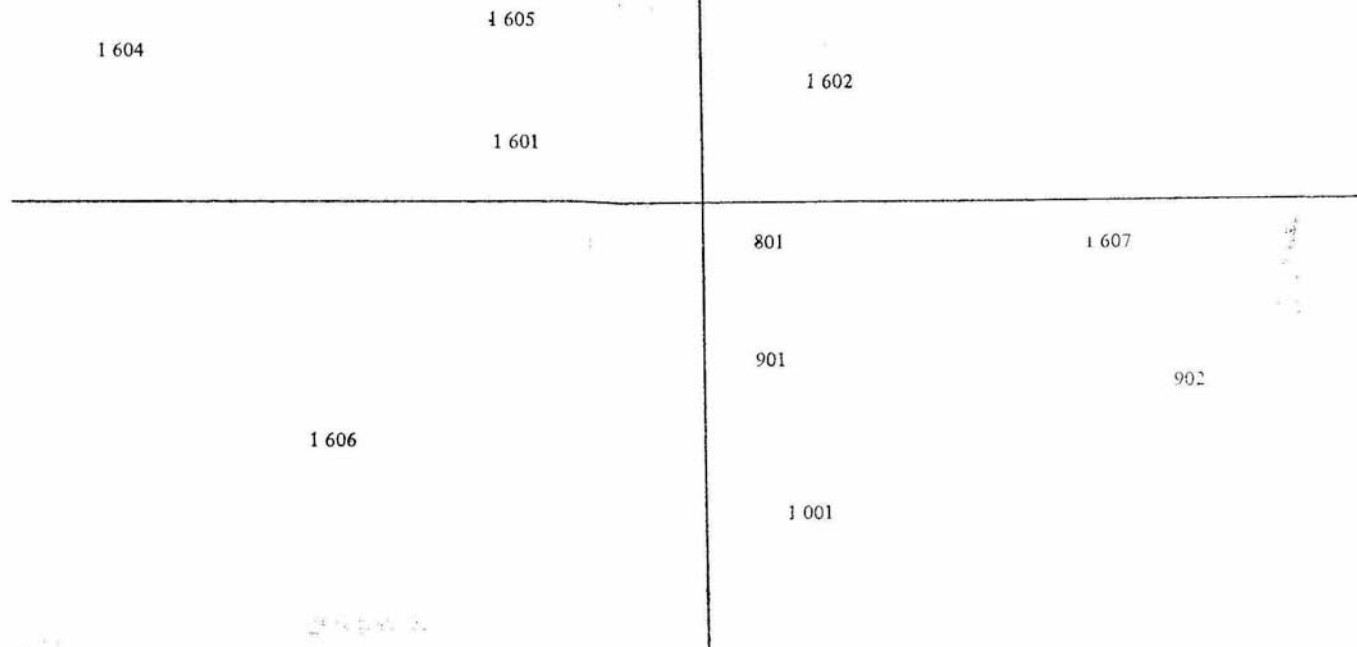
Taux physique

08 : Verre (801)

09 : Minerai de fer et sidérurgie (901, 902)

10 : Métallurgie des métaux non ferreux (1 001)

16 : Industrie chimique (1 601 à 1 607)



4) Groupe C

- 12 : industrie mécanique
- 13 : construction électrique et électronique
- 14 : industrie de l'automobile
- 15 : construction navale et aéronautique. Industrie de l'armement.

L'industrie mécanique avec plus de 7 300 entreprises et 700 000 salariés, est le secteur le plus important du groupe, mais aussi le plus dispersé ; quinze sous-secteurs y ont été distingués. Les trois autres secteurs font encore partie des secteurs importants et concentrés ; avec près de 500 000 salariés dans la construction électrique et l'automobile, et 175 000 salariés dans la construction navale, ces secteurs ont des tailles moyennes respectives de 270, 600, 400 salariés environ par entreprise. Ils se subdivisent en trois à cinq sous-secteurs.

Cet ensemble présente une bonne homogénéité : les valeurs des taux de participation physique et financière se situent légèrement au-dessous des valeurs moyennes pour la France entière. Peu de grosses entreprises dans ces secteurs ont des taux élevés de participation, à l'exception du sous-secteur 1214 : fabrication de machines de bureaux, dont les taux de participation sont très élevés dans toutes les classes de taille.

Mis à part le sous-secteur 1402 : construction et fabrication de pièces détachées pour cycles et motocycles, qui présente un très bas niveau de participation pour toutes ses entreprises, les sous-secteurs 1202 : robinetterie, tuyauterie, 1203 : fabrication de matériel de combustion et thermique, 1212 : fabrication d'horlogerie et appareils de pesage, se distinguent par des taux de participation financière très élevés dans les petites entreprises ; mais les valeurs des taux de stagiaires formés, pour les sous-secteurs 1202 et 1212, restent très proches des valeurs pour la France entière.

5) Groupe D

- 28 : services
- 29 : commerces

Ces deux secteurs ont été mis à part, car ils présentent différentes caractéristiques qui les rendent inassimilables aux autres groupes : nombre très élevé d'entreprises de toutes tailles, forte hétérogénéité interne en matière de participation à l'effort de formation professionnelle continue (1).

Les divers sous-secteurs se répartissent dans tout le plan, aussi bien pour l'analyse du taux financier que pour celle du taux physique.

L'analyse des graphiques relatifs au taux de stagiaires fait apparaître deux phénomènes :

(1) **Services** : 18.500 entreprises pour 930.000 salariés.
Commerces : 27.500 entreprises pour 1.300.000 salariés.

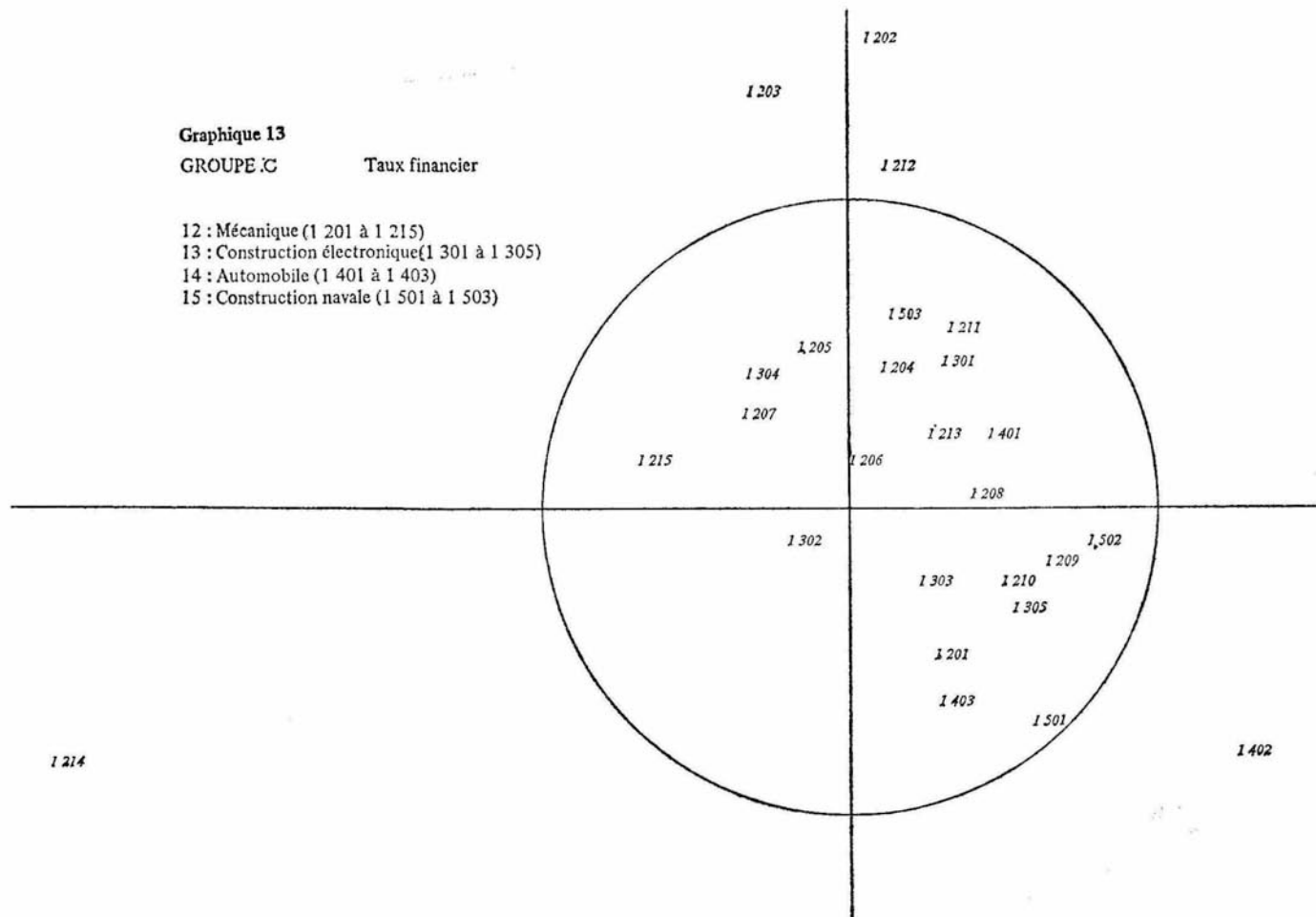
On a construit vingt-quatre sous-secteurs dans le premier secteur et trente et un dans le second.

Graphique 13

GROUPE C

Taux financier

- 12 : Mécanique (1 201 à 1 215)
 13 : Construction électronique (1 301 à 1 305)
 14 : Automobile (1 401 à 1 403)
 15 : Construction navale (1 501 à 1 503)



Graphique 14

GROUPE C Taux physique

- 12 : Industrie Mécanique (1 201 à 1 215)
- 13 : Construction électrique et électronique (1 301 à 1 305)
- 14 : Industrie automobile (1 401 à 1 403)
- 15 : Construction navale, aéronautique

1 203

1 205

1 304

1 202

1 503

1 401

1 301

1 208

1 207

1 305

1 402

1 201

1 302

1 212

1 213

1 210

1 502

1 204

1 403

1 211

1 209

1 501

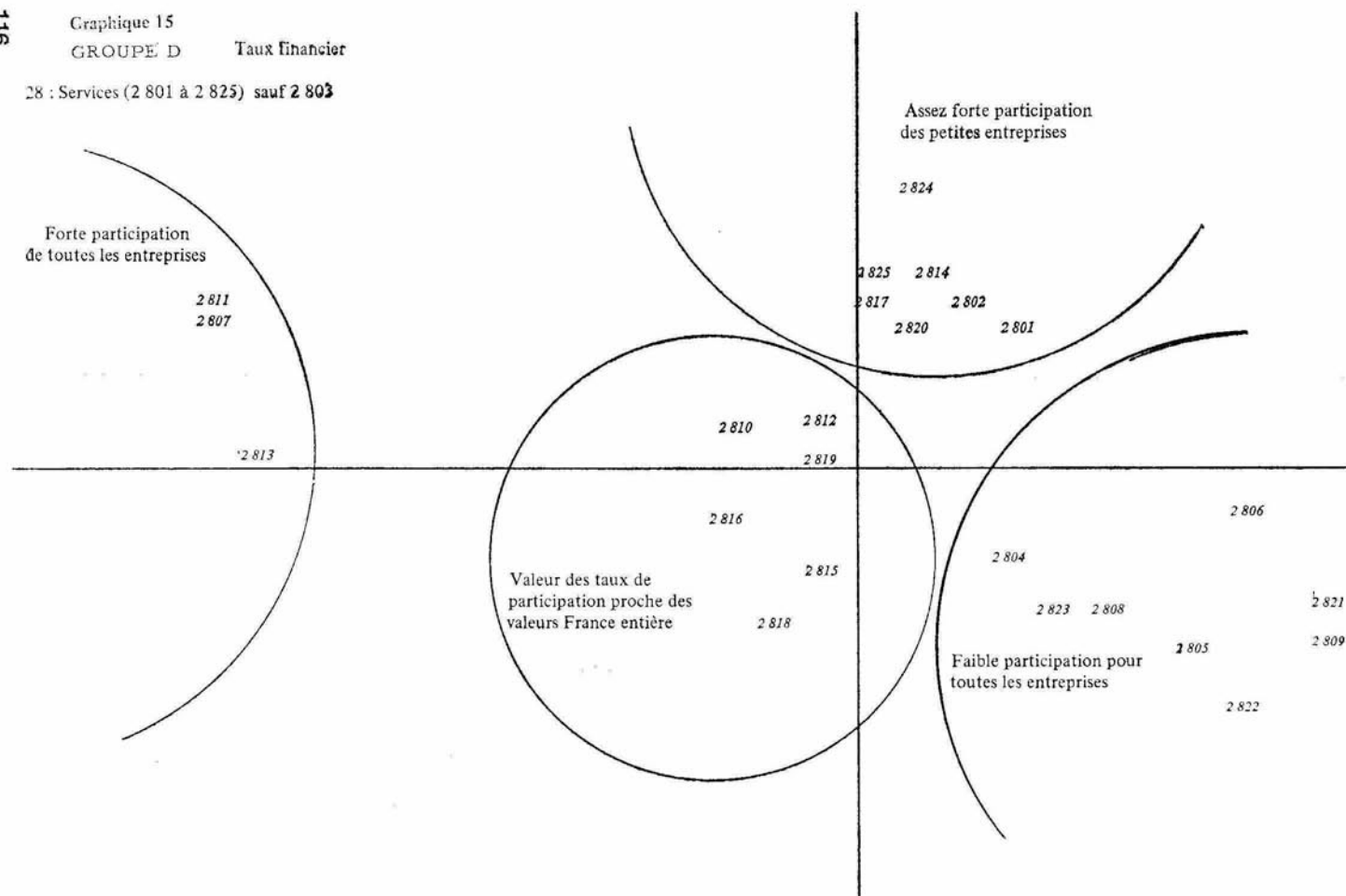
1 215

1 303

1 206

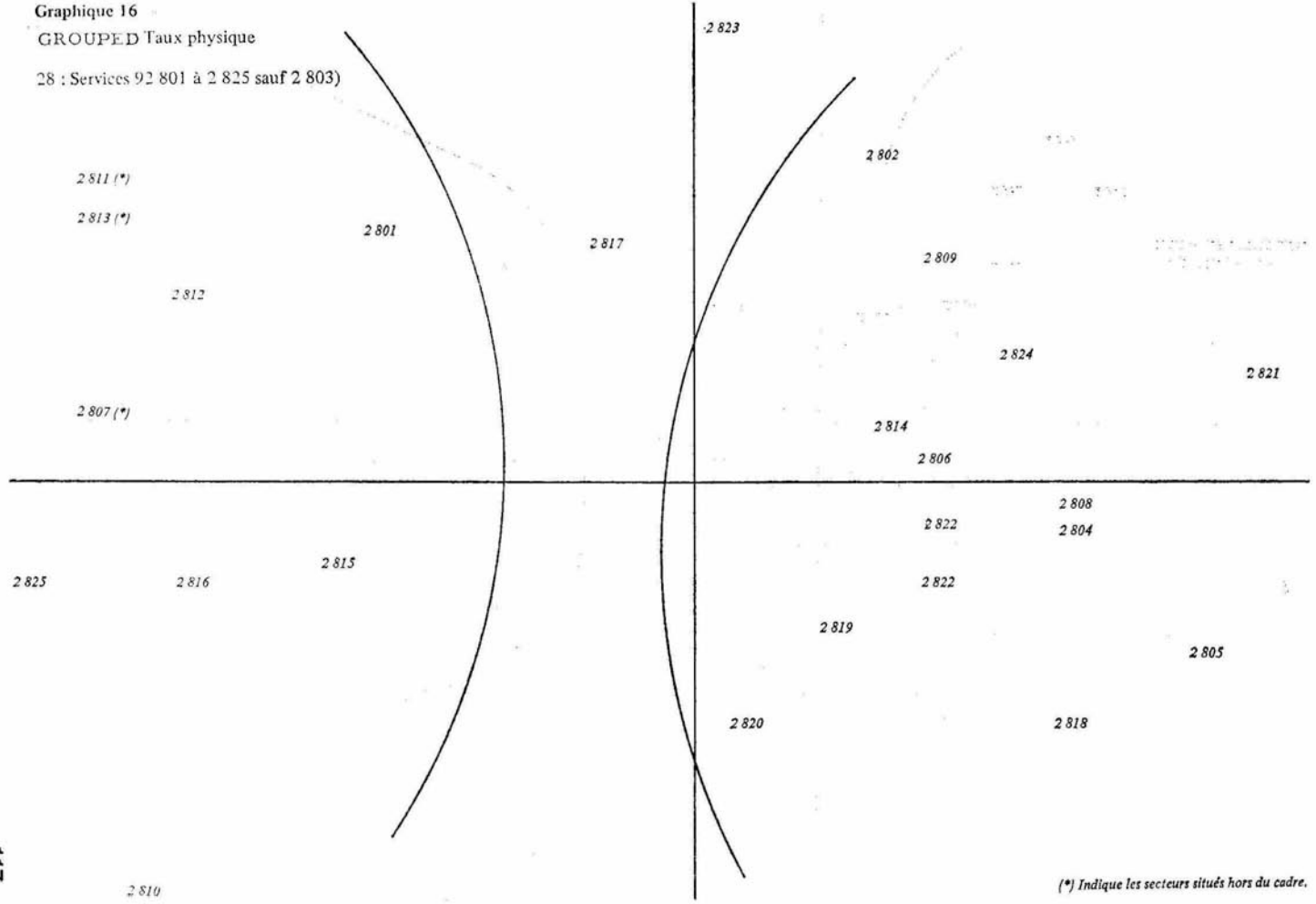
Graphique 15
 GROUPE D Taux financier

28 : Services (2 801 à 2 825) sauf 2 803



Graphique 16
GROUPED Taux physique

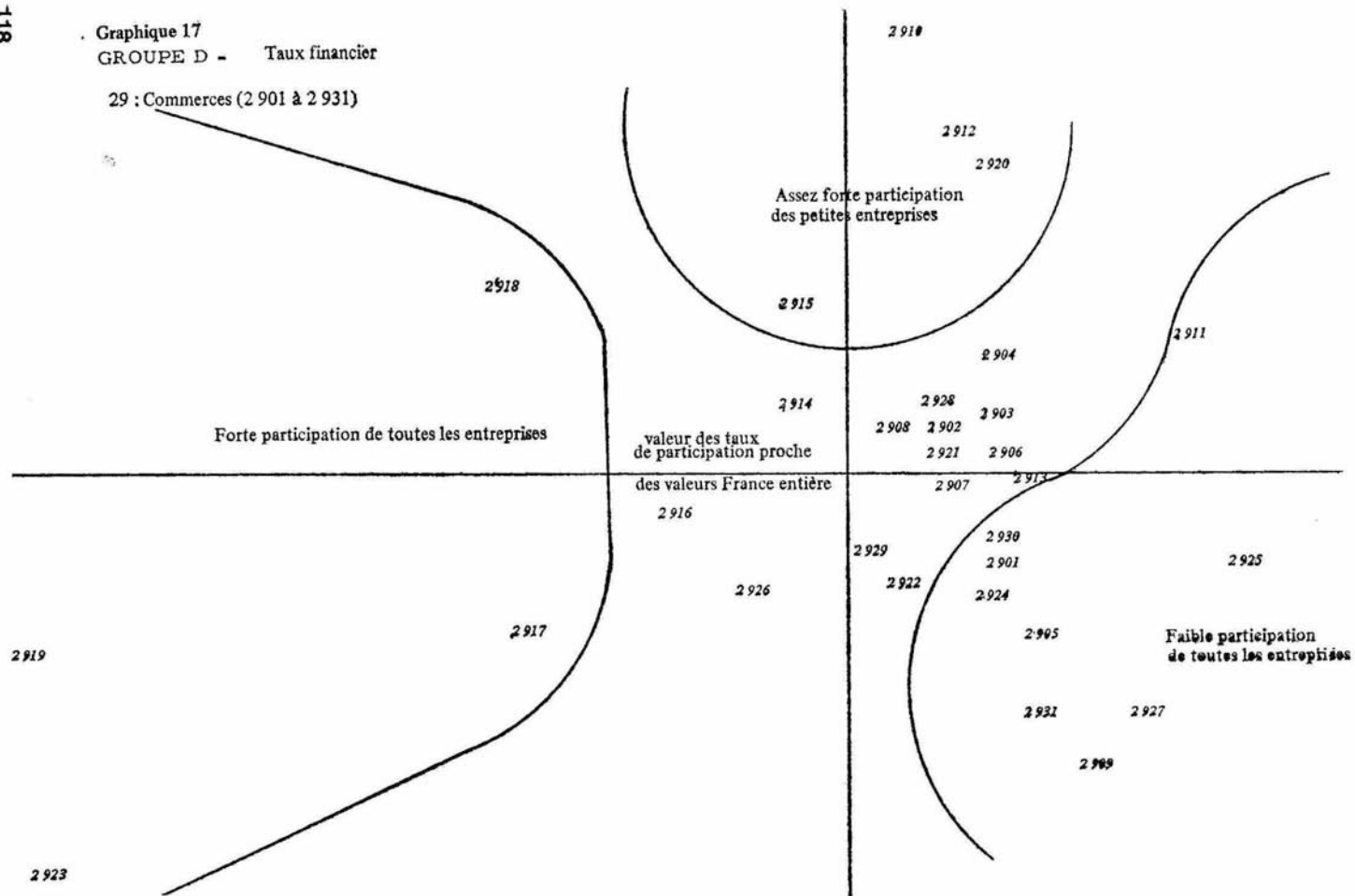
28 : Services 92 801 à 2 825 sauf 2 803)



(*) Indique les secteurs situés hors du cadre.

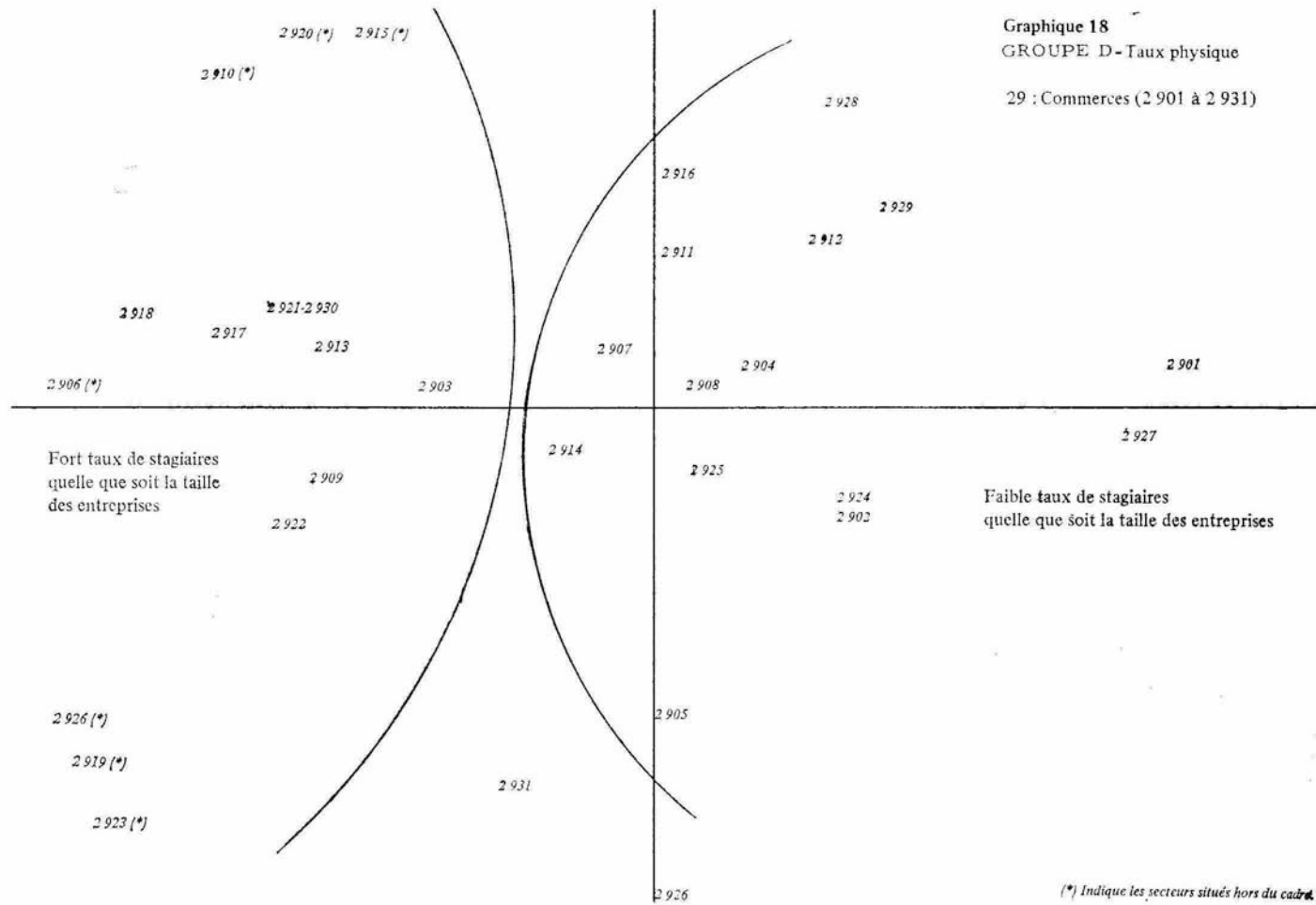
Graphique 17
 GROUPE D - Taux financier

29 : Commerces (2 901 à 2 931)



Graphique 18
GROUPE D - Taux physique

29 : Commerces (2 901 à 2 931)



(*) Indique les secteurs situés hors du cadre.

— D'abord, l'atomisation des sous-secteurs des services et du commerce, est beaucoup plus forte pour le taux de stagiaires que pour le taux financier : les entreprises d'un sous-secteur ont ou n'ont pas un taux de stagiaires élevé, quelle que soit leur taille (ceci résulte pour une large part des sous-secteurs où les petites entreprises ont un taux financier important, mais un taux de stagiaires faible).

— Ensuite, les taux de stagiaires ont tendance à être proportionnellement plus élevés que les taux financiers : ainsi des sous-secteurs ayant des taux de participation t_1 , proches ou inférieurs à la moyenne pour la France entière, ont au contraire des taux de stagiaires t_2 prenant des valeurs proches ou supérieures aux taux de stagiaires moyens : mais ces deux secteurs ont des durées de stage parmi les plus courtes (services 46 heures, commerces 38 heures).

6) Groupe E

2 : industries agricoles et alimentaires

11 : première transformation et travail des métaux

17 : industrie textile

21 : industrie papetière

L'industrie papetière est le plus petit secteur du groupe, avec 130 000 salariés, contre 400 000 salariés environ dans les trois autres. La taille moyenne des entreprises dépasse néanmoins celle observée pour la France entière (110 à 130 salariés au lieu de 86 pour la France, sauf pour les industries agro-alimentaires où elle est de 92 salariés). L'industrie papetière se divise en deux sous-secteurs, et une dizaine pour les autres secteurs.

Ce groupe se caractérise par une faiblesse générale de la participation, *quelle que soit la taille des entreprises*.

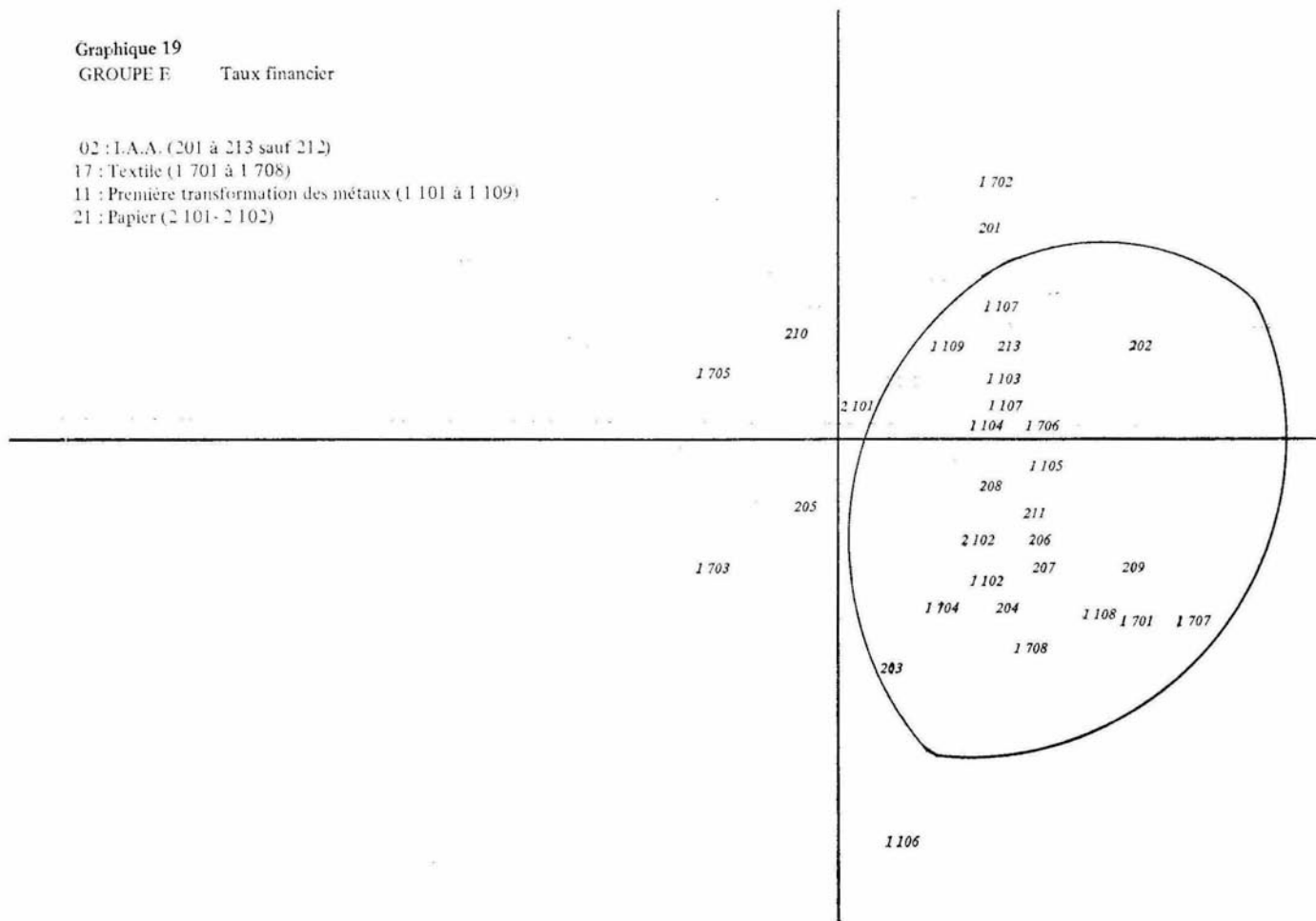
Tous les secteurs rassemblent environ 40 % des salariés dans des entreprises de plus de 500 salariés ; la participation de ces entreprises est partout inférieure aux valeurs moyennes pour les mêmes classes de taille.

Les graphiques d'analyse des taux physique et financier sont très homogènes, comme celui du groupe C. Quelques exceptions sont à signaler : les sous-secteurs 1703 : industrie de la soierie et des textiles artificiels et 1705 : bonneterie, ont des taux de participation financière assez élevés, mais qui ne donnent pas lieu pour le sous-secteur 1705, à un taux de stagiaires correspondant.

Les sous-secteurs 205 : fabrication de boissons (bières, cidres,...) et 210 : fabrication de produits pour les animaux présentent des taux de participation proches des valeurs pour la France entière.

Graphique 19
GROUPE F Taux financier

02 : I.A.A. (201 à 213 sauf 212)
17 : Textile (1 701 à 1 708)
11 : Première transformation des métaux (1 101 à 1 109)
21 : Papier (2 101- 2 102)



Graphique 20

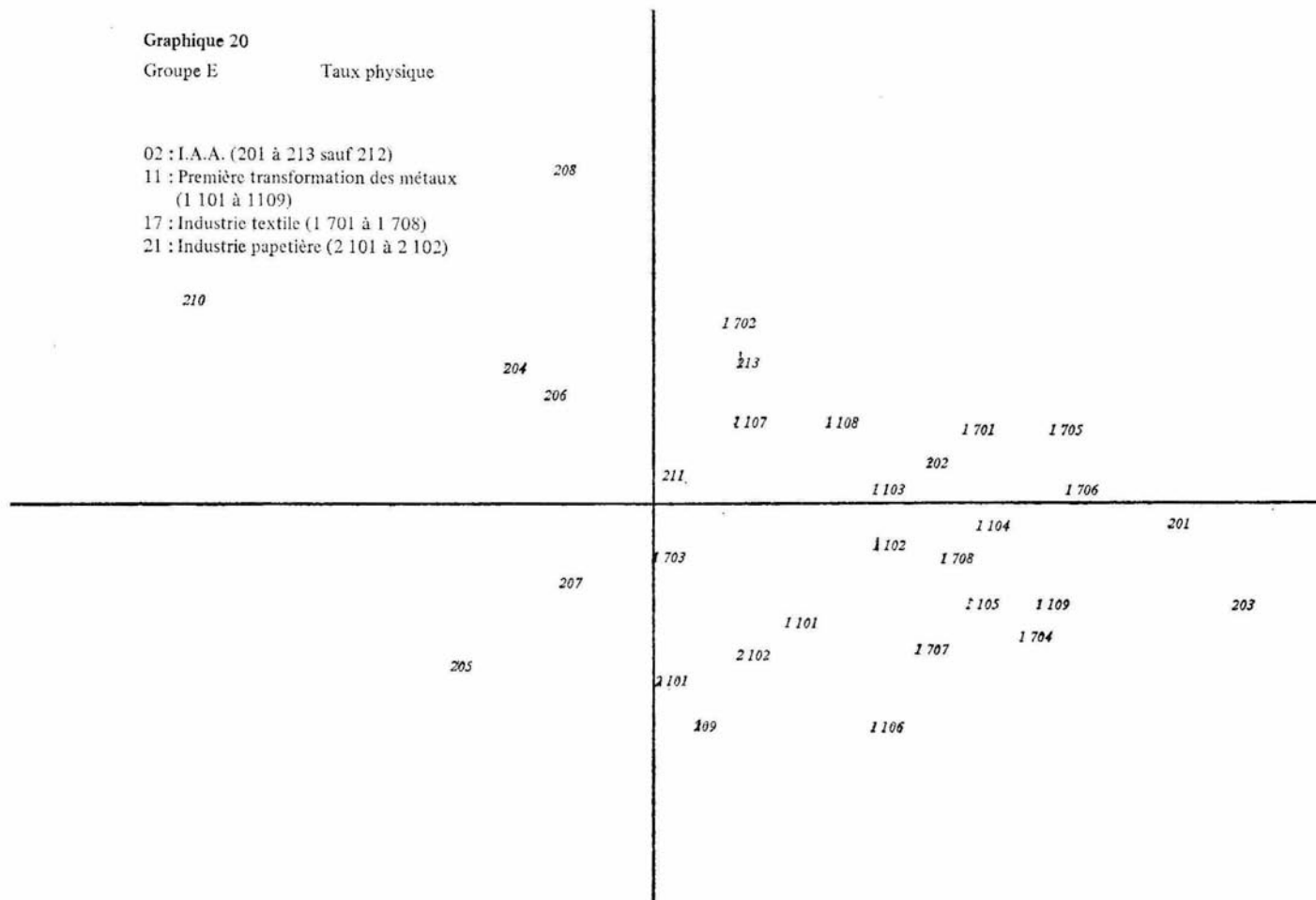
Groupe E Taux physique

02 : I.A.A. (201 à 213 sauf 212)

11 : Première transformation des métaux
(1 101 à 1 109)

17 : Industrie textile (1 701 à 1 708)

21 : Industrie papetière (2 101 à 2 102)



7) Groupe F

- 7 : matériaux de construction
- 18 : industrie de l'habillement
- 19 : industrie du cuir
- 20 : industrie du bois
- 22 : industrie polygraphique, presse, édition
- 23 : transformation des matières plastiques et industries diverses
- 24 : bâtiment et travaux publics

Mis à part le bâtiment, avec plus d'un million de salariés, tous ces secteurs sont de petite taille : 200 000 salariés environ, ou moins, avec un nombre élevé d'entreprises, et donc une taille moyenne faible (inférieure à la valeur moyenne pour la France entière de 86 salariés par entreprise). Ils sont divisés en trois à neuf sous-secteurs (treize pour le bâtiment).

Ce groupe frappe par la différence des représentations graphiques issues de l'analyse des taux financier et physique. L'analyse du graphique financier montre que tous ces secteurs ont des taux de participation financière très faibles, sauf pour certaines classes de taille dans lesquelles les taux de participation approchent les valeurs pour la France entière. Cependant les classes de taille ayant le meilleur niveau de participation varient avec les secteurs et sous-secteurs, d'où la représentation en arc de cercle de ce graphique : tous les sous-secteurs du bâtiment présentent des taux de participation financière assez élevés pour les petites entreprises. Il en est de même pour quelques sous-secteurs des matériaux de construction (702, 706 : carrières de pierres, agglomérés), ou des industries du bois (2004, 2005 : travail du bois en forêt, scieries).

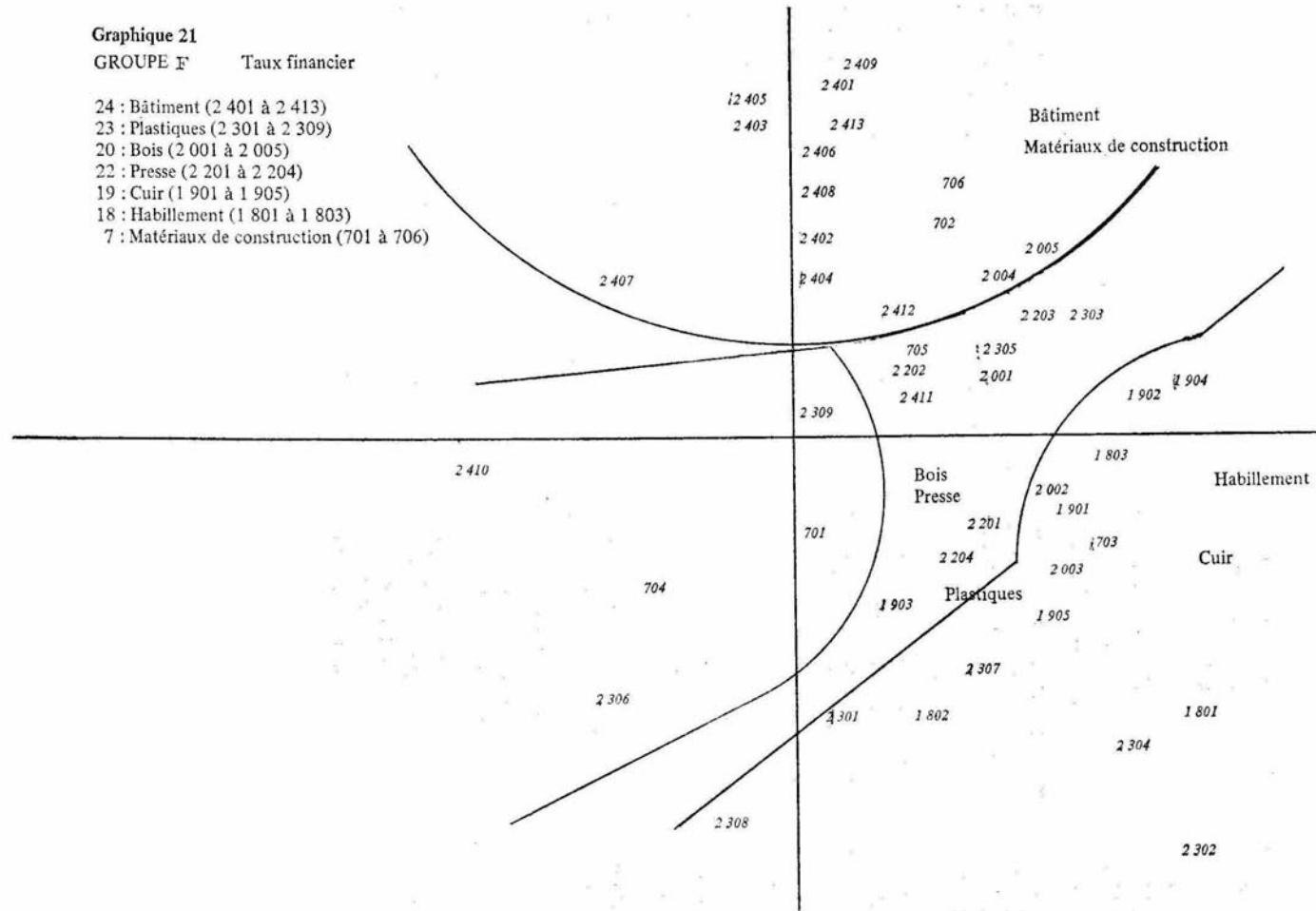
Pour quelques sous-secteurs, ce sont les entreprises de grande taille qui ont les meilleurs taux de participation : 701 : extraction de sable et autres produits de carrières, 706 : fabrication d'agglomérés, 2306 : parfumerie et 2410 : terrassements et travaux souterrains.

Pour tous les autres secteurs, les taux de participation sont faibles, ou très faibles, quelles que soient les classes de taille.

La lecture du graphique physique est beaucoup plus facile, puisqu'il traduit une faiblesse générale des taux de stagiaires formés pour tous les secteurs (à une exception près : 2306 : la parfumerie). On retrouve là un phénomène déjà analysé au chapitre 2 : un nombre important d'entreprises ont consenti des dépenses de formation qui n'ont pas donné lieu à la déclaration de stagiaires.

Graphique 21
GROUPE F Taux financier

- 24 : Bâtiment (2 401 à 2 413)
 23 : Plastiques (2 301 à 2 309)
 20 : Bois (2 001 à 2 005)
 22 : Presse (2 201 à 2 204)
 19 : Cuir (1 901 à 1 905)
 18 : Habillement (1 801 à 1 803)
 7 : Matériaux de construction (701 à 706)



Graphique 22

Groupe F Taux physique

- 07 : Matériaux de construction (701 à 706)
- 18 : Industrie de l'habillement (1 801 à 1 803)
- 19 : Industrie du cuir (1 901 à 1 905)
- 20 : Industrie du bois (2 001 à 2 005)
- 22 : Industrie polygraphique (2 201 à 2 204)
- 23 : Industries diverses (2 301 à 2 309)
- 24 : Bâtiment (2 401 à 2 413)

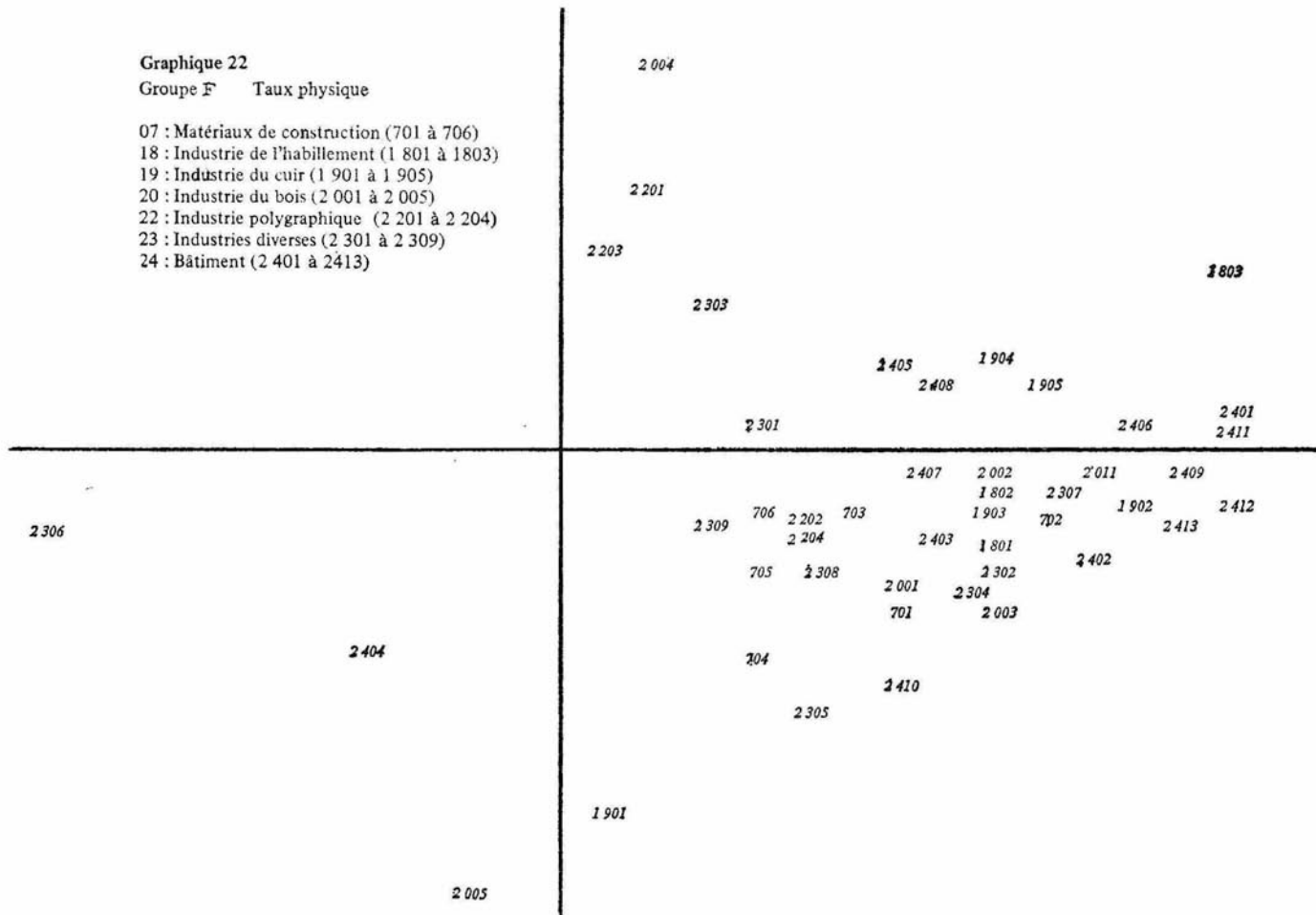


TABLEAU ANNEXE
au chapitre III

Tableau 3.1

SECTEURS DE LA BCN	Nombre d'entreprises	Nombre de salariés	Taille moyenne des entreprises	Participation financière							Participation physique				
				t ₁ (%)	t' ₁ (%)	% ent. dont t ₁ ≠ 0	t ₁ /t' ₁ (%)	% ent. dont 0,9 < t ₁ ≤ 1 %	% ent. t ₂ = 0 t ₂ · t ₁ ≠ 0	u ₁ /t' ₁ (%)	t ₂	t' ₂	% ent. dont t ₂ ≠ 0	t ₂ /t' ₂	Durée des stages
Industries agricoles et alimentaires	4 175	385 618	92	1,11	1,16	75	96	38	38	62	14,4	17	47	85	41
Energie (gaz, charbon, électricité, eau)	161	242 337	1 505	3,84	3,84	84	99,8	22	17	47	23,8	24	70	99,5	93
Raffinage et distribution du pétrole	337	66 632	198	2,84	2,88	78	98,7	18	23	52	37,4	39	60	96	59
Matériaux de construction	2 258	164 414	73	1,15	1,22	78	94	45	52	65	10,9	14	38	79	52
Verre	339	74 017	218	1,67	1,71	73	98	28	47	50	19,2	21	39	92	64
Ext. de min. de fer - sidérurgie	296	225 623	762	1,86	1,88	66	99,2	23	47	43	18,9	19	35	98	95
Ext. de min. et métallurgie des métaux non ferreux	140	29 274	209	1,80	1,84	75	98	31	49	53	23,9	26	38	93	49
lère transf. des métaux	3 744	419 953	112	1,13	1,18	79	96	48	44	61	12	14	44	85	54
Industrie mécanique	7 319	705 761	96	1,46	1,52	82	96	43	39	59	15	18	50	84	72
Construction électrique et électronique	1 903	509 103	268	1,50	1,52	83	98	36	31	52	17	18	57	94	74
Industrie de l'automobile	808	490 786	607	1,63	1,64	80	99,2	36	35	49	17	17	52	97	90
Const. navale et aéronautique, Industrie de l'armement	445	175 247	394	1,33	1,34	81	99	39	35	48	16	17	53	96	83
Industrie de la chimie et du caoutchouc	1 685	448 941	267	1,75	1,78	82	98,5	24	22	51	21	22	64	96	70
Industrie textile	2 888	387 479	134	1,26	1,30	81	97	39	35	59	11	13	53	87	74
Industrie de l'habillement	3 185	233 431	73	1,02	1,18	65	87	26	53	61	7	11	31	68	121
Industrie du cuir	1 298	118 448	91	1,05	1,15	72	91	40	46	67	8	10	39	75	75
Industrie du bois	3 347	180 085	54	0,89	0,98	76	91	45	55	75	7	11	34	64	43
Industrie papetière	987	132 420	134	1,15	1,19	82	97	38	40	66	16	19	49	87	39
Industrie polygraphique, presse et édition	2 882	186 025	65	0,97	1,03	78	94	44	46	70	10	13	42	76	52
Transf. de matières plastiques et ind. diverses	2 573	200 906	78	1,08	1,17	74	93	36	41	64	11	14	44	78	47
Bâtiment et travaux publics	19 316	1 095 416	57	1,04	1,06	93	98	65	79	83	5	10	20	50	48
Transports	5 225	682 101	130	3,57	3,66	80	97,5	47	54	47	41	47	37	87	59
Services	18 464	932 085	50	1,05	1,16	75	90	38	52	67	11	18	36	62	47
Commerces	27 495	1 307 285	48	1,05	1,16	77	91	35	45	68	15	20	42	72	38
Banques et assurances	1 224	471 135	385	2,92	2,93	95	99,8	15	36	46	52	55	61	95	56
France entière	121 050	10 466 055	86	1,63	1,70	80	95,8	43	51	56	17	22	39	79	62

TABLEAU 3-1

RESUME DES INFORMATIONS STATISTIQUES UTILISEES DANS CE CHAPITRE

- Nombre d'entreprises
- $\frac{\text{Nombre de salariés}}{\text{Nombre d'entreprises}} =$
- Nombre de salariés
- Taille moyenne des entreprises (ratio des deux nombres précédents)
- t_1 = taux de participation financière
- t'_1 = taux financier des seules entreprises qui ont déclaré des dépenses
- % entreprises dont $t_1 \neq 0$:
pourcentage d'entreprises qui ont déclaré des dépenses
- t_1/t'_1 = pourcentage de la masse salariale des entreprises participantes par rapport à la masse salariale totale d'un secteur
- % entreprises dont $0,9 < t_1 < 1\%$:
pourcentage d'entreprises dont le taux financier est compris entre 0,9 % inclus et 1 % inclus.
- % entreprises $t_2 = 0$ et $t_1 \neq 0$:
pourcentage d'entreprises qui ont déclaré des dépenses de formation sans déclarer de stagiaire
- u'_1/t'_1 : pourcentage des dépenses hors-rémunération des stagiaires par rapport au total des dépenses consenties
- t_2 = taux de stagiaires
- t'_2 = taux de stagiaires des seules entreprises qui ont déclaré des stagiaires
- % entreprises dont $t_2 \neq 0$:
pourcentage d'entreprises qui ont déclaré des stagiaires
- t_2/t'_2 :
pourcentage de salariés des entreprises participantes par rapport au nombre total de salariés du secteur
- Durée des stages (heures).

CHAPITRE IV

**SECTEURS D'ACTIVITÉ
ET STRUCTURE
DE QUALIFICATIONS
DES STAGIAIRES**

I - INTRODUCTION

L'étude du volume de la formation continue a, dans les chapitres précédents, montré l'influence importante de la taille des entreprises et plus particulièrement le rôle essentiel joué par les très grandes entreprises.

Cette description qui met en lumière des aspects importants de l'effort de formation à l'initiative des entreprises, risque toutefois d'être dangereusement incomplète : elle est d'ailleurs dans une large mesure le reflet des caractéristiques de la source utilisée qui est, avant tout, un outil de contrôle fiscal.

Toutefois, les premières analyses faites sur la dispersion des comportements des entreprises à l'intérieur d'une même classe de taille, sur l'homogénéité de celles-ci quant à l'arbitrage entre durée de stage et taux de stagiaires, et sur la diversité de la participation des secteurs, ont déjà indiqué que la croissance du volume de l'effort en fonction de la taille résultait d'une grande diversité de situations quant à la nature de la formation dispensée.

Cet aspect de la formation va maintenant être directement pris en compte, par l'examen de la répartition par niveau de qualification de la population des stagiaires de chaque secteur. On sait, en effet, que les coûts horaires et les durées de stage — qui sont les paramètres qui se sont révélés les plus stables en fonction de la taille — sont directement liés aux catégories des stagiaires bénéficiant de la formation continue.

Ainsi, les stages d'ouvriers spécialisés dont les dépenses horaires sont en moyenne moins élevées que celles des techniciens ou ingénieurs par exemple, durent souvent plus longtemps.

De même, les dépenses de rémunération augmentent avec le niveau des qualifications. Le coût global des rémunérations va donc dépendre simultanément de la proportion de stagiaires suivant les niveaux de qualification et de la durée des stages, c'est-à-dire du nombre d'heures de stage suivant les niveaux de qualification.

Ainsi, des dépenses identiques de formation professionnelle continue peuvent-elles provenir de politiques de formation extrêmement différentes. Inversement, la forte disparité dans la *répartition des stagiaires* permet-elle d'expliquer les différences dans le volume de la participation tant physique que financière à la formation dans les secteurs d'activité ?

Dans un premier temps, on examinera donc comment, à taux de participation constant, se répartissent les secteurs selon les catégories de stagiaires concernés. Cet examen ne tient pas compte des caractéristiques propres aux secteurs, et en particulier, des structures de qualifications des salariés qui les composent.

Les disparités qui apparaissent entre volume de la participation et catégorie de stagiaires, peuvent venir de la variation des structures de qualifications des salariés par niveau suivant les secteurs. Le rapprochement du volume des stagiaires et celui des salariés peut s'opérer de deux manières :

- en analysant les taux de stagiaires par qualification et secteur d'activité (1) ;
- en comparant les structures de qualifications des stagiaires et des salariés de chaque secteur (2).

(1) Ce taux est le rapport exprimé en pourcentage du nombre de stagiaires d'une qualification et d'un secteur, par le nombre de salariés correspondant.

(2) Structure, c'est-à-dire ensemble des pourcentages de chaque qualification, par rapport à l'effectif total d'un secteur.

II - RÉPARTITION DES STAGIAIRES

L'ensemble des stagiaires, pour la France entière en 1974, se répartit, pour les secteurs d'activité étudiés (voir annexe D), selon quatre niveaux de qualification (1).

Niveaux de qualification	Non qualifiés OS-ENQ	Qualifiés OQ-EQ	Techniciens et cadres moyens (T-AM-CM)	Ing. cadres	Total
France	16,4 %	44,6 %	23,8 %	15,2 %	100 %

Cette structure moyenne est la résultante de disparités très fortes d'un secteur à un autre. Ainsi, la part des non-qualifiés qui est de 16 % pour la France, va de 0,6 % dans l'énergie, à 52,5 % dans l'habillement.

De même, les cadres ne représentent que 6 % des stagiaires dans les transports, et jusqu'à 29 % des stagiaires dans le pétrole.

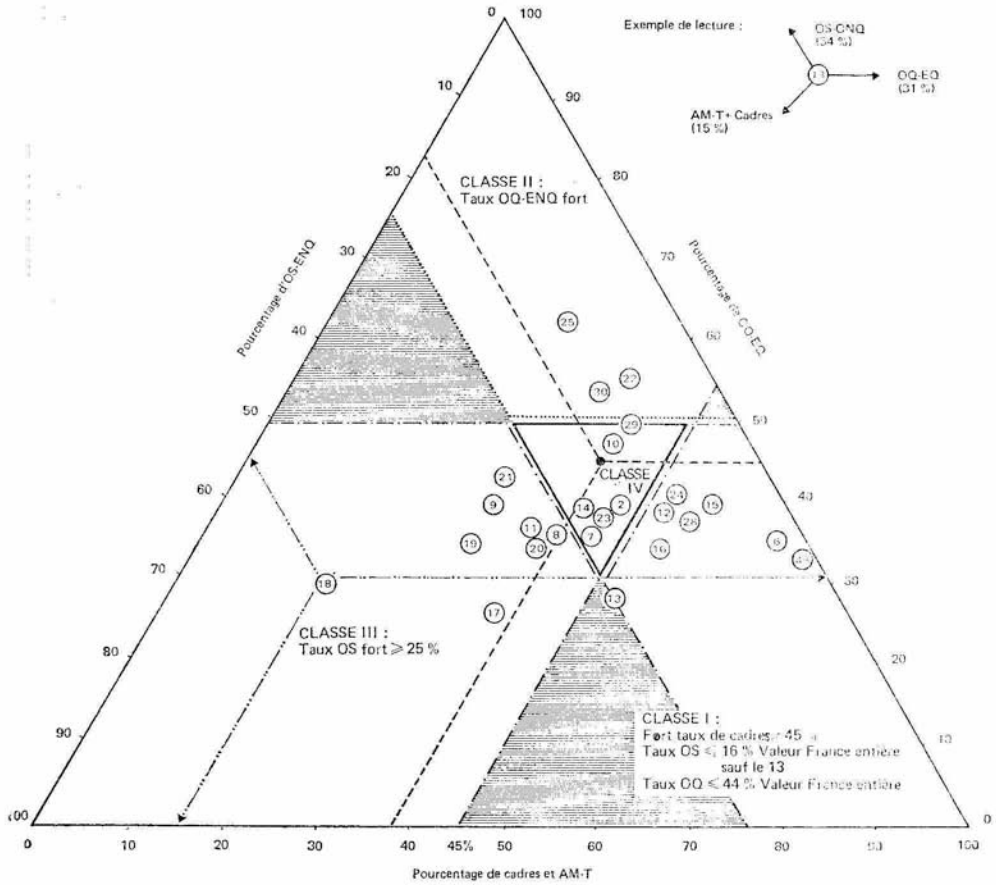
Pour donner une représentation simple des types de structures de qualifications des stagiaires, on a fait figurer chaque secteur dans le diagramme triangulaire ci-dessous, après avoir regroupé, dans une même catégorie, cadres moyens, techniciens, agents de maîtrise, et ingénieurs et cadres.

La répartition des secteurs sur cette figure permet d'y distinguer quatre classes :

L'une de ces classes est composée des secteurs approchant d'assez près la structure de qualifications de la France entière. Trois autres groupes privilégient une certaine qualification par rapport à sa valeur observée pour l'ensemble. Ce classement est rendu possible par l'absence de secteurs où l'une des deux catégories majoritaires (cadres et qualifiés) serait franchement sous-représentée (zones hachurées du graphique). Les classes qui en résultent se composent comme suit :

(1) Voir le tableau 4.1 : Répartition en pourcentage des effectifs de stagiaires, page 168.

Position des secteurs suivant la répartition des stagiaires
en trois niveaux de qualification :
(OS-ONQ ; OQ-EQ ; AM-T+ Cadres-Ingénieurs)



● Valeurs France entière

— *Classe I* :

Secteurs à fort pourcentage de stagiaires cadres au sens large. En tout premier lieu : l'énergie (1) et le pétrole, puis la mécanique, la construction électrique, la construction navale, la chimie, le bâtiment et les services.

Dans tous ces secteurs, les pourcentages de qualifiés et de non qualifiés sont inférieurs aux valeurs moyennes pour la France entière (sauf dans la construction électrique).

— *Classe II* :

Secteurs à fort pourcentage de stagiaires qualifiés : presse-édition, transports, banques et assurances. Les pourcentages de non-qualifiés y sont particulièrement bas.

— *Classe III* :

Secteurs à fort pourcentage de stagiaires non-qualifiés : verre, sidérurgie, première transformation des métaux, textile, habillement, cuir, industrie du bois, industrie papetière. Les pourcentages des deux autres catégories de stagiaires y sont inférieurs aux moyennes pour la France entière et grossièrement équilibrés.

— *Classe IV* :

Secteurs proches de la situation pour la France entière : industries agro-alimentaires, matériaux de construction, métallurgie des non-ferreux, automobile, matières plastiques, commerce. La répartition des stagiaires par niveau de qualification est proche de la répartition d'ensemble, en particulier pour la métallurgie des métaux non-ferreux. Les autres secteurs ont tendance à se rapprocher de la classe III (où la proportion d'ouvriers spécialisés est plus importante que la moyenne pour la France entière).

Globalement, les secteurs peuvent donc être classés selon deux dimensions, du point de vue de la composition de leur population de stagiaires :

— les secteurs où les non-qualifiés sont abondants. L'accroissement de la part des non-qualifiés — qui peut être d'ampleur plus ou moins grande — conservant l'équilibre existant par ailleurs entre qualifiés et cadres ;

— parmi les secteurs où les non-qualifiés sont en proportion plus faible, on peut distinguer deux groupes, en fonction de la catégorie dominante. On

(1) Dans cette analyse, l'énergie (45) ne comprend que le gaz (BCN : 4) et l'électricité et l'eau (BCN : 5), à l'exclusion des charbonnages (BCN : 3) pour lesquels l'enquête Structure des emplois ne fournit pas de données suffisamment fiables. Mais la structure de qualifications des stagiaires dont on dispose dans les charbonnages diffère fortement de celles des deux autres secteurs.

Niveaux de qualification	OS-ENQ	OQ-EQ	AM-T	I - C	Effectif total
Industrie charbonnière	35,6 %	31,0 %	29,0 %	4,2 %	26 662
Ensemble de l'énergie 3 + 4 + 5	16,8 %	32,6 %	37,7 %	12,8 %	57 714

Si la structure de qualifications des stagiaires change avec l'introduction de ce secteur, l'appartenance de l'énergie à la classe I n'est pas modifiée pour autant.

remarquera que les cadres gardent en tout état de cause dans ces secteurs une part assez importante (plus du tiers sauf dans les transports) et qu'il en est de même pour les qualifiés.

Le tableau ci-dessous permet d'apprécier comment ce classement recoupe celui opéré par les groupes constitués au chapitre précédent en fonction du volume de la participation.

Classes par structure de qualifications des stagiaires

Niveaux de qualification		I : Cadres	II : Qualifiés	III : Non qualifiés	IV : Moyen
Groupes selon le volume de la participation	A	Energie Pétrole	Transports Banque		
	B	Chimie		Verre Sidérurgie	Métaux non-ferreux
	C	Electricité Const. nav. Mécanique			Automobile
	D	Services			Commerces
	E			Textile Papier 1 ^{re} transform. métaux	Industries agro- alimentaires
	F	Bâtiment	Presse	Bois Cuir Habillement	Matières plastiques Matériaux de construction

Le croisement de ces deux typologies fait bien apparaître qu'à un même niveau de participation physique et financière correspondent des politiques de formation différentes. A l'inverse, des catégories de stagiaires peuvent être dominantes dans des situations très diverses quant à la participation financière globale. Par exemple, les services et les commerces, qui sont voisins par leurs taux de participation, diffèrent très sensiblement par la répartition de leurs stagiaires en niveau de qualification ; de même, deux secteurs aussi différents que la banque (groupe A) ou la presse (groupe F) ont des structures de qualifications de stagiaires dans lesquelles les ouvriers et employés qualifiés sont proportionnellement beaucoup plus nombreux qu'ailleurs.

III - VARIATION DU TAUX DE STAGIAIRES

La structure de qualifications des stagiaires telle qu'elle a été examinée au paragraphe précédent ne prend pas en compte la composition de la population de chacun des secteurs. Ainsi, les résultats obtenus seraient en théorie compatibles avec l'hypothèse selon laquelle les structures de qualifications des stagiaires reflèteraient celles des salariés. L'interdépendance entre les structures de qualifications des stagiaires et le volume de la participation n'étant alors que le reflet du même phénomène concernant les structures de qualifications des salariés.

Il faut dès maintenant souligner que tel n'est pas le cas : c'est ce que cette section va mettre en lumière en examinant la variation des taux de stagiaires par secteur et niveau de qualification (1).

En pourcentage de l'ensemble des stagiaires, les ouvriers spécialisés d'une part, et les ingénieurs et cadres d'autre part sont à peu près identiques. Chacun représente 16 % des stagiaires ; mais, en taux de stagiaires, le rapport s'établit de 1 à 4 environ (9 % de stagiaires parmi les salariés ouvriers spécialisés contre 37 % de stagiaires parmi les salariés ingénieurs et cadres) :

France entière .	OS-ENQ	OQ-EQ	AM-T	I - C	Ensemble
Pourcentage de stagiaires ...	16 %	45 %	24 %	15 %	100 %
Taux de stagiaires	9 %	16 %	27 %	37 %	17 %

1) Les ingénieurs et cadres

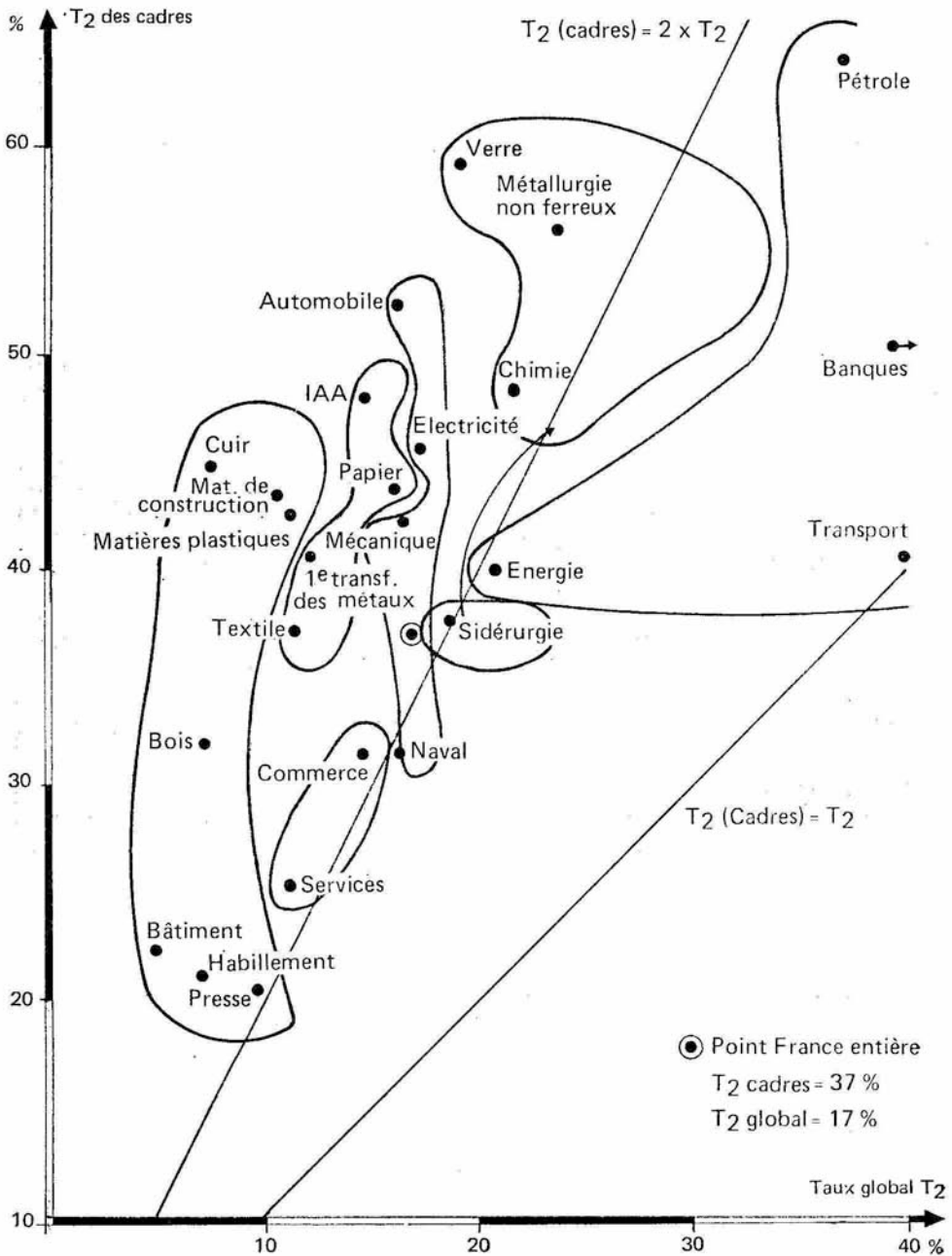
Les deux graphiques 23 et 24 rendent compte de la relation existant entre le taux de stagiaires cadres et le taux global de stagiaires par secteur.

(1) Ce taux est calculé de la même manière que précédemment : Taux de stagiaires de la catégorie «x» dans le secteur «y» =

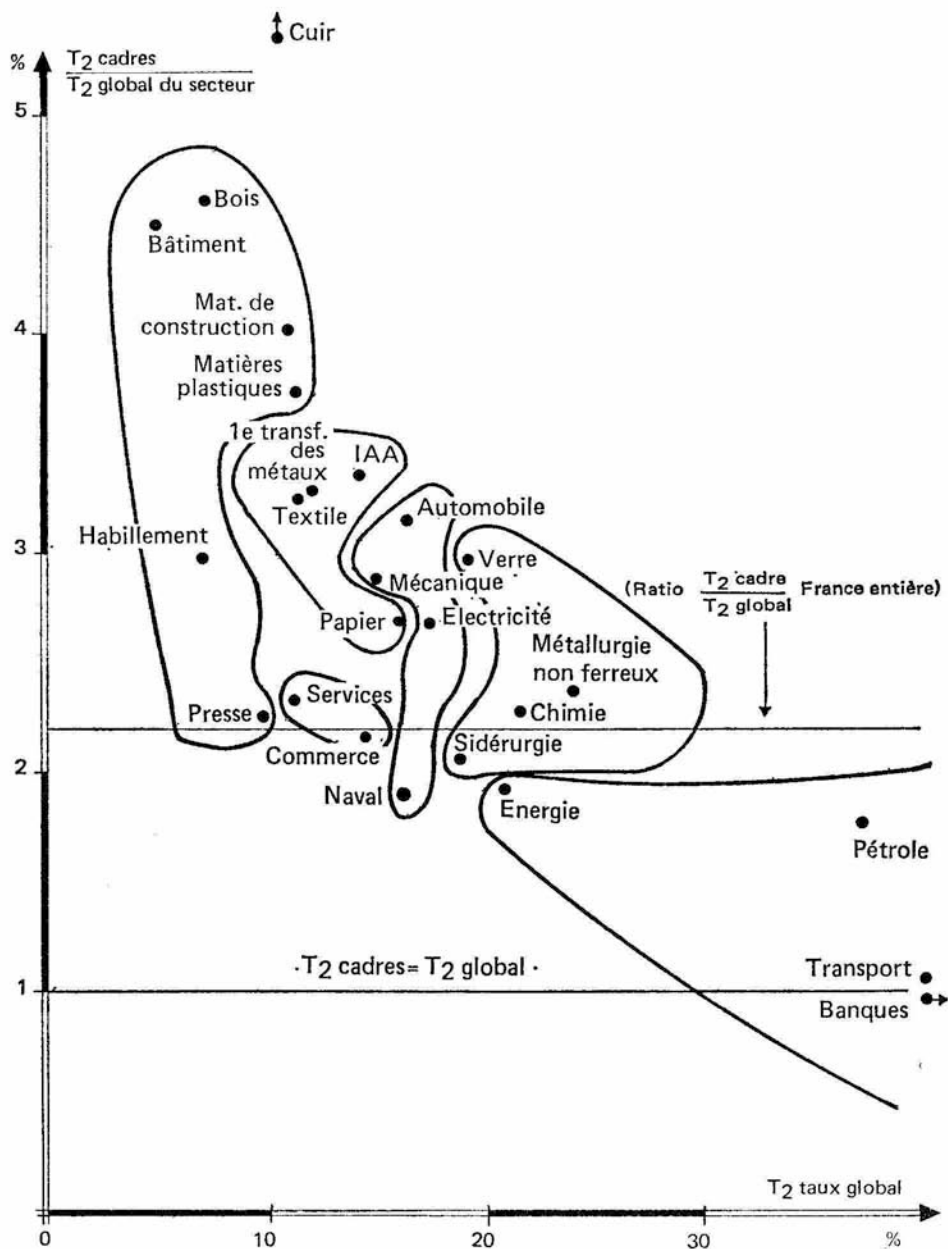
$$\frac{\text{Nombre de stagiaires (de la catégorie «x» dans le secteur «y»)}}{\text{Nombre de salariés (de la catégorie «x» dans le secteur «y»)}}$$

Le nombre de salariés est calculé à partir de l'enquête Structure des emplois (voir annexe D).
Le tableau 4.2 page 169 fournit les taux par secteur et catégorie.

Graphique 23
Répartition des secteurs suivant le taux de stagiaires global
et le taux de stagiaires cadres et ingénieurs



Graphique 24
Répartition des secteurs suivant le taux de stagiaires global
et le taux relatif de stagiaires ingénieurs et cadres



Le premier répartit les secteurs suivant le taux global de stagiaires (horizontalement) et le taux des cadres (verticalement).

Le second situe les secteurs en fonction du taux global des stagiaires (coordonnées horizontales) et de la variation relative du taux de stagiaires-cadres par rapport au taux global (coordonnées verticales) (1).

Au niveau de la France entière, le taux de cadres (37 %) correspond au double du taux global de stagiaires (17 %).

Si les taux de stagiaires ingénieurs et cadres restent partout supérieurs au taux global sectoriel, leurs variations relatives sont importantes.

C'est dans le groupe A, où la participation est la plus élevée, que les taux d'ingénieurs et cadres sont aux niveaux les plus bas observés. Dans les transports, les banques et assurances, les taux de cadres sont voisins des taux sectoriels.

Les taux de stagiaires ingénieurs et cadres, des groupes de secteurs B (sauf le verre) et D, avoisinent le taux de stagiaires ingénieurs et cadres pour la France entière (c'est-à-dire, environ deux fois le taux de stagiaires global).

Pour les groupes C (sauf la construction navale) et E, les taux de stagiaires ingénieurs et cadres valent trois et quatre fois le taux de stagiaires global.

Enfin, le groupe F (sauf l'habillement et la presse) a des taux de stagiaires environ quatre fois supérieurs aux taux sectoriels.

Si, dans l'ensemble, le taux de cadres accompagne le taux global et croît avec lui, il est, en valeur relative, très nettement décroissant. Ceci suggère à nouveau une hypothèse relative à la diffusion de la formation continue concernant les cadres : les stages seraient dans un premier stade réservés aux cadres, puis seraient progressivement organisés pour d'autres catégories de salariés. Ainsi, les secteurs où l'implantation de la formation continue est la moins bonne — qui sont aussi ceux qui ont les taux de stagiaires les plus faibles — auraient les taux *relatifs* de cadres les plus élevés.

Tout ceci resterait à étayer à partir d'informations plus détaillées. On peut souligner que dans cette optique, les secteurs de la presse, de l'habillement et de la construction navale, paraissent plus avancés que les secteurs de leur groupe, quant à la diffusion de la formation, alors que le verre et l'énergie connaissent des taux relatifs de cadres particulièrement élevés.

2) Les non-qualifiés

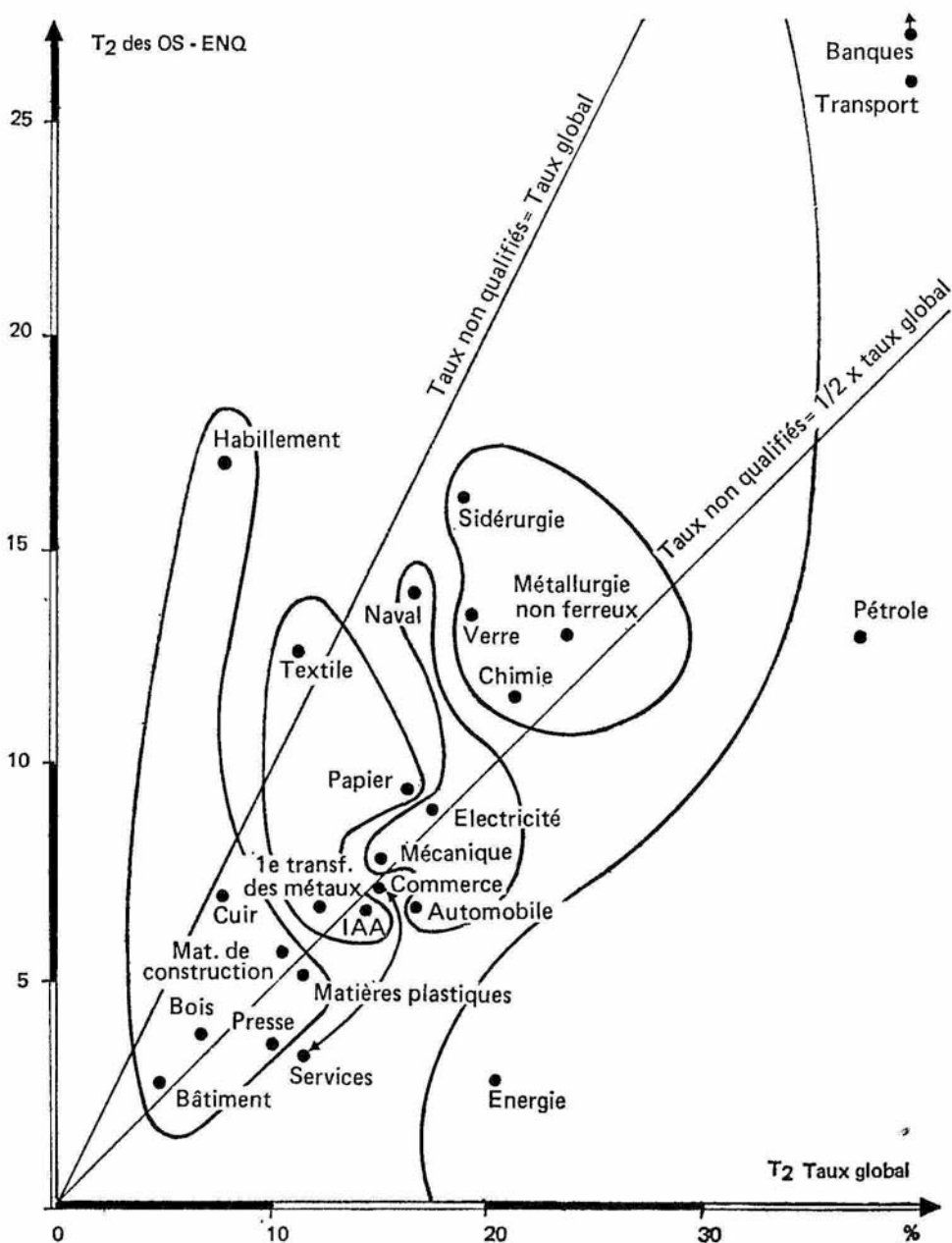
Sur les schémas 25 et 26, les secteurs se répartissent selon le taux de stagiaires global et selon le taux de stagiaires qualifiés (premier graphique) et le taux relatif de stagiaires (taux de non-qualifiés/taux global) sur le deuxième.

(1) Ce rapport taux de cadres/taux global est aussi égal à :

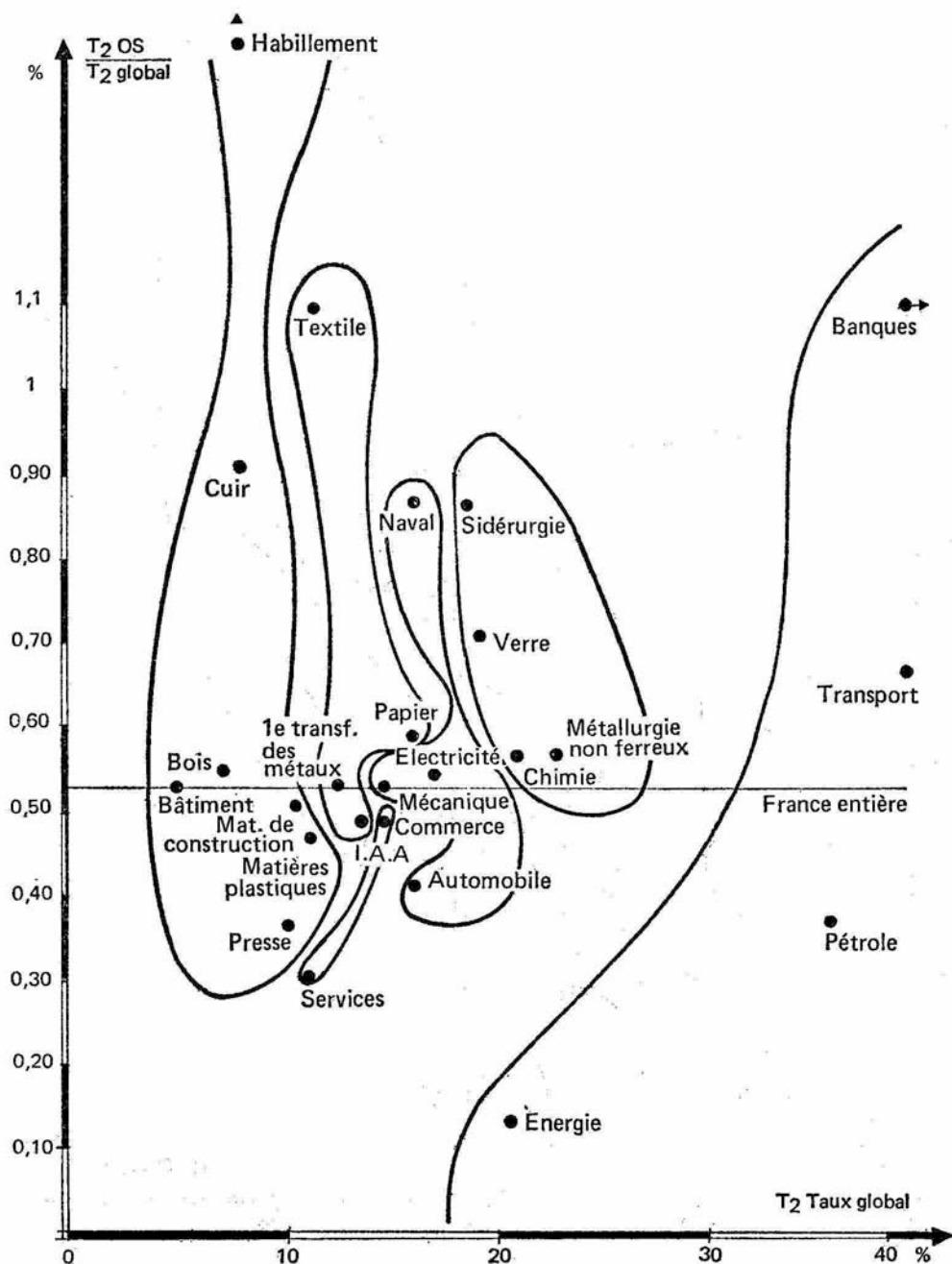
$$\frac{\text{Pourcentage de stagiaires ingénieurs et cadres dans le secteur}}{\text{Pourcentage de salariés ingénieurs et cadres dans le secteur}}$$

Ces ratios figurent sur le tableau 4.3 page 170.

Graphique 25
Répartition des secteurs selon le taux de stagiaires global
et le taux de stagiaires OS - ENQ



Graphique 26
Répartition des secteurs selon le taux de stagiaires global,
et le taux relatif de stagiaires OS - ENQ



En première approximation, le taux de stagiaires ouvriers spécialisés et employés non qualifiés croît avec le taux sectoriel (premier graphique), mais les fluctuations sont fortes (entre moins de 0,5 fois et plus de 1 fois le taux global) à l'intérieur de tous les groupes de secteurs.

Le groupe A, dont la participation est la plus forte, accuse des situations variées, que les structures d'emplois de ces secteurs expliquent partiellement : le pétrole et l'énergie (gaz, électricité, eau) qui sont deux secteurs à très faible proportion de salariés non-qualifiés, ont des proportions de stagiaires encore plus faibles ; à l'inverse, la banque et les transports qui ont des proportions de salariés non-qualifiés élevées ont des proportions de stagiaires non-qualifiés plus importantes :

Secteurs	Energie	Pétrole	France Entière	Transports	Banque
(1) Stagiaires non-qualifiés ..	0,6 %	3,3 %	16,41 %	12,1 %	12,9 %
(2) Salariés non-qualifiés	4,1 %	9,1 %	31,2 %	18,5 %	11,7 %
Ratio (1)/(2) ou taux relatif des stagiaires non-qualifiés	0,2 %	0,4 %	0,53 %	0,7 %	1,1 %

Dans tous les autres groupes, un ou plusieurs secteurs présentent un taux de stagiaires non-qualifiés supérieur à la valeur moyenne : ce sont les secteurs du textile, habillement, cuir, construction navale, sidérurgie, verre.

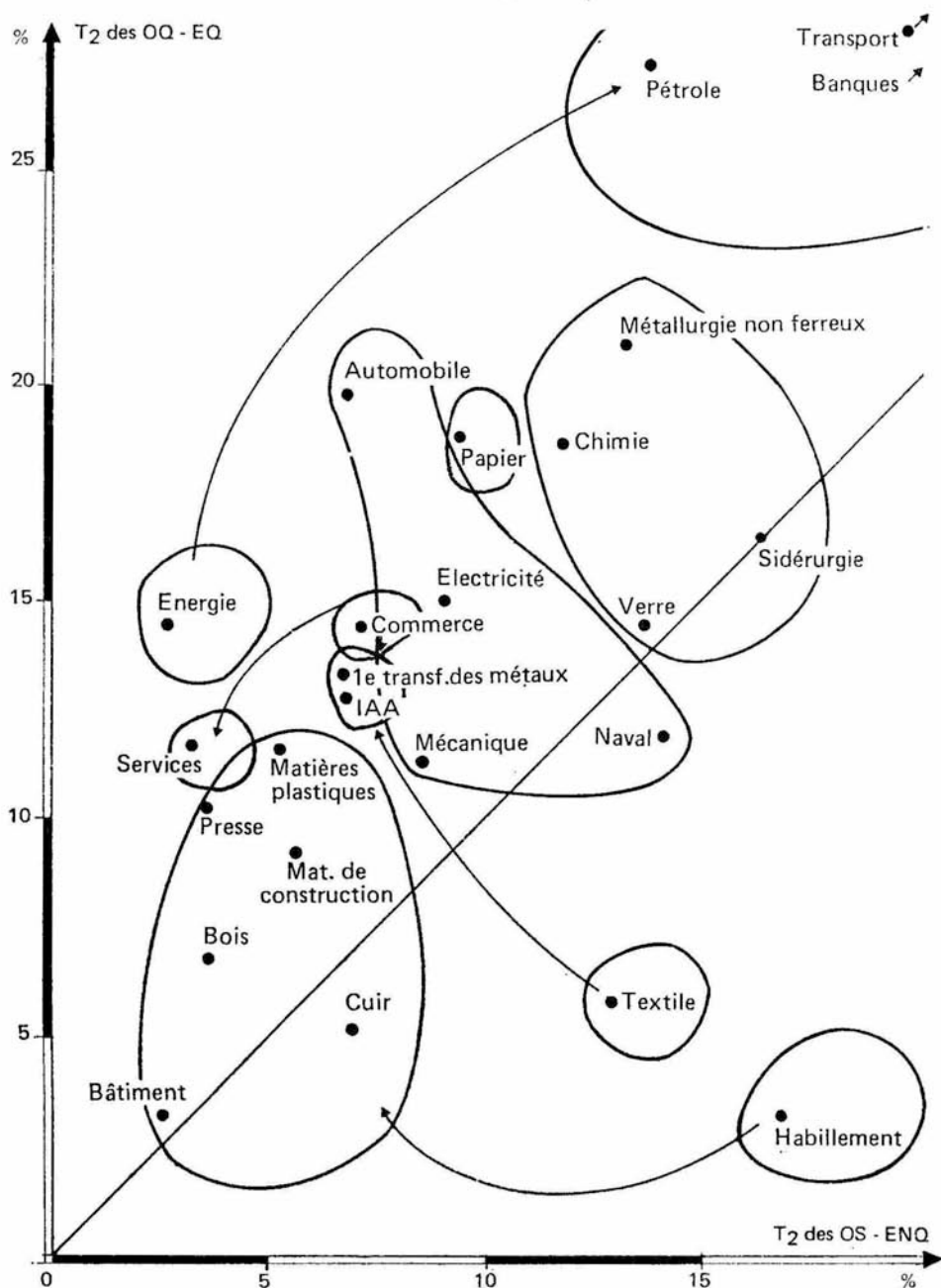
On peut remarquer qu'y figurent certains des secteurs dont le comportement était déjà apparu comme hétérogène par rapport à leur groupe en ce qui concerne les taux relatifs de cadres.

3) Comparaison entre qualifiés et non-qualifiés

Le graphique 27 représente les secteurs en fonction des taux de stagiaires qualifiés (verticalement) et non-qualifiés (horizontalement). Il illustre la croissance des taux de qualifiés comme de non-qualifiés en fonction du taux global.

En ce qui concerne les taux relatifs, plusieurs cas particuliers réapparaissent : l'énergie, avec un faible taux d'ouvriers spécialisés et ouvriers qualifiés, est très éloignée de son groupe d'appartenance ; de même, le textile et l'habillement se caractérisent par la prédominance des stagiaires ouvriers spécialisés.

Graphique 27
Répartition des secteurs selon le taux de stagiaires OS - ENQ
et le taux de stagiaires OQ - EQ



4) Taux de stagiaires et structure d'emplois

Au terme de cette analyse des taux de stagiaires par catégorie et secteur, on pourrait se demander si le volume relatif des stagiaires formés par un secteur n'est pas directement lié à la composition des effectifs salariés du secteur : en effet, chaque catégorie de salariés est caractérisée par des taux de stagiaires globaux très différenciés ; en appliquant ces taux calculés sur l'ensemble des secteurs aux effectifs de chaque catégorie de salariés d'un secteur donné, n'obtient-on pas une approximation satisfaisante du nombre de stagiaires effectivement formés par celui-ci ?

De façon plus précise, on écrira sous cette hypothèse :

$$\begin{aligned} \text{Taux de stagiaires d'un secteur} &= \frac{\text{nombre de stagiaires du secteur}}{\text{nombre de salariés du secteur}} \\ &= \frac{\text{nombre stag. non qual. global}}{\text{nombre sal. non qual. global}} \times \frac{\text{nombre sal. non qual. du secteur}}{\text{nombre sal. du secteur}} \\ &+ \frac{\text{nombre stag. qualifiés global}}{\text{nombre sal. qualifiés global}} \times \frac{\text{nombre sal. qualifiés secteur}}{\text{nombre sal. qualifiés secteur}} \\ &+ \frac{\text{nbre stag. cadres moy. techn. global}}{\text{nbre sal. cadres moy.-techn. global}} \times \frac{\text{nbre sal. cadres moy.-techn. du sect.}}{\text{nombre sal. du secteur}} \\ &+ \frac{\text{nombre stag. cadres-ing. global}}{\text{nombre sal. cadres-ing. global}} \times \frac{\text{nombre sal. ing.-cadres du secteur}}{\text{nombre sal. du secteur}} \\ \text{ou} &= \text{taux global de non-qualifiés} \times \text{poids des non-qualifiés} + \dots \dots \dots \\ &\quad \text{dans le secteur} \end{aligned}$$

Les résultats sont les suivants :

Secteurs de la BCN	Taux réel	Taux recalculé	Secteurs de la BCN	Taux réel	Taux recalculé
02. Ind. Agric. et Alim.	14,4	15,6	16. Chimie, Caout.	21,4	18,2
4-5. Energie, Eau .	20,5	22,2	17. Textile	11,5	15,4
06. Pétrole	37,4	21,9	18. Habillement ..	7,2	15,8
07. Mat. de construction	10,9	15,1	19. Cuir	7,8	14,9
08. Verre	19,2	15,7	20. Bois	7,0	14,0
09. Sidérurgie	18,9	16,1	21. Papier	16,5	14,8
10. Métal. des non-ferreux	23,9	17,2	22. Presse, Edition	10,0	18,0
11. Prem. transfor des métaux ..	12,4	14,6	23. Ind. diverses .	11,4	15,1
12. Mécanique ...	14,9	17,7	24. BTP	5,0	16,8
13. Constr. Elect et Electron. ...	17,1	16,6	25. Transports ...	40,8	17,6
14. In. automob. .	16,6	14,5	28. Services	11,1	17,7
15. Const. Nav. et Aéron.	16,1	20,0	29. Commerces ..	14,7	17,6
			30. Banques et assurances	51,8	20,4

Pour la plupart des secteurs, l'écart au taux moyen est de même signe, que l'on considère le taux réel ou le taux recalculé selon l'hypothèse ci-dessus ; ce qui revient à dire que les secteurs à forte participation sont aussi ceux où la pyramide des qualifications est déformée vers le haut. Si l'on exclut l'électricité-électronique, dont le taux réel est pratiquement égal au taux moyen, il ne reste que cinq exceptions :

- le verre et la sidérurgie dont la participation est légèrement plus forte que la moyenne, alors que leur pyramide de qualifications devrait indiquer l'inverse ;
- la mécanique, la presse-édition, les services et les commerces, qui sont dans la situation opposée : participation plus faible que la moyenne.

En ce qui concerne les autres secteurs, la part de l'écart valeur moyenne/valeur réelle, qui est expliquée par la structure de qualifications, est dans l'ensemble de 30 à 50%. On notera toutefois :

- que la très forte participation des banques et assurances, du pétrole et des transports, n'est en rien imputable à leur structure de qualifications, qu'il en est de même, à un moindre degré, pour la chimie et les non-ferreux. Ainsi,

pour l'ensemble des secteurs dont la participation est significativement plus forte que la moyenne, la structure de qualifications n'est qu'un élément mineur d'explication de cette participation ;

— la seule exception à cette constatation est le fait de l'énergie, dont la participation réelle est plus faible que ce que laisserait prévoir sa pyramide de qualifications ;

— enfin, le textile, l'habillement et le cuir ont une participation encore plus faible que ce que leur structure de qualifications déjà décalée vers le bas laisserait présager. Le bâtiment-travaux publics est également dans ce cas, mais sa faible participation résulte dans une large proportion, au moins, du recours massif qui y est fait à des Fonds d'assurance Formation.

IV - STRUCTURE DES TAUX DE STAGIAIRES

Les résultats de la section précédente montrent que le taux de stagiaires global de la plupart des secteurs n'est que dans une faible mesure le reflet de leur structure de qualifications.

Une hypothèse probable est qu'il existe des structures de taux de stagiaires caractéristiques de secteurs ou de groupes de secteurs, et dont l'effet s'ajouterait à l'intensité plus ou moins forte de l'effort de formation selon les secteurs.

Pour mettre en évidence — si elle existe — une telle disparité des structures de taux, on peut procéder à partir des structures de qualifications des stagiaires et des salariés (1).

Ainsi, pour le secteur de la mécanique :

Niveaux de qualification	OS-ENQ	OQ-EQ	AM-T	I-C	Total
(A 1) structure de qualifications des stagiaires	14,24	38,07	26,82	20,88	100 %
(A 2) structure de qualifications des salariés	26,60	48,32	17,71	7,37	100 %
(A 3) = ratio (A 1)/(A 2) ...	0,54	0,79	1,51	2,83	—

Il y a proportionnellement deux fois moins de stagiaires ouvriers spécialisés et employés non qualifiés que de salariés de cette catégorie et, à l'inverse, presque trois fois plus de stagiaires cadres que de salariés de cette qualification, mais le même calcul pour la France entière donne les résultats suivants :

(1) Les tableaux 4.1, 4.4 et 4.5 pages 168, 171 et 172 fournissent respectivement les structures de qualifications des stagiaires, des salariés, et la répartition des heures de stage.

Niveaux de qualification	OS-ENQ	OQ-EQ	AM-T	I - C	Total
(B 1) structure de qualifications des stagiaires	16,39	44,63	23,82	15,16	100 %
(B 2) structure de qualifications des salariés	31,21	47,16	14,84	6,79	100 %
(B 3) = Ratio (B 1)/(B 2)	0,53	0,95	1,59	2,19	—

On peut alors constater que, si l'on excepte une légère sous-représentation des qualifiés et une sur-représentation des cadres, les deux séries de ratios sont relativement homogènes. Ce que l'on peut quantifier en calculant :

Niveaux de qualification	OS-ENQ	OS-EQ	AM-T	Cadres Ing.
(A 3)/(B 3)	1,02	0,83	0,95	1,30

Il faut souligner que cette série de coefficients (1) élimine simultanément deux sources de variation du taux :

— les différences globales entre catégories telles qu'elles sont mesurées par les taux pour la France entière par niveau de qualification (voir l'analyse de la section précédente) ;

— les différences globales entre secteurs, telles qu'elles sont mesurées par les taux de stagiaires par secteur (voir l'analyse du chapitre précédent).

(1) Le taux de stagiaires par secteur et qualification peut toujours être décomposé suivant quelques termes simples, mettant en jeu le taux de stagiaires global, et les taux par secteur, ou par qualification.

Posons : S_{ij} = effectif de stagiaires par secteur et qualification

S_i = effectif de stagiaires par secteur

S_j = effectif de stagiaires par qualification

S = effectif total

de même e_{ij} , e_i , e_j , e les effectifs de salariés correspondants.

Le taux de stagiaires par secteur et qualification $\frac{S_{ij}}{e_{ij}}$ peut alors se décomposer comme suit :

$$\frac{S_{ij}}{e_{ij}} = \frac{S}{e} \times \frac{S_{ie}}{e_i S} \times \frac{S_{je}}{e_j S} \times \frac{S_{ij} S}{e_i e_j}$$

Ainsi, le taux de stagiaires par secteur et qualification apparaît comme le produit du taux global S/e , des taux relatifs par secteur, ou par qualification, et d'un terme d'interaction qui est égal au rapport des structures de qualifications relatives des stagiaires et des structures de qualifications des salariés.

Ces coefficients isolent donc bien ce qui est spécifique à la fois à un niveau de qualification et à un secteur, et constituent une mesure appropriée de la politique de répartition par qualification des bénéficiaires de la formation. On désignera dans la suite cet ensemble de coefficients comme la structure (relative) de taux de stagiaires.

1) Méthode de représentation graphique

Les structures de taux de stagiaires peuvent être obtenues par une voie différente, qui conduit toutefois au même résultat ; cette méthode consiste :

— à rapporter les structures de qualifications des stagiaires de chaque secteur à la structure de qualifications des stagiaires pour la France entière : on obtient ainsi des *structures relatives de stagiaires* ;

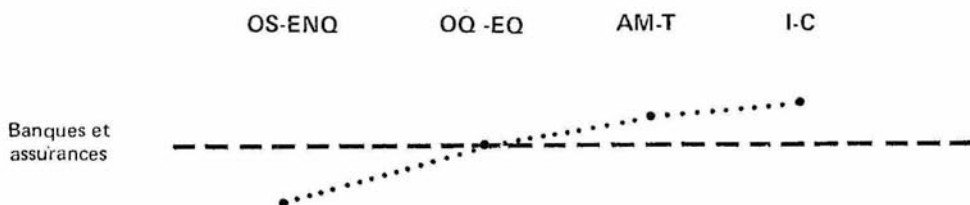
— à rapporter de la même manière les structures de qualifications des salariés de chaque secteur à la structure de qualifications des salariés France entière : on obtient les *structures relatives de salariés*.

La *structure relative de taux de stagiaires* de chaque secteur s'obtient alors en faisant le ratio de ces deux structures relatives.

En fait, le calcul qui vient d'être fait pour les stagiaires et les salariés peut l'être également pour les heures de stage (1) : on obtient ainsi outre les structures relatives de taux de stagiaires, celles de taux horaires et de durée des stages. L'ensemble de ces données peut être représenté sur un seul graphique pour chaque secteur, qui comprend trois lignes :

- pointillée pour les structures de qualifications relatives des salariés,
- continue pour celles des stagiaires
- et en tirets pour celles des heures de stage.

Ainsi, chacune des lignes représente (pour son domaine : salariés, stagiaires, heures de stage) la déformation de la structure du secteur par rapport à celle de l'ensemble de la France. Si l'on prend l'exemple de la structure relative de qualifications des salariés de la banque et de l'assurance, on a :



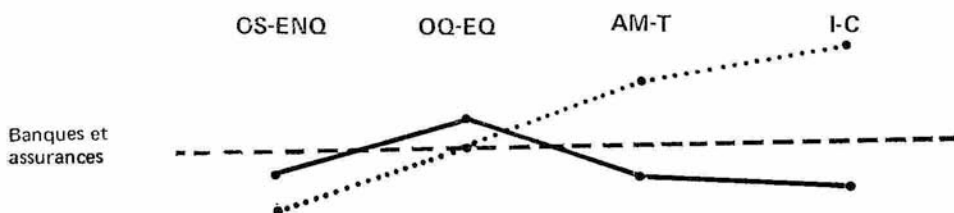
(1) Les tableaux 4.6, 4.7 et 4.8 pages 173, 174 et 175 fournissent respectivement les structures de qualifications relatives des salariés et des stagiaires et les structures relatives d'heures de stage.

La ligne horizontale représente la structure des salariés pour la France entière prise comme échelle de référence.

La ligne pointillée s'interprète comme suit : le poids des non-qualifiés dans les banques et assurances est, toutes choses égales par ailleurs, faible ; celui des qualifiés est équilibré, alors que les cadres sont en poids relatif plus nombreux que dans l'ensemble de l'économie. On a en effet :

	Niveaux de qualification	OS-ENQ	OQ-EQ	AM-T	I - C	Total
Tableau 4.4	Structure de qualifications salariés banques	11,74	52,87	23,03	12,37	100,00
Tableau 4.4	Structure de qualifications France ent. .	31,21	47,16	14,84	6,79	100,00
Tableau 4.6	Ratio 1/2	0,38	1,12	1,54	1,78	—

Si l'on juxtapose sur un même graphique deux de ces courbes, en retenant une échelle appropriée (1), l'écart entre elles est égal à la structure de taux correspondants ; toujours dans le cas des banques et assurances :



Ainsi la proportion de stagiaires non-qualifiés du secteur par rapport à la moyenne nationale est beaucoup plus importante que la proportion relative des salariés non-qualifiés de ce secteur.

(1) Il s'agit d'une échelle logarithmique. Celle-ci transforme la division en soustraction, c'est-à-dire qu'à un ratio elle fait précisément correspondre un écart.

On a donc, finalement :

- structure relative du taux des stagiaires : ratio des structures de qualifications relatives de stagiaires et de salariés ; écart entre lignes continues et pointillées.
- structure relative du taux horaire : ratio des structures relatives d'heures de stage et de salariés ; écart entre lignes en tirets et pointillées.
- structure relative des durées de stage : ratio des structures relatives d'heures de stage et de stagiaires ; écart entre lignes en tirets et continues.

Ces résultats vont maintenant être présentés, les secteurs étant classés selon leur structure relative de taux de stagiaires.

2) Classification des secteurs

Les secteurs ont été rassemblés en six groupes, suivant la nature des écarts existant entre leur structure d'emplois et leur structure de qualifications des stagiaires ; c'est-à-dire entre les lignes pointillée et continue des graphiques sectoriels.

Groupe U :

- Chimie - caoutchouc
- Construction électrique
- Minerai et métallurgie des métaux non-ferreux
- Mécanique
- Services
- Commerces.

Les graphiques de ces secteurs se caractérisent par une forte proximité des structures de qualifications relatives des stagiaires et des salariés. Les structures de qualifications des salariés étant par ailleurs peu différentes de celles observées globalement, on peut dire que ces secteurs ont un comportement voisin de celui de l'ensemble de l'économie.

On peut noter toutefois les taux relatifs faibles des non-qualifiés des services et la faible durée relative des stages des non-qualifiés de la métallurgie des non-ferreux.

Groupe V :

- Energie (électricité, gaz, eau)
- Raffinage et distribution du pétrole

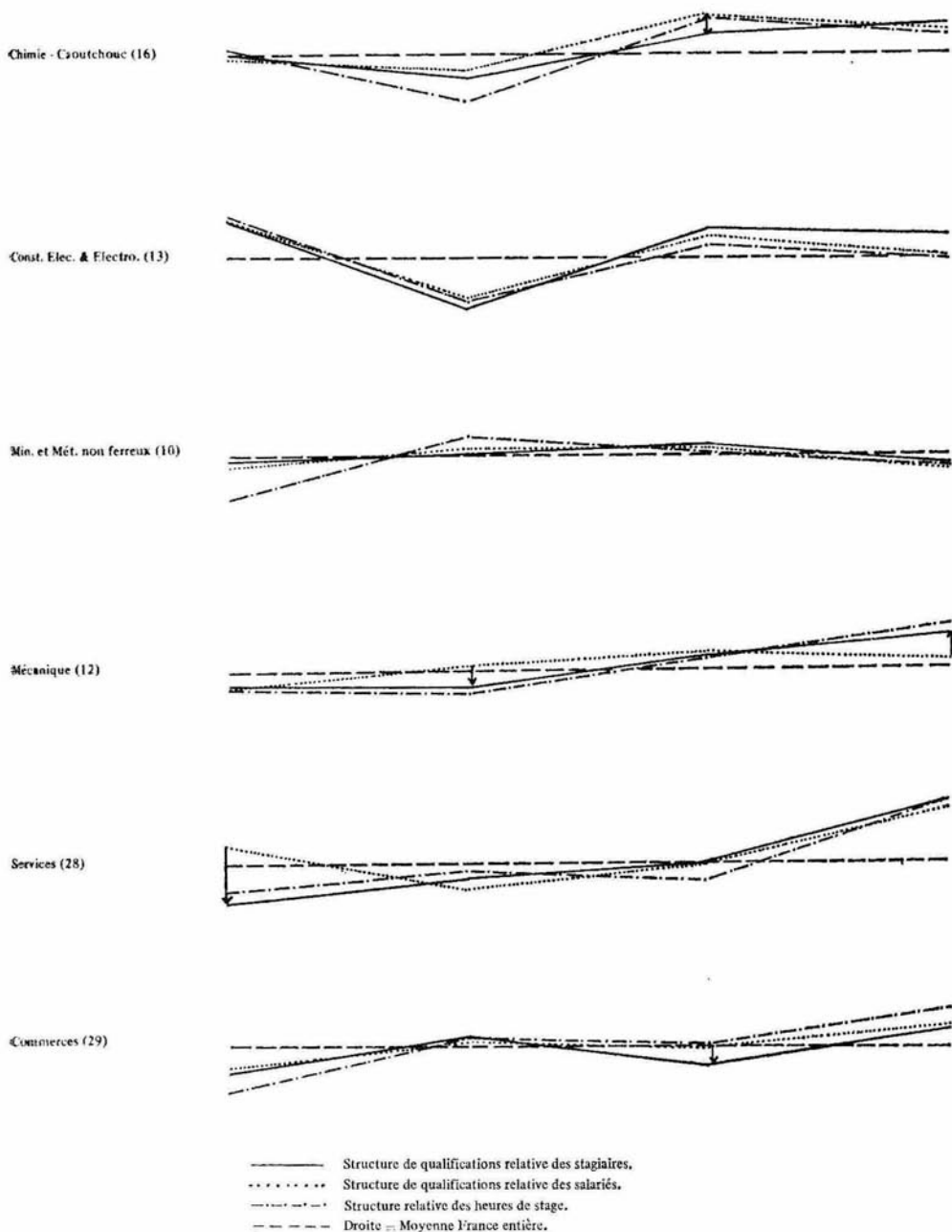
Ces secteurs ont des structures d'emplois tout-à-fait particulières : on y observe une prédominance des qualifications supérieures (cadres, agents de maîtrise, techniciens) au détriment du volume relatif des non-qualifiés.

Autre caractéristique spécifique à ce groupe : la structure de qualifications relative des stagiaires y est toujours inférieure à celle des salariés. Ceci signifie que la répartition des stagiaires privilégie les mêmes catégories que la répartition des salariés, mais qu'elle est pour toutes les qualifications moins contrastée que celle-ci.

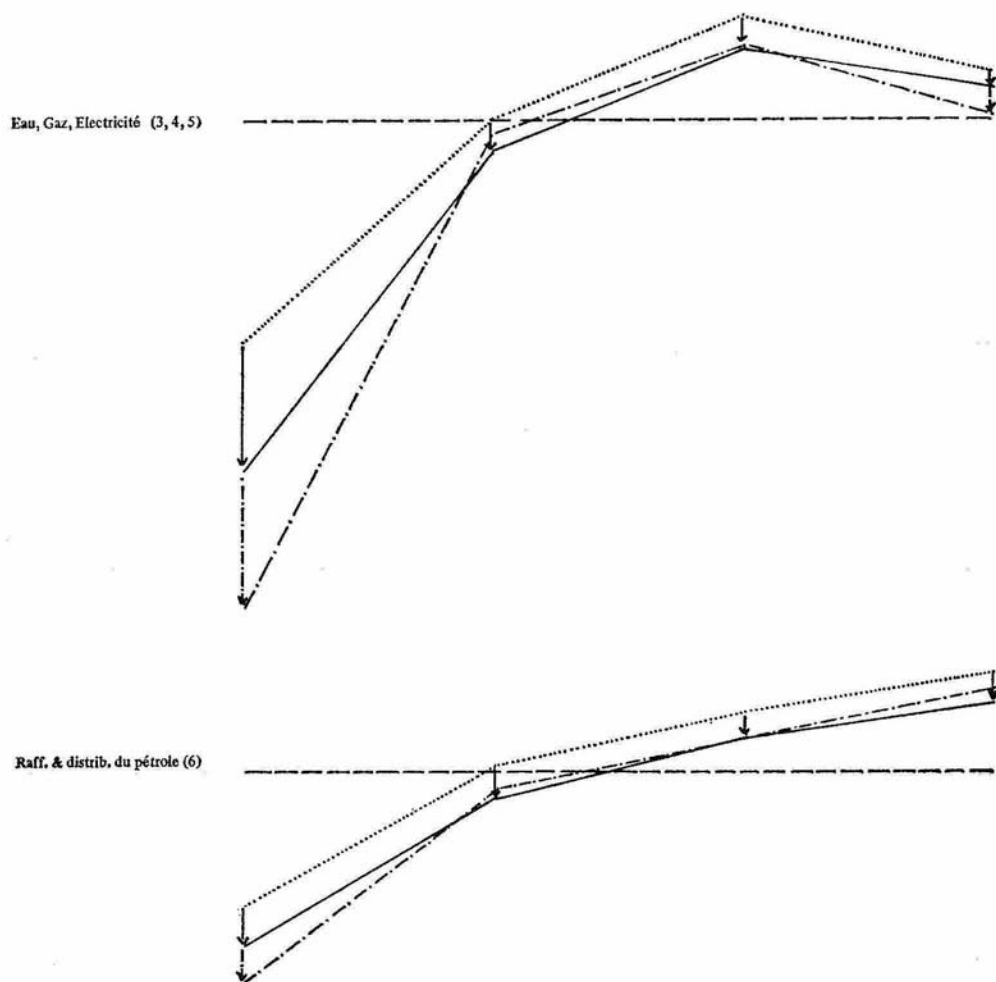
A l'inverse, on remarquera que pour les non-qualifiés qui son déjà relativement peu nombreux et qui bénéficient moins souvent des stages, ces derniers sont de plus courte durée.

Graphique 28

GRUPE U : Structures relatives des secteurs



Graphique 29
GROUPE V : Structures relatives des secteurs



Voir page 153 l'explication des graphiques.

Groupe W :

- Banques et assurances
- Transports
- Minerais de fer et sidérurgie
- Construction navale et aéronautique - armement

Ces secteurs ont des structures d'emplois assez variées, qui s'écartent de la structure globale dans des directions différentes : les secteurs banques-assurances, et construction navale-aéronautique-armement, ont une proportion de salariés cadres supérieure à la moyenne, alors que la situation est inverse dans les deux autres secteurs.

Mais tous ces secteurs ont en commun de faire bénéficier les non-qualifiés de la formation continue beaucoup plus que les autres secteurs, tandis que les niveaux supérieurs en bénéficient nettement moins qu'ailleurs ; les qualifiés ayant une position plus équilibrée.

En ce qui concerne les transports, il faut toutefois souligner que la durée particulièrement longue des stages destinés aux cadres, permettrait de classer ce secteur avec ceux du groupe U (uniformité de la structure relative des taux).

Au contraire, dans le cas de la sidérurgie (1) et des constructions navale et aéronautique, les durées de stage amplifient les disparités caractéristiques de ce groupe.

Groupe X :

- Verre
- Textile
- Habillement
- Cuir

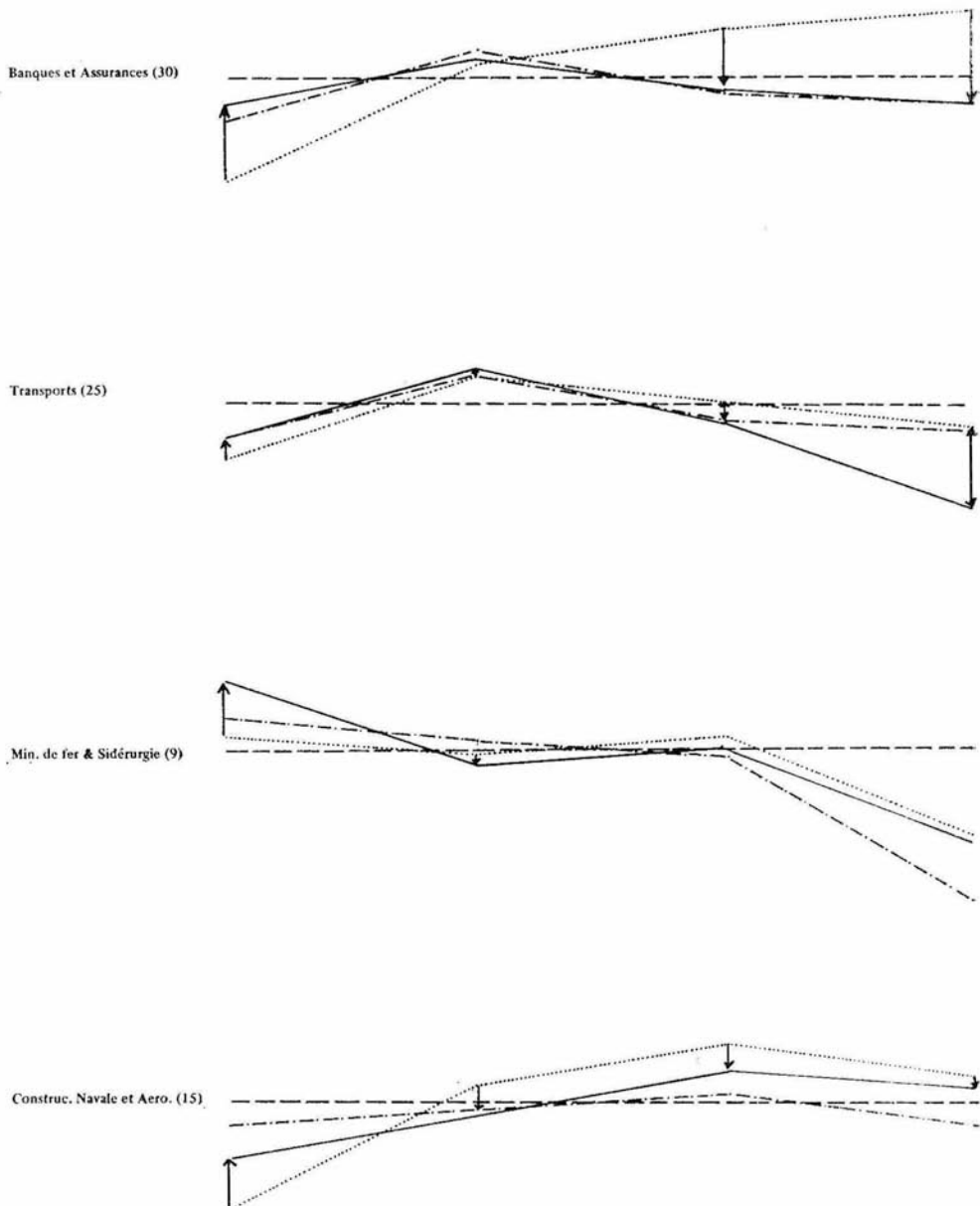
La structure de taux de ces secteurs est encore plus favorable aux non-qualifiés qu'elle ne l'était dans le groupe précédent. Mais c'est cette fois aux dépens des qualifiés que s'établit cette inégalité de répartition. La proportion des stagiaires non-qualifiés est pratiquement égale dans ces secteurs à celle des salariés de la même catégorie (voire le double dans le cas de l'habillement) ; ce sont les seuls secteurs — hormis les banques et assurances — à être dans cette situation.

Cependant, et contrairement au groupe précédent, les hautes qualifications ont également tendance à être relativement privilégiées dans leur accès à la formation continue, tout au moins en ce qui concerne les stagiaires. En termes d'heures, des durées de stage plus courtes rendent plus modeste, voire annulent cet avantage.

(1) A l'exception de stages relativement courts pour les ouvriers spécialisés de la sidérurgie.

Graphique 30

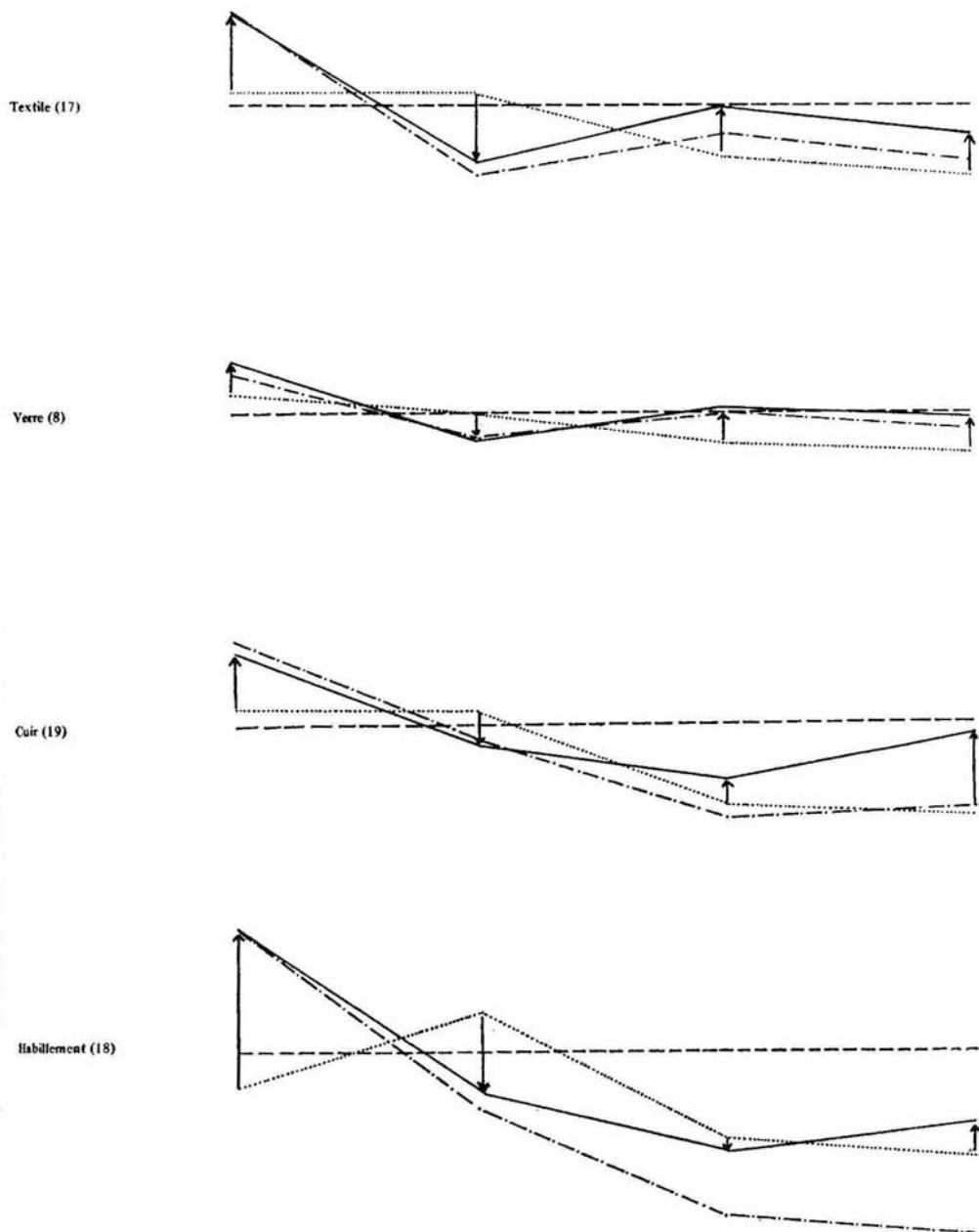
GROUPE W : Structures relatives par secteur



Voir page 153 l'explication des graphiques.

Graphique 31

GROUPE X : Structures relatives des secteurs



Voir page 153 l'explication des graphiques.

Groupe Y :

- Industrie papetière
- Industrie du bois
- Industries agricoles et alimentaires
- Première transformation des métaux
- Matériaux de construction
- Matières plastiques
- Bâtiment - Travaux publics

Ce groupe se caractérise par une structure relative des taux équilibrée pour les non-cadres, et favorable aux cadres (y compris les techniciens et agents de maîtrise). Il faut souligner que tous ces secteurs ont par ailleurs en commun une structure d'emplois relativement pauvre en cadres, techniciens et agents de maîtrise, et relativement riche en non-qualifiés.

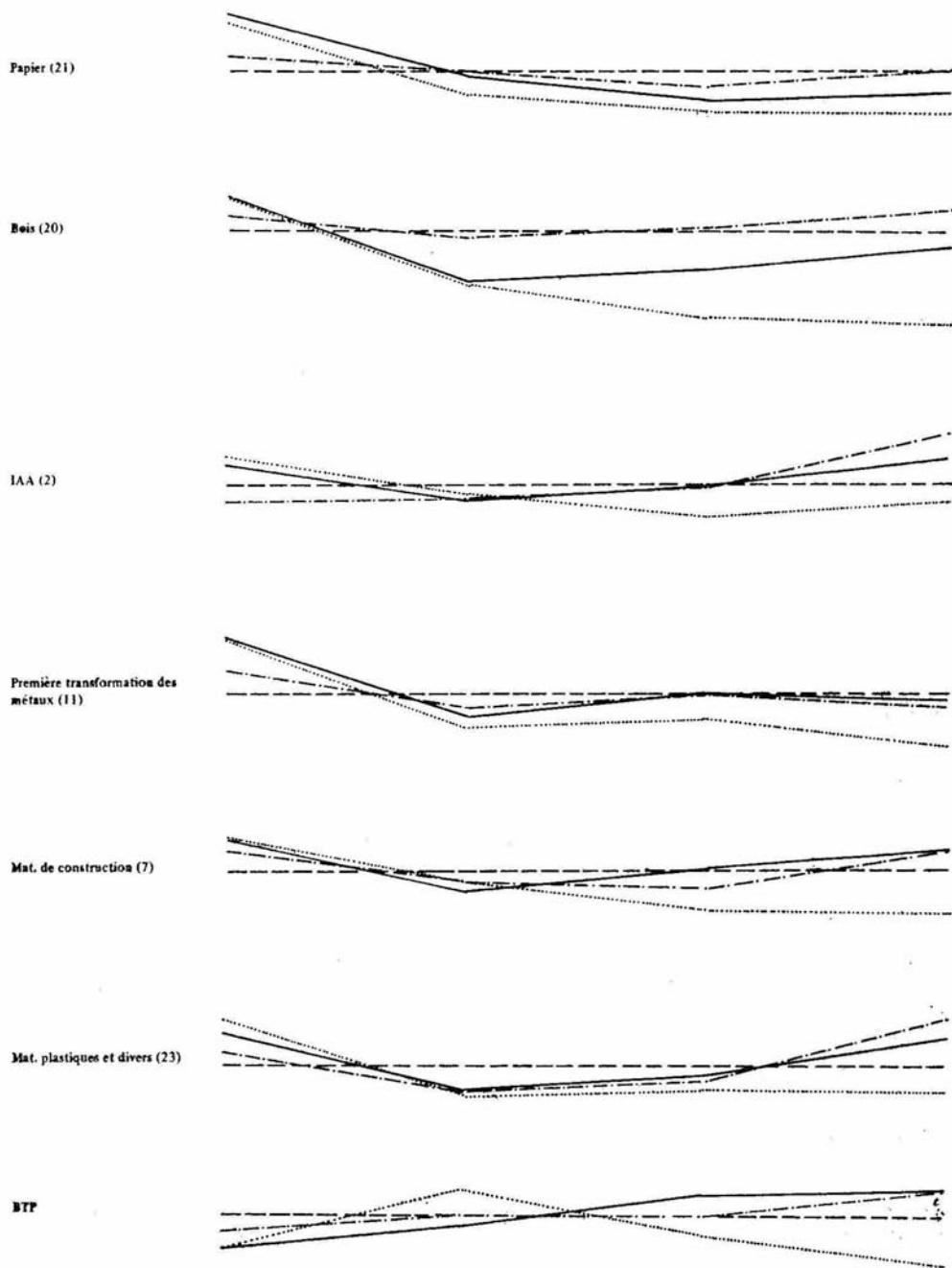
En ce qui concerne la durée des stages, ceux-ci sont particulièrement brefs — toutes choses égales par ailleurs — pour les non-qualifiés.

Dans l'industrie du bois, ils sont très nettement plus longs pour les qualifiés de ce secteur.

Le secteur du bâtiment et des travaux publics a été adjoint à ce groupe dans la mesure où ses structures relatives de taux présentent les mêmes caractéristiques pour les cadres, les qualifiés y apparaissant avec des taux relatifs particulièrement faibles. Il faut toutefois garder présent à l'esprit que la sous-déclaration des stagiaires qui caractérise le secteur du bâtiment et des travaux publics, rend cette description sujette à caution.

Graphique 32

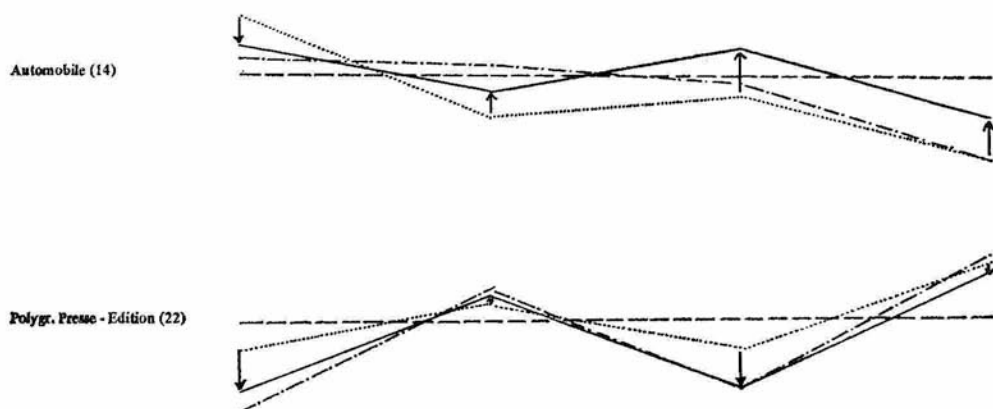
GROUPE Y : Structures relatives des secteurs



Voir page 153 l'explication des graphiques.

Graphique 33

GROUPE Z : Structures relatives par secteur



Voir page 153 l'explication des graphiques.

Groupe Z :

- Polygraphie - presse - édition
- Automobile

On peut à peine parler d'un groupe ; il s'agit plutôt de deux secteurs qui ont en commun une situation de qualifiés favorable, contrastée avec celle des non-qualifiés. Les cadres ont, par contre, des taux relatifs élevés dans l'automobile, et faibles dans la presse et l'édition.

Les durées relatives de stage — si elles ont tendance à rendre encore plus contrastées les positions relatives des qualifiés et des non-qualifiés — atténuent les disparités en ce qui concerne les qualifications supérieures et surtout les cadres.

3) Conclusion

Le tableau ci-contre résume sous forme schématique les principales caractéristiques de chacun des groupes que l'on vient de présenter.

Schéma d'ensemble présentant la structure relative des taux de participation

Secteurs	Défavorable ou neutre à l'égard des cadres	Favorable aux cadres
Favorable aux O.S.	Banques et Assurances Transports Sidérurgie W Construction navale et aéronautique (défavorable aux cadres)	Textile Verre X Cuir Habillement (défavorable aux OQ)
Neutre par rapport aux O.S.	Chimie Construction élect./électron. Non-ferreux Mécanique U Services Commerces (neutre à tous égards)	Papier Bois Y IAA Prem. transformation des métaux Matériaux de const. Plastiques et divers BTP
Défavorable aux O.S.	Energie } V Pétrole } (en particulier durées)	
Favorable aux O.Q.	Automobile } Z Presse-édition }	

Les deux groupes U et V ont un rapport entre structure de qualifications de stagiaires et structure de qualifications de salariés, qui ne s'écarte pas beaucoup de ce que l'on constate pour l'ensemble de l'économie. Compte tenu de la disparité existant à ce niveau, aucun de ces secteurs ne l'accroît au bénéfice ou au détriment de l'une des catégories de qualification. Les durées de stage des non-qualifiés sont toutefois plus faibles dans le groupe V.

La situation est différente dans les groupes W, X, Y et Z, où ces disparités sont soit aggravées, soit diminuées.

Les groupes sont mis en relation dans le schéma ci-dessus avec les qualifications qui connaissent les taux les plus favorables dans les secteurs qui les composent. Il s'ensuit que les groupes W et X par exemple, qui font mieux bénéficier les non-qualifiés de la formation continue, ont tendance à réduire la disparité qui existe au niveau de l'ensemble entre proportion de stagiaires non-qualifiés et proportion de salariés de cette catégorie.

Par contre, les groupes X et Y, qui font bénéficier plus les cadres (et les techniciens et agents de maîtrise pour le groupe Y) de la formation continue, ont tendance à accroître encore la disparité existant entre proportion de stagiaires et proportion de salariés dans ces catégories.

Enfin, le groupe Z occupe une situation un peu particulière puisqu'il est le seul dans lequel la catégorie des qualifiés bénéficie le plus de la formation, avec les cadres, au détriment en particulier des non-qualifiés.

V - COMPARAISON DES DIFFÉRENTS CLASSEMENTS DES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Six groupes de secteurs ont été constitués au chapitre III suivant le niveau global de leur participation.

Le tableau suivant présente le croisement de cette partition avec celle qu'on vient d'obtenir par l'analyse du rapport entre structure de qualifications des salariés et structure de qualifications des stagiaires.

Ces deux typologies ne correspondent pas ; néanmoins, quelques tendances se dégagent :

— **Les groupes à fort niveau de participation A, B, C** se retrouvent dans les classes U, V, W. Ces secteurs se caractérisent donc par un rapport entre structures de qualifications des stagiaires et des salariés proche du rapport obtenu pour la France entière : c'est-à-dire deux fois moins de stagiaires non-qualifiés que de salariés, environ autant de stagiaires qualifiés que de salariés, environ une fois et demie plus de stagiaires cadres moyens, techniciens, agents de maîtrise, que de salariés, et deux fois plus de stagiaires ingénieurs et cadres que de salariés.

Cette disparité moyenne est atténuée dans les secteurs du groupe W, puisque les non-qualifiés participent plus à la formation continue qu'on ne pourrait l'attendre, et les cadres supérieurs moins.

Restent en dehors de ce croisement, les secteurs du verre et de l'automobile. Le premier a plutôt tendance à accentuer la disparité au niveau cadres, tandis que le second accentuerait celle des non-qualifiés.

— **Les groupes à faible niveau de participation, E, F**, se retrouvent principalement dans les groupes X et Y. Ces secteurs ont une forte tendance à accentuer la disparité existant entre structures de qualifications des stagiaires et des salariés, puisqu'ils font tous bénéficier plus les cadres moyens et supérieurs de la formation continue qu'on ne pourrait s'y attendre par rapport à la situation observée pour la France entière.

Il faut cependant bien distinguer le cas des secteurs textile, habillement, cuir, où la formation des stagiaires non-qualifiés est particulièrement importante, ainsi que le secteur de la polygraphie-presse-édition, dans lequel les ouvriers et employés qualifiés sont les principaux bénéficiaires.

— **Le groupe services et commerces est**, quant à lui, un univers beaucoup trop composite (cf. l'étude intra-sectorielle au chapitre III) pour que des caractéristiques précises puissent ressortir au niveau des structures de qualifications des stagiaires et des salariés.

Croisement des deux typologies sectorielles

	U Neutre	V Neutre (défavorable aux non-qualifiés)	W Défavorable aux cadres, favorable aux non-qualifiés	X Favorable aux cadres et non-qualifiés	Y Favorable aux cadres	Z Favorable aux qualifiés, défavorable aux non-qualifiés
A		Energie Pétrole	Banques Transports			
B	Chimie Métallurgie des métaux non ferreux		Sidérurgie	Verre		
C	Electricité Mécanique		Constr. Navale			Auto- mobile
D	Services Commerces					
E				Textile	Papier Prem. transformation des métaux Ind. agro- aliment.	
F				Cuir Habille- ment	Bois Matières Plastiques Matériaux Constr. BTP	Presse

TABLEAUX ANNEXES
au chapitre IV

NOTA : Des erreurs de totalisation portant sur le dernier chiffre significatif peuvent intervenir dans ces tableaux qui sont directement issus de traitements informatiques.

Tableau 4.1

Répartition en pourcentage des effectifs stagiaires (1)

BCN	Ouvriers spécialisés Employés non qualifiés	Ouvriers qualifiés Employés qualifiés	Techniciens Agents de maîtrise	Ingénieurs Cadres	Effectif stagiaire
Industries agricoles et alimentaires	19,54	38,28	23,10	19,08	55 509
Energie	0,58	33,71	45,45	20,26	31 052
Pétrole	3,34	35,02	32,48	29,15	24 902
Matériaux de construction	22,15	36,21	23,39	18,25	17 883
Verre	26,49	34,31	24,76	14,44	14 204
Fer et sidérurgie	30,48	39,44	23,75	6,32	42 546
Métaux non ferreux	15,28	44,50	26,25	13,97	6 994
Travail des métaux	27,92	35,30	23,31	13,47	50 594
Mécanique	14,24	38,07	26,82	20,88	105 237
Construction électrique	23,07	27,56	30,58	18,79	87 223
Automobile	21,48	37,74	30,41	10,37	81 687
Construction navale, armement	9,84	39,87	32,79	17,51	28 170
Chimie	16,38	35,11	28,65	19,86	95 934
Textile	38,85	26,20	23,37	11,57	44 578
Habillement	52,54	30,41	9,50	7,54	16 859
Cuir	32,98	36,15	14,05	16,83	9 240
Bois	28,69	34,35	20,70	16,27	12 679
Industrie papetière	27,54	42,42	17,92	12,11	21 777
Presse	8,50	56,27	12,85	22,38	18 683
Plastiques	22,38	35,78	21,83	20,02	22 831
Bâtiment	12,00	40,40	28,35	19,26	54 723
Transports	12,14	62,12	20,11	5,63	278 471
Services	11,19	38,04	23,11	27,66	103 549
Commerces	12,72	48,93	19,94	18,41	191 692
Banques, assurances	12,89	53,79	21,23	12,09	244 181
France entière	16,39	44,63	23,82	15,16	1 661 178

(1) Pourcentages en ligne.

Tableau 4.2

Taux de stagiaires (t₂) par qualification et secteur d'activité

BCN	Ouvriers spécialisés Employés non qualifiés	Ouvriers qualifiés Employés qualifiés	Techniciens Agents de maîtrise	Ingénieurs Cadres	Toutes qualifications
Industries agricoles et alimentaires	6,90	12,87	30,99	48,22	14,39
Energie	2,88	14,47	24,76	39,13	20,48
Pétrole	13,76	27,21	47,02	64,06	37,37
Matériaux de construction	5,60	9,34	24,83	43,48	10,88
Verre	13,63	14,04	42,68	59,28	19,19
Fer et sidérurgie	16,47	16,50	26,52	37,99	18,86
Métaux non ferreux	13,32	20,97	39,33	56,09	23,89
Travail des métaux	6,70	13,30	24,81	40,86	12,36
Mécanique	7,98	11,75	22,58	42,23	14,91
Construction électrique	9,24	14,91	28,26	45,74	17,13
Automobile	6,82	19,74	40,58	52,55	16,64
Construction navale, armement	14,05	11,89	20,28	31,73	16,07
Chimie	11,88	18,60	28,57	48,39	21,37
Textile	12,78	5,76	29,50	37,33	11,50
Habillement	16,80	3,23	10,20	21,09	7,22
Cuir	7,04	5,27	15,50	45,44	7,80
Bois	3,84	6,78	17,71	32,21	7,04
Industrie papetière	9,49	18,58	28,97	43,85	16,45
Presse	3,64	10,39	11,49	20,51	10,04
Plastiques	5,31	11,67	20,77	42,66	11,36
Bâtiment	2,67	3,31	11,49	22,56	5,00
Transports	26,78	41,84	53,74	40,95	40,82
Services	3,40	11,62	16,99	25,65	11,11
Commerces	7,20	14,04	20,14	31,85	14,66
Banques, assurances	56,90	52,73	47,79	50,66	51,83
Tous secteurs	9,03	16,10	27,02	37,19	17,01

Tableau 4.3

Ratio pourcentage de stagiaires dans chaque qualification
pourcentage de salariés dans chaque qualification

par secteur

BCN	Ouvriers spécialisés Employés non qualifiés	Ouvriers qualifiés Employés qualifiés	Techniciens Agents de maîtrise	Ingénieurs Cadres
Industries agricoles et alimentaires	0,48	0,89	2,15	3,35
Energie	0,14	0,71	1,21	1,91
Pétrole	0,37	0,73	1,26	1,71
Matériaux de construction	0,51	0,86	2,28	4,00
Verre	0,71	0,73	2,22	3,09
Fer et sidérurgie	0,87	0,88	1,41	2,01
Métaux non ferreux	0,56	0,88	1,65	2,35
Travail des métaux	0,54	1,08	2,01	3,31
Mécanique	0,54	0,79	1,51	2,83
Construction électrique	0,54	0,87	1,65	2,67
Automobile	0,41	1,19	2,44	3,16
Construction navale, armement	0,87	0,74	1,26	1,97
Chimie	0,56	0,87	1,34	2,26
Textile	1,11	0,50	2,56	3,24
Habillement	2,33	0,45	1,41	2,92
Cuir	0,90	0,68	1,99	5,83
Bois	0,55	0,96	2,51	4,57
Industrie papetière	0,58	1,13	1,76	2,67
Presse	0,36	1,03	1,14	2,04
Plastiques	0,47	1,03	1,83	3,75
Bâtiment	0,53	0,66	2,30	4,52
Transports	0,66	1,02	1,32	1,00
Services	0,31	1,05	1,53	2,31
Commerces	0,49	0,96	1,37	2,17
Banques, assurances	1,10	1,02	0,92	0,98
France entière	0,53	0,95	1,59	2,19

Tableau 4.4

Répartition en pourcentage des effectifs salariés (1)

BCN	Ouvriers spécialisés Employés non qualifiés	Ouvriers qualifiés Employés qualifiés	Techniciens Agents de maîtrise	Ingénieurs Cadres	Effectif salarié
Industries agricoles et alimentaires	40,77	42,80	10,73	5,70	380 910
Energie	4,10	47,71	37,58	10,60	135 671
Pétrole	9,08	48,09	25,82	17,01	60 561
Matériaux de construction	43,02	42,17	10,25	4,57	171 681
Verre	37,29	46,90	11,13	4,67	74 382
Fer et sidérurgie	34,90	45,08	16,89	3,14	199 489
Métaux non ferreux	27,42	50,69	15,95	5,95	25 362
Travail des métaux	51,53	32,79	11,61	4,07	424 776
Mécanique	26,60	48,32	17,71	7,37	717 917
Construction électrique	42,75	31,68	18,54	7,04	491 924
Automobile	52,43	31,81	12,47	3,28	450 416
Construction navale, armement	11,26	53,88	25,99	8,87	163 690
Chimie	29,46	40,34	21,43	8,77	439 735
Textile	34,96	52,35	9,12	3,57	385 136
Habillement	22,59	68,10	6,73	2,58	241 698
Cuir	36,55	53,49	7,07	2,89	116 346
Bois	52,56	35,66	8,23	3,56	192 326
Industrie papetière	47,74	37,54	10,18	4,54	139 282
Presse	23,44	54,37	11,23	10,96	183 053
Plastiques	47,88	34,85	11,94	5,33	211 499
Bâtiment	22,46	60,94	12,33	4,26	1 142 253
Transports	18,50	60,61	15,28	5,61	588 059
Services	36,56	36,35	15,11	11,98	814 384
Commerces	25,90	51,11	14,52	8,47	1 098 074
Banques, assurances	11,74	52,87	23,03	12,37	399 654
France entière	31,21	47,66	14,84	6,79	9 248 278

(1) Pourcentages en ligne.

Tableau 4.5

Répartition en pourcentage des heures de stage (1)

BCN	Ouvriers spécialisés Employés non qualifiés	Ouvriers qualifiés Employés qualifiés	Techniciens Agents de maîtrise	Ingénieurs Cadres	Nbre d'heures de stage (en millier)
Industries agricoles et alimentaires	18,07	35,20	24,79	21,94	2 274
Energie	0,27	36,31	49,24	14,18	3 252
Pétrole	2,96	33,98	33,80	29,26	1 471
Matériaux de construction	25,69	36,48	21,72	16,11	932
Verre	30,19	32,62	24,63	12,56	910
Fer et sidérurgie	29,25	44,34	23,35	3,05	4 058
Métaux non ferreux	13,93	48,43	25,37	12,27	341
Travail des métaux	26,21	36,88	24,78	12,14	2 724
Mécanique	17,87	33,39	28,15	20,59	7 596
Construction électrique	32,16	26,87	27,68	13,29	6 424
Automobile	24,52	45,84	23,26	6,39	7 326
Construction navale, armement	25,53	37,13	26,18	11,17	2 329
Chimie	22,28	26,55	34,78	16,38	6 709
Textile	51,81	21,35	18,69	8,15	3 321
Habillement	67,31	24,29	5,48	2,93	2 038
Cuir	47,31	36,09	10,34	6,26	698
Bois	24,35	32,90	25,40	17,35	548
Industrie papetière	23,84	41,10	21,31	13,76	856
Presse	9,55	54,16	13,33	22,95	971
Plastiques	24,33	32,76	21,51	21,40	1 085
Bâtiment	18,20	40,36	24,32	17,13	2 654
Transports	15,62	52,46	21,18	10,73	16 449
Services	15,98	38,35	20,97	24,70	4 833
Commerces	13,22	42,27	25,01	19,51	7 334
Banques, assurances	14,85	52,83	21,41	10,91	13 801
France entière	21,00	40,79	24,55	13,66	100 938

(1) Pourcentages en ligne.

Tableau 4.6

Rapport de la structure de qualifications des salariés d'un secteur à la structure de qualifications pour la France entière

BCN	Ouvriers spécialisés Employés non qualifiés	Ouvriers qualifiés Employés qualifiés	Techniciens Agents de maîtrise	Ingénieurs Cadres	Poids du secteur
Industries agricoles et alimentaires	1,32	0,91	0,72	0,82	4,12
Energie	0,13	1,01	2,51	1,53	1,47
Pétrole	0,29	1,02	1,72	2,45	0,65
Matériaux de construction	1,39	0,89	0,68	0,66	1,86
Verre	1,21	0,99	0,74	0,67	0,80
Fer et sidérurgie	1,13	0,96	1,13	0,45	2,16
Métaux non ferreux	0,89	1,07	1,06	0,86	0,27
Travail des métaux	1,67	0,70	0,77	0,59	4,59
Mécanique	0,86	1,02	1,18	1,06	7,76
Construction électrique	1,38	0,67	1,24	1,01	5,32
Automobile	1,70	0,67	0,83	0,47	4,87
Construction navale, armement	0,36	1,14	1,73	1,28	1,77
Chimie	0,95	0,86	1,43	1,26	4,75
Textile	1,13	1,11	0,61	0,51	4,16
Habillement	0,73	1,44	0,45	0,37	2,61
Cuir	1,18	1,13	0,47	0,42	1,26
Bois	1,70	0,76	0,55	0,51	2,08
Industrie papetière	1,55	0,80	0,68	0,66	1,51
Presse	0,76	1,15	0,75	1,58	1,98
Plastiques	1,55	0,74	0,80	0,77	2,29
Bâtiment	0,73	1,29	0,82	0,61	12,35
Transports	0,60	1,28	1,02	0,81	6,36
Services	1,18	0,77	1,01	1,73	8,81
Commerces	0,84	1,08	0,97	1,22	11,87
Banques, assurances	0,38	1,12	1,54	1,78	4,32
Structure France entière	31,21	47,16	14,84	6,79	100,00

Tableau 4.7

Rapport de la structure de qualifications des stagiaires d'un secteur à la structure de qualifications des stagiaires pour la France entière

BCN	Ouvriers spécialisés Employés non qualifiés	Ouvriers qualifiés Employés qualifiés	Techniciens Agents de maîtrise	Ingénieurs Cadres	Poids du secteur
Industries agricoles et alimentaires	1,19	0,86	0,97	1,26	3,34
Energie	0,04	0,76	1,91	1,34	1,87
Pétrole	0,20	0,78	1,36	1,92	1,50
Matériaux de construction	1,35	0,81	0,98	1,20	1,08
Verre	1,62	0,77	1,04	0,95	0,86
Fer et sidérurgie	1,86	0,88	1,00	0,42	2,56
Métaux non ferreux	0,93	1,00	1,10	0,92	0,42
Travail des métaux	1,70	0,79	0,98	0,89	3,05
Mécanique	0,87	0,85	1,13	1,38	6,34
Construction électrique	1,41	0,62	1,28	1,24	5,25
Automobile	1,31	0,85	1,28	0,68	4,92
Construction navale, armement	0,60	0,89	1,38	1,15	1,70
Chimie	1,00	0,79	1,20	1,31	5,78
Textile	2,37	0,59	0,98	0,76	2,68
Habillement	3,21	0,68	0,40	0,50	1,01
Cuir	2,01	0,81	0,59	1,11	0,56
Bois	1,75	0,77	0,87	1,07	0,76
Industrie papetière	1,68	0,95	0,75	0,80	1,31
Presse	0,52	1,26	0,54	1,48	1,12
Plastiques	1,37	0,80	0,92	1,32	1,37
Bâtiment	0,73	0,91	1,19	1,27	3,29
Transports	0,74	1,39	0,84	0,37	16,76
Services	0,68	0,85	0,97	1,82	6,23
Commerces	0,78	1,10	0,84	1,21	11,54
Banques, assurances	0,79	1,21	0,89	0,80	14,70
Structure France entière	16,39	44,63	23,82	15,16	100,00

Tableau 4,8

Rapport de la structure des heures de stage par secteur
à la structure des heures de stage pour la France entière

BCN	Ouvriers spécialisés Employés non qualifiés	Ouvriers qualifiés Employés qualifiés	Techniciens Agents de maîtrise	Ingénieurs Cadres
Industries agricoles et alimentaires	0,86	0,86	1,01	1,61
Energie	0,01	0,89	2,01	1,04
Pétrole	0,14	0,83	1,38	2,14
Matériaux de construction	1,22	0,89	0,88	1,18
Verre	1,44	0,80	1,00	0,92
Fer et sidérurgie	1,39	1,09	0,95	0,22
Métaux non ferreux	0,66	1,19	1,03	0,90
Travail des métaux	1,25	0,90	1,01	0,89
Mécanique	0,85	0,82	1,15	1,51
Construction électrique	1,53	0,66	1,13	0,97
Automobile	1,17	1,12	0,95	0,47
Construction navale, armement	1,22	0,91	1,07	0,82
Chimie	1,06	0,65	1,42	1,20
Textile	2,47	0,52	0,76	0,60
Habillement	3,21	0,60	0,22	0,21
Cuir	2,25	0,88	0,42	0,46
Bois	1,16	0,81	1,03	1,27
Industrie papetière	1,14	1,01	0,87	1,01
Presse	0,45	1,33	0,54	1,68
Plastiques	1,16	0,80	0,88	1,57
Bâtiment	0,87	0,99	0,99	1,25
Transports	0,74	1,29	0,86	0,79
Services	0,76	0,94	0,85	1,81
Commerces	0,63	1,04	1,02	1,43
Banques, assurances	0,71	1,30	0,87	0,80
Structure des heures de stage France entière	21,0	40,79	24,55	13,66

CHAPITRE V

**SYNTHÈSE :
L'EFFORT DE FORMATION
DES DIFFÉRENTS SECTEURS**

INTRODUCTION

Les chapitres III et IV constituent une approche sectorielle par thème de la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle continue. Les informations relatives à un secteur se répartissent dans différentes sections des chapitres précédents. Elles sont rassemblées maintenant par secteur d'activité.

Pour mieux situer la position des secteurs par rapport à la formation continue, ceux-ci sont présentés dans l'ordre des groupes définis au chapitre III. Les groupes A à F ordonnent les secteurs d'activité suivant un niveau décroissant de participation financière et physique (taux financier et taux de stagiaires).

A l'intérieur de chaque groupe, on replace un secteur par rapport aux données du groupe, et aux valeurs moyennes pour la France entière. Seules les caractéristiques dominantes sont signalées ; celles qui concernent tous les secteurs d'un groupe figurent dans la présentation de celui-ci. Les données générales par classe de taille des entreprises (nombre d'entreprises, de salariés, stagiaires, taux de participation, etc.) sont rassemblées dans des tableaux sectoriels et intra-sectoriels, analysés au chapitre III. Les données par qualification, qui sont globales au niveau d'un secteur, toutes classes de taille d'entreprises confondues, figurent au chapitre IV.

Les données obtenues pour la France entière qu'on appelle « valeurs moyennes » ou « valeurs France entière » tout au long de ce chapitre, figurent en tête des tableaux sectoriels, et ont fait l'objet d'une analyse détaillée aux chapitres I et II.

I - GROUPE A

Il comprend les secteurs dont le niveau de participation au financement et au fonctionnement de la formation professionnelle continue est le plus élevé. Ce sont les secteurs :

- Energie
- Transports
- Banques et Assurances
- Raffinage et distribution du pétrole.

Tous ces secteurs ont une participation financière de l'ordre de 3% ou plus, de leur masse salariale, et un nombre de stagiaires qui atteint ou dépasse 40% des effectifs salariés de ces secteurs (sauf l'énergie où ce taux est de 20% environ). La durée des stages correspond à la moyenne nationale, environ 60 heures (sauf pour l'énergie, où elle atteint 93 heures).

La faible participation en termes physique et financier des petites entreprises se retrouve dans ces secteurs. Cependant, le nombre d'entreprises ayant déclaré des dépenses, sans déclarer de stagiaires, est proportionnellement beaucoup moins important qu'ailleurs (sauf pour les transports).

Quelles que soient les structures de tailles des entreprises de ces secteurs, la pénétration de la formation est importante puisque la masse salariale des entreprises qui ont déclaré des dépenses représente plus de 97% de la masse salariale totale du secteur, et de même, le nombre de salariés des entreprises qui ont déclaré des stagiaires, est voisin ou dépasse 95% du nombre de salariés du secteur (sauf dans les transports où il n'est que de 87%).

Ce qui frappe le plus dans ce groupe, au-delà de son haut niveau de participation globale au financement et au fonctionnement de la formation professionnelle continue, c'est son hétérogénéité : sur le plan économique, au niveau de la structure de tailles des entreprises, de la nature de la concentration, de la structure des qualifications et de la politique de formation (au sens large).

Les secteurs à dominante industrielle, énergie et pétrole, ont un petit nombre d'entreprises (mais ils diffèrent par la nature de la concentration) ; le secteur des transports, et celui des banques et assurances, comprennent au contraire un nombre important d'entreprises (à l'intérieur desquelles la pénétration de la formation a atteint des stades très différents).

Dans les premiers secteurs, la proportion de salariés des niveaux agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres, dépasse largement celle des seconds. La situation s'inverse pour les salariés de la catégorie ouvriers et employés qualifiés.

a. Energie

Ce secteur a le taux de participation financière le plus élevé (près de 4 % de la masse salariale), mais un taux de stagiaires qui est seulement de 20 % environ, c'est-à-dire moitié moins que les taux observés dans les autres secteurs de ce groupe.

Il comprend un petit nombre (161) de très grosses entreprises (taille moyenne des entreprises du secteur : 1 500 salariés). Les sept entreprises de plus de 2 000 salariés représentent 93,3 % des salariés du secteur.

Seules quelques entreprises de moins de cinquante salariés n'ont pas effectué de dépenses de formation, ou déclaré des stagiaires, mais leur poids reste faible, si bien que les entreprises ayant déclaré des stagiaires regroupent 99,5 % des salariés du secteur.

La structure de qualifications des salariés de ce secteur (1) a une caractéristique essentielle qu'on ne retrouve que dans le raffinage et la distribution du pétrole : la catégorie OS-ENQ ne représente qu'un très faible pourcentage des salariés (moins de 5 %, alors qu'elle s'élève à environ 31 % pour l'ensemble des secteurs confondus) ; elle représente un pourcentage de stagiaires encore plus faible (0,58 % contre 16 % pour l'ensemble des secteurs). Cette sous-représentation des salariés OS-ENQ correspond à une sur-représentation des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres qui sont proportionnellement deux à trois fois plus nombreux que pour l'ensemble des secteurs.

La structure de qualifications des stagiaires suit bien entendu une déformation identique : pourcentage pratiquement nul de stagiaires OS-ENQ (0,58 % contre 16 % pour l'ensemble des secteurs), pourcentage très élevé de stagiaires agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres.

Malgré ces structures très particulières, aucune catégorie de qualification n'est plus avantagée dans ce secteur qu'elle ne l'est pour la France entière (en effet, le rapport entre pourcentage de stagiaires cadres et pourcentage de salariés cadres est de 2,19 % pour la France entière, alors qu'il n'est que de 1,91 % pour ce secteur ; il en est de même pour les trois autres catégories).

Une proportion élevée de stagiaires des catégories de qualification supérieure qui entraîne des coûts de stage plus élevés, est une première explication du décalage entre le taux financier (4 % environ) et le taux de stagiaires (20 % environ). (Les dépenses de rémunération des stagiaires sont en effet plus de deux fois supérieures à la moyenne pour la France entière).

(1) Gaz, électricité, eau ; les industries charbonnières sont exclues de l'étude de structure de qualifications (cf. chapitre IV).

Une deuxième explication de ce décalage provient de la durée des stages qui est beaucoup plus élevée dans ce secteur (93 heures) que dans les trois autres secteurs du même groupe (60 heures environ). Ceci signifie qu'en nombre d'heures de stage par salarié, les secteurs du groupe A sont assez proches les uns des autres.

b. Transports

Un taux financier de 3,57 % de la masse salariale place ce secteur en deuxième position, non loin de l'énergie.

Il comprend un très grand nombre de petites entreprises (plus de 80 % des 5 225 entreprises ont moins de cinquante salariés, ce qui donne à ce secteur une taille moyenne faible : 130 salariés) ; il est donc très hétérogène, puisque voisinent sous la même nomenclature les grandes entreprises publiques (transports ferroviaires, maritimes et aériens), et une foule nombreuse de petits transporteurs privés.

La différence est extrêmement forte entre les seize entreprises de plus de 2 000 salariés — dont le taux de participation financière est de plus de 5 % de leur masse salariale et le taux de stagiaires, de plus de 60 % des salariés — d'une part, et les entreprises de moins de 2 000 salariés, d'autre part, dont les taux financiers avoisinent 1 % de leur masse salariale, et les taux de stagiaires entre 10 et 16 % des salariés suivant les classes de taille.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, la différence entre le nombre de celles qui ont déclaré des dépenses de formation, et le nombre de celles qui ont déclaré des stagiaires est très importante.

La structure de qualifications des salariés de ce secteur fait apparaître une proportion de salariés OQ-EQ plus forte que la moyenne (60 % au lieu de 47 % pour l'ensemble des secteurs), au détriment de la catégorie des salariés OS-ENQ. Les deux autres catégories ont des proportions très voisines de celles de la France entière.

Les transports font partie du petit nombre de secteurs où la structure de qualifications des stagiaires se rapproche assez fortement de celle des salariés ; on ne voit donc pas apparaître la disparité importante qu'accusent la plupart des secteurs entre proportion de stagiaires et proportion de salariés par qualification.

c. Banques et assurances

Ce secteur qui vient en troisième position pour le taux de participation financière (2,9 % de la masse salariale), est très nettement en première place pour le taux de stagiaires (plus de 50 % des salariés).

La taille du secteur est assez moyenne (384 salariés par entreprise) ; il est peu concentré, les vingt-cinq entreprises de plus de 2 000 salariés ne représentent que 50 % des salariés du secteur ; les entreprises de la classe de taille 500 à 1 999 salariés sont nombreuses (13,2 % de l'ensemble ; elles représentent 29,2 % des salariés du secteur).

La proportion d'entreprises participant au fonctionnement de la formation professionnelle continue est dans ce secteur beaucoup plus importante qu'ailleurs

pour toutes les classes de taille, même les plus petites. Malgré la faible concentration du secteur, la proportion des entreprises qui ont déclaré des stagiaires, représente près de 95 % des salariés du secteur.

La situation des banques et assurances diffère donc radicalement de celle observée précédemment dans les transports : il y a continuité de la participation dans toutes les classes de taille, et non rupture entre une classe de taille (les plus de 2 000 salariés) et les autres.

Cette homogénéité entre classes de taille se retrouve encore dans les sous-secteurs étudiés, où les taux de participation financière sont respectivement de 3,12 %, 3,23 %, 2,52 %, 1,55 % pour les sous-secteurs codés 3001 à 3004. Seul ce dernier (3004 = compagnies d'assurances privées) a une participation moins forte qu'ailleurs, en particulier dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les banques et assurances constituent le seul secteur où les structures de qualifications des stagiaires et des salariés sont pratiquement identiques. Il se trouve donc classé dans la typologie des secteurs suivant les structures de qualifications, avec ceux qui favorisent particulièrement la catégorie de qualification OS-ENQ, puisque les stagiaires de cette catégorie sont, en proportion, très sous-représentés dans la moyenne obtenue pour la France entière.

d. Raffinage et distribution du pétrole

Dernier des secteurs à haut niveau de participation, le raffinage et la distribution de pétrole, avec un taux de dépenses consenties pour la formation de 2,8 % de la masse salariale, et un taux de stagiaires de 39 % des salariés, précède encore très largement les secteurs de tous les autres groupes.

A l'image de l'énergie, c'est un petit secteur de 337 entreprises. Mais la taille moyenne de 200 salariés et la répartition des entreprises par classe de taille, laissent apparaître deux sous-secteurs très différents : une dizaine d'entreprises de plus de 2 000 salariés représentent 70 % des salariés du secteur, tandis que 75 % des entreprises ont moins de cinquante salariés, et représentent 8,5 % des salariés de ce secteur.

En terme de participation financière et physique, on a trois situations bien distinctes :

— les entreprises de plus de 2 000 salariés ont une participation financière supérieure à 3 %, et un taux de stagiaires supérieur à 40 % ;

— les entreprises de taille moyenne (en particulier 50 à 300 salariés) ont une participation très supérieure à ce qu'on a coutume de rencontrer en moyenne dans les entreprises de cette classe de taille. Leur taux financier est de 1,8 % environ de la masse salariale, et leur taux de stagiaires est de 25 % environ ;

— les entreprises de moins de cinquante salariés, par contre, participent moins que les entreprises de cette classe de taille ; en général, leur taux financier est très inférieur à 1 %. Mais par contre, c'est l'un des secteurs où il y a le moins d'entreprises qui, ayant déclaré des dépenses, ne déclarent pas de stagiaires (1).

(1) Avec l'énergie et la chimie.

Cette disparité du niveau de participation se retrouve à l'intérieur des deux sous-secteurs 601 : extraction et raffinage du pétrole, et 602 : commerce en gros des carburants. La différence de leur taux de participation de plus de 3 % pour le premier et de 2,3 % environ pour le second, est une image de la disparité de structure de tailles des entreprises de ces deux sous-secteurs.

L'analyse des structures de qualifications conduit à des interprétations très proches de celles faites à propos du secteur de l'énergie. Ils ont d'ailleurs été placés dans le même groupe de ce point de vue : proportion très faible des salariés de la catégorie OS-ENQ (9 % au lieu de 31 % pour la France entière), forte proportion des catégories de qualifications supérieures (25 % de techniciens-agents de maîtrise au lieu de 15 %, 17 % d'ingénieurs et cadres au lieu de 6,8 % pour la France entière).

La structure de qualifications des stagiaires suit la même déformation et dans les mêmes conditions que celle évoquée pour le secteur de l'énergie.

II - GROUPE B

- Extraction de minerai de fer et sidérurgie
- Extraction de minerais et métallurgie des métaux non-ferreux
- Industrie de la chimie et du caoutchouc
- Verre

La participation de ces secteurs est nettement inférieure à celle du groupe précédent ; cependant, ils ont tous une participation financière et physique supérieure à la moyenne nationale, ce qui ne sera plus le cas avec les secteurs des groupes qui suivent.

Leur participation financière varie entre 1,7 % et 1,9 % de leur masse salariale, et le nombre de stagiaires formés entre 19 % et 24 % de leurs salariés.

Ce sont des secteurs comprenant un petit nombre d'entreprises (moins de 350, sauf la chimie avec 1 685 entreprises). Ils sont à la fois concentrés et peu dominés par de très grosses entreprises (sauf dans la sidérurgie) : leur taille moyenne varie en effet entre 200 et 300 salariés ; les entreprises de plus de 2 000 salariés ne représentent que la moitié environ des salariés du secteur, les entreprises de 500 à 1 999 salariés sont assez nombreuses et regroupent environ 20 % des salariés du secteur (la sidérurgie fait exception ; elle est au contraire très concentrée : les dix-sept entreprises de plus de 2 000 salariés regroupent 85 % des salariés du secteur, et la taille moyenne du secteur est de 760 salariés par entreprise).

La presque-totalité des entreprises de plus de cinquante salariés dans tous les secteurs du groupe participe au financement de la formation professionnelle continue ; les entreprises qui ont déclaré des dépenses de formation représentent plus de 97 % de la masse salariale dans chaque secteur, et celles qui ont déclaré des stagiaires regroupent plus de 92 % des salariés.

La pénétration de la formation, qui est donc forte dans les entreprises de plus de cinquante salariés (même si la participation financière reste très proche de 1 % dans un grand nombre de cas), s'est peu accrue jusqu'à cette date dans les entreprises de moins de cinquante salariés, et plus particulièrement celles de dix à dix-neuf salariés. La participation de ces petites entreprises est même moins élevée qu'elle ne l'est en moyenne pour la France entière : il y a moins d'entreprises qui participent au financement de la formation, et celles qui participent, effectuent encore moins de dépenses que la moyenne nationale (sauf dans la chimie).

a. Extraction de minerai de fer et sidérurgie

Ce secteur, qui ne comprend que 296 entreprises, avec une taille moyenne élevée (760 salariés par entreprise, ce qui le place au deuxième rang après l'énergie), est l'un de ceux dont la concentration est la plus forte (les 17 entreprises de plus de 2 000 salariés regroupant 86 % des salariés du secteur).

La participation physique et financière y est forte dans les entreprises de plus de cinquante salariés ; en particulier, celles de 50 à 1 999 salariés, ont des taux de participation très supérieurs à la moyenne de leur classe.

La durée des stages distingue le mieux les entreprises de plus de 2 000 salariés (durée moyenne égale à 99 heures) de celles de moins de 2 000 salariés (durée moyenne comprise entre 50 et 71 heures). Ceci explique en partie les différences des taux financiers entre ces classes de taille, puisque les taux de stagiaires sont assez proches.

Ce secteur comprend en fait deux sous-secteurs très différents par leur taille, et la nature de leur participation à la formation : le sous-secteur 901 (sidérurgie) représente environ 96 % de la masse salariale totale du secteur pour 94 entreprises (soit 32 % seulement), et un taux de participation financière de 1,92 % ; le sous-secteur 902 (commerce en gros de ferraille), qui constitue le reste du secteur, a un taux de participation de 0,71 %.

La structure de qualifications des salariés présente une proportion de salariés OS un peu plus élevée qu'en moyenne pour la France entière ; la situation s'inverse pour les salariés ingénieurs et cadres.

La sidérurgie est l'un des deux secteurs industriels (avec la construction navale et aéronautique...) dans lesquels la proportion de stagiaires OS-ENQ est plus importante que la moyenne pour la France entière sans que les autres catégories ne se trouvent défavorisées par rapport à la moyenne nationale. Cependant, la plus courte durée des stages aurait plutôt tendance à réduire cet avantage de la catégorie OS-ENQ.

b. Extraction de minerais et métallurgie des métaux non-ferreux

Avec cent-quarante entreprises et moins de 30 000 salariés, c'est le plus petit secteur étudié dans cette nomenclature. Il est néanmoins assez concentré, puisque treize entreprises de plus de cinq cents salariés, regroupent 80 % des salariés du secteur ; sa taille moyenne est ainsi de deux cents salariés par entreprise.

Pour toutes les classes de taille, les valeurs de la participation physique et financière sont voisines ou inférieures à la moyenne observée pour la France entière. La forte participation du secteur provient donc des entreprises de plus de 2 000 salariés.

Cette proximité des caractéristiques du secteur avec les valeurs moyennes pour l'ensemble des secteurs, se retrouve dans les structures de qualifications des salariés et des stagiaires. L'une et l'autre se rapprochent de très près de leur structure moyenne respective ; les différences d'accès à la formation, suivant les catégories de qualifications, sont donc identiques à celles de la France entière (moitié moins de stagiaires OS-ENQ que de salariés OS-ENQ, proportion identique de stagiaires et de salariés OQ-EQ, une fois et demie plus de stagiaires AM-T que de salariés, enfin, proportion de stagiaires cadres-ingénieurs égale à 2,2 fois la proportion de salariés de cette catégorie).

c. Industrie de la chimie et du caoutchouc

Ce secteur est le plus important du groupe, avec 1 685 entreprises, et près de 450 000 salariés. A côté d'un petit nombre de grosses entreprises qui représentent 52 % des salariés du secteur, se situe une forte proportion d'entreprises de taille moyenne (41 % des entreprises ont de 50 à 2 000 salariés, et regroupent 42 % des salariés du secteur).

Le comportement des entreprises en matière de formation est celui décrit dans la présentation du groupe. La seule différence provient des entreprises de moins de cinquante salariés : bien que leur participation financière soit plutôt inférieure à la moyenne nationale, leur participation physique en nombre de stagiaires formés est par contre beaucoup plus importante que dans d'autres secteurs.

Ce secteur est découpé en sept sous-secteurs (notés 1601 à 1607). Chacun représente 10 à 20 % de la masse salariale totale. Le sous-secteur 1605 — fabrication de peinture, vernis — fait exception, avec seulement 5 %. Les secteurs 1604 et 1605 sont peu concentrés ; toutes les entreprises sauf deux, ont moins de 2 000 salariés (1).

Ces sous-secteurs, dont les taux de participation moyens sont proches les uns des autres (sauf le sous-secteur 1605), diffèrent surtout par le niveau de participation des petites ou moyennes entreprises ; il est très élevé pour le sous-secteur 1603 (industrie de la synthèse organique), mais faible pour le sous-secteur 1602 (chimie organique, goudrons, benzols) et le sous-secteur 1607 (fabrication d'articles de caoutchouc).

A l'image du secteur précédent (extraction de minerais et métallurgie des métaux non-ferreux), les structures de qualifications des salariés et des stagiaires du secteur sont proches des structures moyennes nationales.

c. Verre

C'est encore un secteur de petite taille, avec 339 entreprises et 74 000 salariés, mais assez concentré, comme celui de la métallurgie des métaux non-ferreux.

La participation de ce secteur au financement de la formation correspond à la description qui a été faite pour l'ensemble du groupe.

Les rapports entre structures de qualifications des salariés et des stagiaires sont les seuls traits qui procurent à ce secteur un visage différent dans son groupe : les proportions de stagiaires OS, AM-T, ingénieurs et cadres, par rapport à celles des salariés, sont plus élevées dans ce secteur qu'elles ne le sont en moyenne ; la situation est inversée pour la catégorie OQ-EQ.

(1) Voir la signification des codes de sous-secteurs en Annexe C.

III - GROUPE C

- Industrie mécanique
- Construction électrique et électronique
- Industrie de l'automobile
- Construction navale et aéronautique, industrie de l'armement.

Les participations en termes financiers ou physiques de ce groupe de secteurs, approchent le plus les moyennes nationales. Le taux financier varie de 1,3 % à 1,6 % et le taux de stagiaires de 15 à 17 %.

Les secteurs de ce groupe sont les derniers à présenter une concentration moyenne ou importante. La taille moyenne des entreprises dépasse 250 salariés (sauf dans le secteur de la mécanique, avec moins de cent salariés). Cependant les secteurs diffèrent par le nombre de salariés et d'entreprises.

Pour tous les secteurs du groupe, les pourcentages d'entreprises par classe de taille, qui ont déclaré des dépenses de formation, approchent les moyennes nationales ; mais les pourcentages de celles qui ont déclaré des stagiaires sont plus élevés qu'en moyenne : ainsi, les petites et moyennes entreprises de ces secteurs qui déclarent des dépenses de formation, sans déclarer de stagiaires, sont moins nombreuses qu'ailleurs.

Si beaucoup de petites entreprises ne participent pas encore au financement de la formation continue, elles sont proportionnellement peu nombreuses dans ces secteurs, si bien que la masse salariale des entreprises qui ont déclaré des dépenses dépasse 98 % de la masse salariale dans chaque secteur (sauf l'industrie mécanique : 96 %). De même, le pourcentage de salariés des entreprises qui ont déclaré des stagiaires, dépasse 94 % des salariés dans chaque secteur (sauf l'industrie mécanique : 84 %).

Tous ces secteurs diffèrent par les structures de qualifications des salariés et des stagiaires ; ils ont tous cependant des durées moyennes de stage supérieures à 70 heures.

a. Industrie mécanique

Ce secteur est le plus gros du groupe, avec plus de 7 300 entreprises et 700 000 salariés environ. Mais il est aussi le moins concentré, avec une taille moyenne d'entreprise inférieure à cent salariés. Les plus grosses entreprises ne regroupent que 20 % des salariés du secteur. Les entreprises de 50 à 2 000 salariés sont beaucoup plus nombreuses qu'en moyenne, et emploient plus de 60 % des salariés.

La pénétration de la formation continue dans ce secteur est similaire à celle observée en moyenne pour la France entière : les taux de participation financière, en termes de stagiaires, par classe de taille, sont très proches (mais légèrement inférieurs) des taux moyens nationaux.

Ce secteur n'est pas entièrement homogène ; il convient en particulier, d'isoler le sous-secteur 1214 (fabrication de machines de bureau) ; son taux de participation financière est de 3,88 % et son taux de stagiaires de 40 %, soit plus du double des taux du secteur tout entier. C'est un sous-secteur important, puisqu'il représente plus de 12 % de la masse salariale du secteur ; il est, enfin, fortement concentré.

D'autres sous-secteurs moins importants en taille se caractérisent par une participation financière et physique assez élevée dans les petites entreprises (moins de cinquante salariés) : les sous-secteurs 1202 : robinetterie-tuyauterie, 1203 : fabrication de matériel de combustion et thermique, 1212 : fabrication d'horlogerie et appareils de pesage.

Les structures de qualifications des salariés d'une part et des stagiaires d'autre part, diffèrent peu des structures moyennes de la France entière. L'interprétation de l'écart entre les structures est donc la même que celle faite à propos de l'ensemble des entreprises.

b. Construction électrique et électronique

Avec plus de 1 900 entreprises et 500 000 salariés, ce secteur est à la fois important et assez concentré (taille moyenne de 270 salariés par entreprise). Les entreprises de plus de 500 salariés emploient 75 % des salariés.

Les taux de participations financière et physique sont proches des taux moyens, en particulier pour les entreprises de taille intermédiaire, 20 à 2 000 salariés. La participation financière des entreprises de plus de 2 000 salariés, tout en étant inférieure à la participation moyenne nationale des entreprises de leur classe, marque néanmoins un écart important avec le taux de participation des entreprises de moins de 2 000 salariés. Cet écart se retrouve dans la durée moyenne des stages qui est de 83 heures dans cette classe de taille, et moins de 60 heures environ pour les autres.

La structure de qualifications des salariés et celle des stagiaires sont, dans ce secteur, **déformées de la même manière par rapport aux structures moyennes** : on a dans les deux cas une proportion plus importante d'OS-ENQ que d'OQ-EQ. L'écart entre les deux structures de qualifications du secteur s'interprète donc à nouveau comme celui des structures moyennes (la proportion de stagiaires OS-ENQ est environ deux fois moindre que celle des salariés OS-ENQ, etc.).

c. Industrie de l'automobile

Ce secteur a un effectif aussi important que le secteur précédent, mais il est beaucoup plus concentré, avec seulement 800 entreprises. La taille moyenne est de 600 salariés par entreprise. Il vient donc juste après les secteurs de l'énergie et de la sidérurgie, qui sont beaucoup moins importants en effectifs.

Les vingt-cinq entreprises de plus de 2 000 salariés regroupent 76 % des salariés du secteur ; on atteint 88 % en prenant en compte les entreprises de plus de 500 salariés.

La participation financière globale du secteur est égale à 1,63 %, c'est-à-dire la valeur moyenne pour la France entière. Cependant, les taux de participation de chaque classe de taille d'entreprises restent inférieurs aux taux moyens. Ce secteur comprend des sous-secteurs qui diffèrent beaucoup par leur activité, leur taille et l'importance accordée à la formation.

Le sous-secteur le plus important est le 1403 : construction de véhicules et carrosseries automobiles qui regroupe 68 % des salariés, et a un taux de participation financière de 1,83 %.

Le sous-secteur 1401 : construction et fabrication de pièces détachées pour automobiles n'a qu'un taux financier de 1,12 %. Enfin, le sous-secteur 1402 : construction et fabrication de pièces détachées pour cycles et motocycles, qui ne groupe que 5 % des salariés du secteur, a un taux de participation de 1,20 %.

Les rapports qui existent entre les structures de qualifications des salariés et des stagiaires, sont une caractéristique spécifique de ce secteur, qu'on ne retrouve pas ailleurs : on a simultanément une structure de qualifications des salariés dans laquelle le pourcentage d'OS-ENQ est l'un des plus élevés avec 52 %, au détriment de toutes les autres catégories, d'une part et, d'autre part, un écart entre les structures de qualifications des stagiaires et des salariés, plus élevé qu'il n'existe entre les structures moyennes de la France entière. Ainsi, la proportion de stagiaires OS-ENQ est inférieure à la moitié de la proportion des salariés de cette catégorie, tandis que les proportions de stagiaires des trois autres catégories sont respectivement 1,2 fois, 2,44 fois et 3,16 fois celles des salariés (les rapports étant respectivement de 0,95, 1,59 et 2,19 pour la France entière).

d. Construction navale et aéronautique, industrie de l'armement

Ce secteur, le plus petit du groupe avec 175 000 salariés, est fortement concentré (près de 400 salariés en moyenne pour 445 entreprises). Les seize entreprises de plus de 2 000 salariés regroupent 68 % des salariés ; ce chiffre atteint 85 % avec les entreprises de plus de 500 salariés.

Le taux de participation financière du secteur est le plus faible du groupe avec 1,33 %.

Les petites et moyennes entreprises sont trop peu nombreuses pour jouer un rôle important dans le montant de la participation au financement de la formation. Ce taux faible provient donc du comportement des plus grosses entreprises. Le taux de participation de celles qui ont plus de 2 000 salariés n'est que de 1,44 % contre 1,77 % au moins pour les autres secteurs de ce groupe.

Les trois sous-secteurs présentent des niveaux dissemblables de participation : le sous-secteur 1501 : construction de navires ne représente que 28 % des

salariés du secteur, mais a un taux de participation de 1,72 % ; le sous-secteur 1502 : réparation de navires est le plus petit (12 % des salariés), et a un taux de participation de 1,01 % ; enfin, le sous-secteur 1503 : construction aéronautique dont le taux de participation n'est que de 1,25 % est le plus important (60 % des salariés).

La structure de qualifications des salariés de ce secteur fait apparaître un pourcentage très faible de la catégorie OS-ENQ, avec 11 %, au bénéfice des catégories OQ-EQ et AM-T (respectivement 54 et 26 %, au lieu de 47 et 15 % en France). La structure de qualifications des stagiaires suit cette disparité, mais de façon moins accentuée. L'écart constaté entre structures de qualifications des stagiaires et des salariés, pour la France entière, se trouve ici réduit. La catégorie OS-ENQ, est en particulier plus insérée dans la formation qu'elle ne l'est en moyenne.

Ce comportement a déjà été observé avec les secteurs de la banque, des transports, et de la sidérurgie.

IV - GROUPE D

- Services
- Commerces

Ces deux secteurs ont un taux de participation moyen faible (1,05 % de leur masse salariale) qui les rapproche des secteurs des groupes suivants (en particulier le groupe F). Cependant, la nature de leurs activités économiques, et leur grande dimension (en nombre d'entreprises et en nombre de salariés) justifie une présentation particulière de ces secteurs.

Avec le bâtiment-travaux publics, ce sont les plus importants dans cette nomenclature : le commerce avec 27 500 entreprises — soit 22 % du nombre total d'entreprises — et 1 300 000 salariés, et les services avec 18 464 entreprises et 932 000 salariés, sont aussi les moins concentrés (taille moyenne des entreprises inférieure à cinquante salariés).

Les taux de participation financière et physique, par classe de taille des entreprises, restent légèrement inférieurs à la moyenne France entière ; pour les plus grandes entreprises en particulier, ces taux sont beaucoup plus faibles. Mais cette proximité de la valeur du taux de ces secteurs avec les taux moyens cache une profonde disparité de la participation à l'intérieur de chaque secteur. Cette hétérogénéité est explicitée plus loin pour chacun d'eux.

Les proportions d'entreprises qui n'ont pas déclaré de dépense ou de stagiaire en 1974, sont voisines des valeurs nationales moyennes pour chaque classe de taille. Un nombre important de petites et moyennes entreprises n'ont donc pas déclaré de dépenses, et un nombre important ont déclaré des dépenses sans déclarer de stagiaire.

a. Les services

Avec un taux de participation financière de 1,05 % et un taux de stagiaires de 11 %, le secteur des services présente un niveau faible de participation au financement et au fonctionnement de la formation professionnelle continue. Le niveau de participation varie fortement pour les vingt-quatre sous-secteurs distingués :

1. Sous-secteurs :

2807 - Entreprises de travaux à façon, conseils, expertises

2811 - Agents commerciaux, représentants, entreprises de comptabilité

2813 - Bureaux d'études

Ils ont le taux de participation financière (entre 1,3 et 1,5 %), et le taux de stagiaires (supérieur à 20 %) les plus élevés du secteur. Ces trois sous-secteurs regroupent 15 % des salariés, qui sont pratiquement tous dans des entreprises de moins de 300 salariés.

2. *Sous-secteurs* :

- 2801 - Activités connexes de l'agriculture
- 2810 - Groupements d'achats, courtiers, commissionnaires
- 2812 - Entreprises d'enquêtes et publicité
- 2815 - Propriétaires de salles de réunions, agences immobilières, gérants
- 2816 - Sociétés d'investissements, intermédiaires financiers.

Ils ont des taux de participation financière et de stagiaires moyens (compris entre 1 et 1,3 % pour le taux financier, et 17 à 20 % pour le taux de stagiaires).

Ces sous-secteurs représentent également 15 % des salariés du secteur, concentrés dans des entreprises de 20 à 299 salariés.

3. *Sous-secteurs* :

- 2802 - Artisans mécaniciens ruraux et réparations
- 2814 - Justice, auxiliaires de justice, contentieux
- 2817 - Etablissements privés d'assistance et colonies de vacances
- 2820 - Police privée, prisons, maisons de rééducation
- 2824 - Etablissements privés de soins et auxiliaires médicaux
- 2825 - Enseignement, éducation physique, lettres et arts

Bien que tous ces sous-secteurs n'aient pas un niveau global de participation très élevé, ils ont tous une classe de taille d'entreprises présentant un taux financier ou de stagiaires supérieur à la moyenne de cette classe (le sous-secteur 2802 par exemple, a un taux de participation de 1 % pour la classe de taille 20 à 49 salariés, ce qui représente un taux élevé pour cette taille). L'ensemble de ces sous-secteurs regroupent 28 % des salariés du secteur, mais le seul sous-secteur 2824 représente presque la moitié de l'effectif (16 % des salariés du secteur).

Tous les autres sous-secteurs ont des taux de participation faibles, quelle que soit la classe de taille des entreprises. Parmi eux, seul le sous-secteur 2809 (intermédiaires à fonctions multiples) tient une place importante avec 11 % des effectifs salariés de l'ensemble des services.

On ne dispose pas de données assez fines pour analyser les structures de qualifications internes à ce secteur : les informations sont sectorielles. La structure de qualifications des salariés fait apparaître une sous-représentation de la catégorie OQ-EQ, et inversement des pourcentages d'OS-ENQ et de cadres-ingénieurs supérieurs aux pourcentages nationaux. La structure de qualifications des stagiaires suit une déformation sensiblement identique, sauf pour la catégorie OS-ENQ, dans laquelle le pourcentage de stagiaires est particulièrement bas.

b. **Commerces**

Ce secteur a un taux de participation financière de 1,05 %, identique à celui des services. Le taux de stagiaires est légèrement plus élevé : 14,6 %, mais la durée des stages étant moins longue (38 heures au lieu de 46), les commerces ont finalement un nombre d'heures de stage par salarié inférieur à celui des services.

L'étude interne de ce secteur du point de vue du niveau de la participation au financement de la formation fait apparaître plusieurs groupes de sous-secteurs.

1. *Sous-secteurs* :

2917 : Commerce en gros de quincaillerie, matériel électrique, etc.

2918 : Commerce de détail de machines agricoles

2919 : Commerce de détail de machines de bureau et machines diverses

2923 : Commerce de détail de charbon, bois, combustibles

Ce sont les sous-secteurs où la participation est la plus élevée, compte tenu de l'importance respective de ces secteurs (de 1 à 2,8 %). Le sous-secteur 2918 a un taux de participation de 1 %, mais ne comprend que de petites entreprises, il est donc bien placé par rapport à ces classes de taille. Le sous-secteur 2919 comprend au contraire des entreprises de grande taille, et a un taux de participation très élevé (2,86 %). L'ensemble de ces sous-secteurs représente 15 % du total des salariés du commerce.

2. *Sous-secteurs* :

2903 : Commerce de détail d'épicerie, confiserie, etc.

2909 : Grands magasins, centrales d'achats

2910 : Magasins populaires

2912 : Commerce en gros de matières premières, etc.

2913 : Commerce en gros et importation de métaux

2915 : Commerce en gros et importation de produits chimiques

2920 : Garage, station service, pompiste

2929 : Commerce de livres, journaux, papier, carton.

Tous ces sous-secteurs ont un taux de participation global compris entre 1 et 1,5 %. Leur ensemble constitue une part importante du secteur (40 % des salariés). Cependant, la répartition des entreprises par classe de taille se modifie fortement d'un sous-secteur à un autre. Les sous-secteurs 2903 et 2909, par exemple, comportent une part importante d'entreprises de plus de 300 ou 500 salariés : leurs taux de participation sont donc inférieurs aux valeurs nationales moyennes.

Par contre, les secteurs 2915 et 2920 où la part des petites entreprises est prépondérante, ont des taux de participation financière supérieurs ou égaux aux valeurs moyennes observées pour la France entière, pour ces classes de taille.

Tous les autres sous-secteurs forment un dernier groupe dont le niveau de participation est faible.

Ce secteur comporte, à l'inverse des services, une structure de qualifications des salariés dans laquelle le pourcentage de la catégorie OQ-EQ (53 %) est plus élevé qu'en moyenne, au détriment de la catégorie OS-ENQ. La structure de qualifications des stagiaires suit la même déformation, si bien que l'écart entre les deux structures, est sensiblement le même que celui observé en moyenne pour la France entière.

V - GROUPE E

- Industrie textile
- Industries agricoles et alimentaires
- Première transformation et travail des métaux
- Industrie papetière

Ces secteurs dont la nature des activités diffère grandement, possèdent un grand nombre de points communs dans les caractéristiques liées à la pénétration et au fonctionnement de la formation professionnelle continue.

Ils ont une taille importante (environ 400 000 salariés, sauf l'industrie papetière avec 130 000) ; leur concentration les situe tous au-dessus de la taille moyenne des entreprises en France (de 90 à 135 salariés par entreprise). Les entreprises de plus de 500 salariés regroupent de 40 à 60 % des salariés dans chaque secteur, mais les entreprises de 50 à 500 salariés sont aussi très nombreuses ; elles représentent de 35 à 45 % des salariés, ce qui est beaucoup plus important qu'en moyenne.

Dans tous ces secteurs, les proportions d'entreprises qui ont déclaré des dépenses de formation, et de celles qui ont déclaré des stagiaires, sont plus importantes qu'en moyenne. Ceci provient principalement des entreprises de 50 à 500 salariés.

Dans les petites entreprises (moins de 50 salariés) au contraire, qui sont moins nombreuses qu'ailleurs, la situation est inverse : un nombre important d'entre elles n'ont pas déclaré de dépenses ; il en est de même de celles qui n'ont pas déclaré de stagiaires.

Le taux de participation financière de 1,1 à 1,26 %, et le taux de stagiaires de 12 à 15 %, placent ce groupe en situation charnière entre les groupes C et F : il se distingue du premier par le taux financier, et du second par le taux de stagiaires. La participation financière assez faible par rapport à la moyenne nationale, provient en premier lieu des grandes entreprises (plus de 500 salariés) ; les taux de participation des classes de taille intermédiaire (50 à 500 salariés) sont au contraire plus proches des valeurs moyennes (entre 1 et 1,10 % au lieu de 1,1 à 1,3 % pour la France entière).

Le taux de stagiaires et la durée des stages varient légèrement d'un secteur à l'autre (les durées de stage de 40 à 50 heures sont inférieures à la moyenne) : mais ces deux quantités s'équilibrent pour donner un nombre d'heures de stage par salarié très proche, sauf pour le textile (pour les trois autres secteurs, ce nombre est de deux heures et demie par salarié, au lieu de trois heures et demie pour le textile, où la durée moyenne des stages est beaucoup plus longue : 75 heures).

Pour tous les secteurs de ce groupe, la structure de qualifications des salariés fait apparaître un déficit important des catégories supérieures (AM-T, ingénieurs et cadres), et une proportion importante de la catégorie des OS-ENQ (sauf dans le textile).

De même, la structure de qualifications des stagiaires montre que ces mêmes catégories supérieures ont des taux de stagiaires beaucoup plus élevés qu'en moyenne. La situation des deux autres catégories diffère d'un secteur à l'autre, en particulier dans le textile.

a. Industrie textile

Ce secteur comprend plusieurs types d'activités économiques ayant des degrés variés de pénétration de la formation continue.

Deux sous-secteurs sur huit ont des taux de participation financière dans toutes les classes de taille qui se rapprochent des valeurs de la France entière :

- 1708 : Industrie de la soierie, textiles artificiels
- 1705 : Bonneterie

Un troisième sous-secteur peut s'y raccorder :

- 1704 : Industrie du coton.

Ces sous-secteurs dont la participation financière varie de 1,14 à 1,83 % et qui ont des durées de stage longues dans la bonneterie (137 heures), sont les plus concentrés des industries textiles (plus de la moitié des effectifs du sous-secteur 1703 sont concentrés dans des entreprises de plus de 2 000 salariés). Ils représentent 60 % des salariés du secteur.

Les sous-secteurs 1701 et 1702, qui regroupent 25 % des salariés, ont des taux de participation plus faibles (1 % de participation financière, 10 % de stagiaires).

Les derniers sous-secteurs (1706 à 1708) sont largement dominés par la petite entreprise : les taux de participation financière ne dépassent pas 1 %, les taux de stagiaires sont très faibles : 4 à 8 %.

Les structures de qualifications des salariés et des stagiaires distinguent les industries textiles à l'intérieur de ce groupe E : la structure de qualifications des salariés fait apparaître des pourcentages des catégories OS-ENQ et OQ-EQ plus importants qu'en moyenne ; la structure de qualifications des stagiaires diffère fortement de la précédente : les pourcentages de stagiaires OS-ENQ sont très importants au détriment des stagiaires OQ-EQ. Ainsi, le pourcentage de stagiaires OS-ENQ est presque égal à celui des salariés, tandis que le pourcentage de stagiaires OQ-EQ est la moitié de celui des salariés ; cette situation est donc l'inverse de celle observée en moyenne pour la France entière.

b. Industries agricoles et alimentaires

Parmi les douze sous-secteurs qui ont pu être découpés dans ce secteur, aucun ne présente une participation au financement de la formation qui le mette en relief par rapport aux autres.

Quelques sous-secteurs plus importants en taille, du fait de la présence de grandes entreprises, ont des taux financiers un peu supérieurs à 1 %, des taux de stagiaires voisins de la moyenne nationale (17 à 19 %), mais avec des durées de stage courtes (30 à 45 heures) (sous-secteurs 204 à 207) (1).

Les structures de qualifications des salariés et des stagiaires présentent des écarts qui conduisent aux mêmes interprétations que celles faites pour ce groupe.

c. Première transformation et travail des métaux

Parmi les sous-secteurs qui peuvent être isolés dans ce secteur, les deux plus importants par la taille ont une participation au financement et au fonctionnement de la formation, un peu supérieurs à la moyenne. Ce sont :

1101 : Première transformation des métaux

1109 : Fonderie

Ils rassemblent 48 % des salariés du secteur, concentrés dans des entreprises de plus de 500 salariés. Leur taux de participation financière est de 1,25 % environ, et les taux de stagiaires varient entre 11 et 16 % ; les durées moyennes de stage (53 et 60 heures) s'approchent de la moyenne nationale.

Les autres sous-secteurs ont des taux de participation financière qui ne dépassent guère 1 % et des taux de stagiaires faibles.

d. Industrie papetière

L'industrie papetière constitue le plus petit secteur de ce groupe. Deux sous-secteurs de taille voisine se distinguent : la fabrication du papier et pâte à papier (sous-secteur 2101) qui est un sous-secteur assez concentré (taille moyenne de 300 salariés par entreprise), et la transformation du papier (2102), qui est beaucoup plus dispersé (taille moyenne de 100 salariés par entreprise). Les taux de participation du premier sont légèrement supérieurs à ceux du second (taux financier de 1,23 contre 1,08 %, taux de stagiaires de 20 % au lieu de 13 %), mais les durées moyennes de stage sont plus courtes (34 heures au lieu de 46).

La structure de qualifications des salariés de ce secteur fait apparaître un fort pourcentage de la catégorie OS-ENQ au détriment des autres catégories. La structure de qualifications des stagiaires subit une déformation un peu moins grande, si bien que l'écart entre les deux structures est moins important que celui des structures de qualifications de la France entière.

(1) Voir la signification des codes de sous-secteurs en Annexe C.

VI - GROUPE F

- Matériaux de construction
- Industrie de l'habillement
- Industrie du cuir
- Industrie du bois
- Industrie polygraphique, presse, édition
- Transformation de matières plastiques et industries diverses
- Bâtiment et travaux publics

Dans ce groupe où dominent les industries de consommation, le niveau de la participation au financement de la formation professionnelle continue est au plus bas (autour de 1%). Ce sont des secteurs de taille moyenne (autour de 200 000 salariés), sauf le bâtiment qui, avec plus d'un million de salariés, occupe une place particulière.

La concentration est très faible (de 60 à 90 salariés par entreprise en moyenne pour l'ensemble des secteurs). Les entreprises de 50 à 300 salariés tiennent la première place, en regroupant 30 à 40% des salariés ; celles de 500 à 2 000 salariés jouent aussi un rôle important avec 20 à 30% des salariés.

La pénétration de la formation, traduite par le nombre d'entreprises déclarant des dépenses ou des stagiaires, est des plus basses. Si toutes les entreprises de plus de 500 salariés déclarent des dépenses de formation, il s'en trouve quelques-unes à ne pas déclarer de stagiaires. Dans toutes les classes de taille, la proportion d'entreprises qui ne déclarent pas de dépenses ou de stagiaires, est plus élevée qu'en moyenne. La masse salariale des entreprises qui déclarent des dépenses est de l'ordre de 90% de la masse salariale d'un secteur, les pourcentages de salariés des entreprises qui ont déclaré des stagiaires restent inférieurs à 80% des salariés d'un secteur (ce sont les pourcentages les plus bas).

Les taux de participation de ces secteurs, même si l'on exclut les entreprises non participantes, sont faibles (taux financier de 1%, taux de stagiaires inférieur à 11%, durée des stages de l'ordre de 50 heures), sauf pour les industries de l'habillement (120 heures) ou du cuir (75 heures).

Pour toutes les classes de taille, ces taux restent inférieurs aux valeurs moyennes pour la France entière, en particulier pour la classe de 500 à 2 000 salariés, qui joue un grand rôle dans tous ces secteurs.

Les structures de qualifications des salariés marquent un net déficit des catégories supérieures AM - T, I - C ; la situation des autres catégories varie fortement d'un secteur à un autre. Les structures de qualifications des stagiaires montrent que ces mêmes catégories supérieures tendent à profiter plus qu'ailleurs de la formation professionnelle continue ; la situation des autres catégories varie là encore fortement selon les secteurs.

a. Matériaux de construction

Le taux de participation du secteur (1,15 %) est le plus élevé de ce groupe. Deux sous-secteurs en ressortent un peu moins que les autres :

- 703 : Industrie de la céramique
- 704 : Matériaux de construction

Ils regroupent 36 % des salariés du secteur. Le premier, concentré dans des entreprises de plus de 500 salariés, a un taux financier de 1,11 %, tandis que le second, plus dispersé, a un taux de 1,61 %.

Les proportions des catégories OS-ENQ et OQ-EQ sont à égalité contrairement aux moyennes nationales. Mais la structure de qualifications des stagiaires accuse une différence importante dans les proportions de ces catégories (les OQ-EQ étant beaucoup plus nombreux que les OS-ENQ). Ainsi, l'écart entre les deux structures pour ces catégories est voisin de l'écart national moyen.

b. Industrie de l'habillement

La presque totalité (89 %) des salariés de ce secteur se concentre dans le sous-secteur 1802 : confection de vêtements et lingerie. Dans les deux autres sous-secteurs, les taux de participation financière et de stagiaires sont très faibles.

Dans le sous-secteur 1802, les taux de participation financière dépassent 1,10 % dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Les taux de stagiaires restent faibles, mais la durée moyenne des stages est très élevée (de 100 à 150 heures).

Ce secteur se caractérise par l'extrême différence existant entre les structures de qualifications des salariés et des stagiaires. La catégorie OS-ENQ ne représente que 22 % des salariés, mais 52 % des stagiaires ; à l'inverse, la catégorie OQ-EQ, avec 68 % des salariés, ne représente que 30 % des stagiaires. Cette situation qu'on trouve dans l'industrie textile, est ici très accentuée.

c. Industrie du cuir

Parmi les industries du cuir, le sous-secteur 1903 (fabrication de chaussures) est le seul possédant une certaine concentration : toutes les entreprises ont plus de cinquante salariés, contrairement aux autres sous-secteurs. Il regroupe à lui seul 55 % des salariés.

Le taux de participation financière varie de 1 à 1,73 %, suivant la classe de taille des entreprises. Le taux de stagiaires suit la même croissance (7 à 16 %), avec des durées de stage largement supérieures à la moyenne nationale (87 heures en moyenne pour le sous-secteur).

Les profils de structures de qualifications des salariés et des stagiaires sont très proches de ce qu'on a observé dans l'industrie textile : les pourcentages de salariés et de stagiaires OS-ENQ sont presque identiques, le pourcentage des stagiaires OQ-EQ représente les deux tiers du pourcentage des salariés, les pourcentages des stagiaires des autres catégories sont deux à trois fois supérieurs à ceux des salariés.

d. Industrie du bois

Il n'apparaît pas ici de sous-secteur ayant un dynamisme plus important que les autres en matière de participation au financement de la formation professionnelle continue. Les cinq sous-secteurs ont des taux financiers voisins de 0,9 %, peu de stagiaires, et des durées de stage courtes.

La catégorie des ouvriers spécialisés-employés non qualifiés, est dominante dans ce secteur (52,5 %) (c'est le pourcentage le plus élevé de tous les secteurs de cette nomenclature), mais elle ne représente que 32 % des stagiaires. Les pourcentages de salariés et de stagiaires OQ-EQ sont identiques.

Pour les autres catégories, les écarts entre les deux structures sont beaucoup plus forts qu'en moyenne nationale : le pourcentage de stagiaires agents de maîtrise et techniciens est deux fois et demie celui des salariés, le pourcentage des stagiaires ingénieurs et cadres est quatre fois et demie celui des salariés ; mais ces deux catégories ont un pourcentage de salariés très faible (il représente la moitié des taux moyens nationaux).

e. Industrie polygraphique, presse et édition

A l'intérieur de ce secteur peu concentré, et parmi ses sous-secteurs, l'édition et l'imprimerie de journaux et revues, et les messageries : 2204, est le seul qui soit dominé par des entreprises de plus de 500 salariés. Il représente 36 % des salariés du secteur. Son taux de participation dépasse légèrement 1 %, mais le taux de stagiaires reste faible (12 %), ainsi que la durée des stages (50 heures).

L'écart entre structures de qualifications des salariés et des stagiaires est typique, et caractérise ce secteur. Les salariés et les stagiaires de la catégorie OQ-EQ sont dominants (54 % des salariés et 56 % des stagiaires).

Les autres catégories de qualification ont de ce fait des pourcentages de stagiaires relativement plus faibles qu'en moyenne, par rapport au pourcentage de salariés.

f. Transformation de matières plastiques et industries diverses

Parmi neuf sous-secteurs, un seul présente une certaine activité en matière de formation professionnelle : la parfumerie : 2306. Il regroupe 16 % des salariés du secteur, dont la moitié dans des entreprises de plus de 500 salariés. Le taux de participation financière du sous-secteur est de 1,6 %, et le taux de stagiaires de 24 %, ce qui est donc assez élevé dans ce groupe ; la durée moyenne des stages est par contre assez courte (39 heures).

Les industries de matières plastiques ont des taux de participation voisins de 1 %, tandis que les industries diverses ont des taux assez inférieurs (0,8 % à 0,9 %).

L'écart entre les structures de qualifications des salariés et des stagiaires ressemble de près à ceux observés dans les industries agricoles ou alimentaires, les industries du bois, etc. : les écarts pour les catégories OS-ENQ et OQ-EQ sont proches des écarts moyens pour la France entière ; ces écarts s'accroissent pour les deux autres catégories qui bénéficient donc plus de la formation professionnelle continue qu'en moyenne.

g. Bâtiment et travaux publics

Il est le plus important par sa taille, après le secteur des commerces : plus d'un million de salariés (soit près de 10 % de la totalité des effectifs recensés dans cette exploitation statistique). Il a plusieurs caractéristiques très particulières :

— 1,3 % des entreprises de ce secteur ont plus de 500 salariés et regroupent 33 % des salariés.

— les autres entreprises, soit 98,7 %, regroupent 67 % des salariés.

C'est donc un secteur entièrement dominé par de petites entreprises ; cependant, la presque totalité de ces entreprises a déclaré des dépenses de formation (92,6 %, contre 80 % pour la France entière) ; la situation s'inverse pour la déclaration des stagiaires : seulement 20 % des entreprises en ont déclaré contre 39 % pour la France entière (cf. la situation particulière des Fonds d'assurance Formation dans ce secteur).

Les deux-tiers des entreprises du secteur ont déclaré presque 1 % exactement, moins de 13 % des entreprises ont déclaré plus de 1 % de dépenses. L'écart du taux de participation suivant les classes de taille des entreprises est très faible par rapport à l'écart observé pour la France entière (0,95 à 1,19 % entre les deux classes de taille extrêmes, contre 0,66 % à 2,59 % pour la France entière).

Parmi les douze sous-secteurs qui ont été isolés dans le bâtiment, il est assez naturel, compte tenu des remarques précédentes, de ne pas trouver de sous-secteurs importants qui dominent.

Seul le petit sous-secteur 2 410 : terrassements et travaux souterrains (2 % des salariés du secteur) a un taux de participation de 1,31 % qui tranche assez nettement.

En outre, trois autres sous-secteurs ont des taux de participation qui s'écartent un peu de 1 % (entre 1,13 et 1,19 %) :

2 408 : installation d'électricité dans les locaux d'habitation

2 411 : travaux maritimes et fluviaux, voies ferrées et urbaines

2 412 : travaux de routes et aérodromes

Vu l'insuffisance de déclarations sur le nombre de stagiaires formés, il faut interpréter avec précaution les écarts entre les structures de qualifications des salariés et des stagiaires. La catégorie de salariés OQ-EQ avec 60 % occupe la première place, au détriment de toutes les autres catégories, mais elle ne représente que 40 % des stagiaires. Ainsi, seules les deux catégories supérieures ont des écarts entre les pourcentages de stagiaires et de salariés bien supérieurs à la moyenne nationale.

CONCLUSION

Au terme de cette étude et au-delà même de la description de la formation professionnelle continue conduite par les entreprises, plusieurs remarques peuvent être faites qui suggèrent dès à présent certaines interprétations et invitent à approfondir l'étude du comportement des entreprises.

1. Un nombre important d'entreprises recourent peu ou pas du tout à la formation professionnelle continue : près du quart ne dépensent que moins d'un millième de leur masse salariale, près des deux tiers ne déclarent aucun stagiaire (1).

Ces entreprises sont particulièrement nombreuses :

— parmi les petites entreprises — qui emploient moins de 50 salariés — ; leur présence est très largement responsable des taux de participation physique et financière particulièrement bas que connaissent celles-ci ;

— dans les secteurs d'activité présentant un faible volume de formation : le bâtiment et les travaux publics, et l'industrie des biens de consommation.

2. Si l'on élimine ce premier phénomène en ne considérant plus que les entreprises qui déclarent faire un effort de formation, deux constatations s'imposent :

— en-dessous de 500 salariés — et dans une moindre mesure jusqu'à 2 000 salariés — l'intensité du recours à la formation ne progresse que très lentement avec la taille : progression légère mais marquée des dépenses par rapport à la masse salariale, quasi-stagnation du taux des stagiaires.

— les entreprises de plus de 2 000 salariés sont au contraire caractérisées par une intensité beaucoup plus forte de la formation continue. De plus, des différences importantes subsistent à l'intérieur de cette classe, les entreprises dépassant la dizaine de milliers de salariés consentant des efforts relatifs encore plus élevés.

Certains secteurs présentent également un effort de formation que leur structure de tailles ne suffit pas à expliquer : l'énergie, les transports, les banques, et assurances et les biens intermédiaires.

3. Ainsi, lorsque l'on compare des catégories d'entreprises à faible participation à des catégories à forte participation, (des entreprises de petite taille à des entreprises de grande taille, les secteurs de biens de consommation à ceux de l'énergie, des transports, ou des banques et assurances), une plus forte participation est liée à deux facteurs : d'abord le nombre d'entreprises participantes croît, l'intensité moyenne de l'effort de celles-ci restant à peu près constante ; ensuite, le nombre d'entreprises participantes stagne, et c'est par une intensité plus forte que se réalise un taux global de participation plus élevé.

(1) Les entreprises cotisant à des Fonds d'assurance Formation ne déclarent pas de stagiaires. Même si l'on tient compte de ce fait, le nombre d'entreprises sans stagiaire est très largement supérieur à un tiers.

Un phénomène similaire semble d'ailleurs se produire à l'intérieur des entreprises : dans celles où la participation est faible, ce sont surtout les cadres et techniciens qui bénéficient des actions de formation, et c'est la variation du volume de celles-ci qui est déterminante. Par contre, ce n'est en règle générale qu'à partir d'un volume de formation important destiné aux employés et ouvriers qu'un taux de participation global élevé peut être obtenu.

Ces constatations ont été obtenues en partant d'une observation statique des entreprises ; il resterait à vérifier qu'elles représentent effectivement des phases successives du développement de leur utilisation de la formation. Mais ceci nécessiterait que soient collectés des historiques de ce développement dans un échantillon d'entreprises.

4. Les entreprises disposent des trois modes principaux de la formation continue : les conventions, la cotisation à un Fonds d'assurance Formation, l'organisation directe du stage par l'entreprise. Le recours à chacun de ces modes est très différencié : pratiquement, seules les grandes entreprises (plus de 500 salariés) peuvent organiser elles-mêmes des stages, seules les petites entreprises utilisent le Fonds d'assurance Formation. Les conventions sont pratiquées par toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, mais si elles sont largement dominantes dans le budget Formation des petites entreprises, elles ne représentent plus qu'une fraction modeste de celui des très grandes.

Il faudrait à ce propos étudier dans quelle mesure les coûts respectifs de ces modes d'organisation et les possibilités d'y accéder qui caractérisent les différentes catégories d'entreprises ne permettent pas d'expliquer certaines des variations constatées dans la participation des entreprises. De plus, les modes d'organisation sont probablement liés aux catégories de bénéficiaires (cadres supérieurs, techniciens et encadrement, ouvriers, employés).

5. Ces quelques constatations font apparaître le problème de la capacité des entreprises à transformer la disponibilité financière que crée l'obligation introduite par la loi de 1971, en une mobilisation réelle de moyens de formation. Que l'obligation légale ait créé des disponibilités financières et que bon nombre d'entreprises posent en ces termes les questions de formation, ressort clairement du fait que près de la moitié d'entre elles effectuent des dépenses représentant presque exactement 1 % de leur masse salariale. Par contre, l'écart important constaté entre les dépenses effectuées et les stagiaires formés manifeste les résistances qui retardent la transformation de ces dépenses en formations effectivement dispensées, sans qu'il soit possible de déterminer la part qu'occupent en cette matière les difficultés qu'elles rencontrent ou l'insuffisance de leurs motivations.

Il semble que ces indices montrent également le rôle que jouent — pour certaines classes de taille — des associations intermédiaires (association de formation regroupant des entreprises, Fonds d'assurance Formation, etc.).

C'est ainsi que, parmi les entreprises qui déclarent des dépenses au voisinage immédiat de l'obligation légale, un tiers ne font état d'aucun stagiaire, le restant affichant des dépenses par heure de stage beaucoup plus élevées (d'une fois et demie à deux fois plus élevées) que celles de l'ensemble des entreprises participantes.

Ces problèmes semblent particulièrement toucher les entreprises de taille moyenne (de 50 à 500 salariés).

6. En tenant compte des durées de stage, on peut distinguer plusieurs groupes :
- la majorité des entreprises — environ la moitié de celles qui déclarent des stagiaires — où la durée moyenne des stages varie entre 30 et 70 heures, mais se situe au voisinage de 50 heures ;
 - celles qui organisent des stages longs pour une fraction plus restreinte de leurs salariés ; les durées moyennes y sont toujours supérieures à 90 heures. Elles représentent le quart des entreprises participantes ;
 - celles qui organisent des stages courts à large diffusion. Les durées moyennes y sont inférieures à 30 heures, et comprises pour la plupart entre 10 et 20 heures.

Ce classement révèle les choix diversifiés que font les entreprises de la formation intensive de catégories sélectionnées à la formation extensive de segments importants de leurs effectifs.

Mais le plus important peut-être est que les proportions respectives que représente chacun de ces types, restent les mêmes quelle que soit la taille de l'entreprise considérée. Ceci souligne le caractère simpliste d'une image de la formation professionnelle continue en entreprise qui serait décrite en termes exclusivement quantitatifs et qui privilégierait le rôle joué par la taille des firmes.

7. Malgré leurs limitations, les déclarations d'employeurs permettent toutefois non seulement de déterminer le volume global de la participation physique, mais aussi de ventiler celle-ci selon quatre catégories de salariés correspondant grossièrement à des qualifications croissantes.

Une première répartition des secteurs a donc pu être obtenue sur la base des poids respectifs de chaque catégorie dans l'effectif total de stagiaires. Ainsi, les catégories prédominantes sont :

- Les cadres et techniciens : dans l'énergie, la chimie, l'électricité et électronique, la construction navale et aéronautique, la mécanique, les services et le bâtiment.
- Les ouvriers et employés qualifiés : dans les transports, la banque, la presse-édition.
- Les non-qualifiés : dans le verre, la sidérurgie, le textile, le papier, la première transformation des métaux, le bois, le cuir et l'habillement.
- Enfin, un quatrième groupe peut être formé, avec les secteurs dont la répartition est conforme à la moyenne nationale : dans la métallurgie des non-ferreux, l'automobile, le commerce, les industries agricoles et alimentaires, les matières plastiques et les matériaux de construction.

Certes, le volume relatif des stagiaires formés dans chaque secteur est lié au taux global de participation et, dans une certaine mesure, à la structure d'emplois qui le caractérise. Mais en outre, la structure des taux relatifs de stagiaires est loin d'être homogène de secteur à secteur ; cette diversité offre un autre critère de classement des secteurs que celui de l'intensité particulièrement forte de l'effort de formation qui est le propre de certains d'entre eux.

En fait, cette première tentative de typologie — qui reste à développer et à préciser — renvoie à l'examen des stratégies de formation suivies par les firmes, et, en

particulier, aux objectifs et aux contenus des stages qu'elles organisent. C'est ainsi que l'analyse dans cette perspective des déclarations des employeurs concernant la formation professionnelle continue fournit un point d'observation complémentaire des politiques de gestion du personnel adoptées par les différentes catégories d'entreprises.

ANNEXES

ANNEXE A

TRAITEMENT ANNUEL DES DECLARATIONS D'EMPLOYEURS : METHODES ET PRODUITS

C'est pour connaître l'effort des entreprises dans ce domaine que le comité interministériel de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale a demandé au CEREQ de procéder depuis 1973 pour le compte du Secrétariat Général de la Formation Professionnelle au traitement systématique des déclarations n° 2483 remplies annuellement par les employeurs conformément à la loi de juillet 1971, et déposées le 5 avril de chaque année dans les recettes des impôts de chaque entreprise.

Ces déclarations recensent dans une partie fiscale les dépenses effectuées au titre de l'exercice précédent ainsi que la ventilation des sommes en cause, et dans une partie plus technique, la répartition des salariés ayant suivi des stages ainsi que des heures de stage, par catégorie socio-professionnelle (manœuvres, ouvriers spécialisés et employés non qualifiés - ouvriers et employés qualifiés - agents de maîtrise, agents techniques et techniciens - ingénieurs et cadres), et les effectifs totaux de stagiaires par type de stage (prévention, adaptation, promotion, entretien ou perfectionnement des connaissances).

Le traitement consiste à retracer chaque année pour l'exercice précédent, l'utilisation des crédits réservés pour la formation professionnelle, de même que les actions de formation effectuées, en respectant un calendrier rigoureux de sortie des résultats : pour le mois de septembre de chaque année, il est nécessaire que soient établis les principaux résultats, même provisoires, des déclarations déposées au mois d'avril de la même année, afin de préparer notamment les décisions budgétaires se rapportant à la formation professionnelle ; pour le mois de mai de l'année suivante, il faut que soient disponibles les résultats définitifs se rapportant à ce même exercice.

Pour ces deux échéances, les résultats sont donnés au niveau national et régional. Pour l'échéance de mai la description de l'effort de formation par branche d'activité économique doit être disponible.

La méthode employée

Elle a été élaborée en étroite liaison avec l'INSEE et a permis d'analyser pour le traitement provisoire de 1972, 105 600 entreprises (sur une population assujettie estimée à 130 000 environ), et pour le traitement définitif 112 500 entreprises, employant 9 755 000 salariés. De façon comparable, le traitement

a porté en 1973 pour la première échéance sur 113 890 entreprises, employant 9 830 000 salariés et pour la deuxième échéance sur 116 860 entreprises employant 10 208 000 salariés.

Les résultats sont établis sur la base d'un échantillon stratifié selon le nombre de salariés employés par l'entreprise. Les déclarations de 1972 ont été réparties en quatre classes : 10 à 19, 20 à 49, 50 à 499, 500 salariés ou plus. Pour 1973, afin de pouvoir analyser les résultats relatifs aux très grandes entreprises, une cinquième classe a été créée comprenant les entreprises de 2 000 salariés ou plus, au nombre de 458, lesquelles emploient à elles seules près de 31 % des salariés entrant dans le champ de l'étude.

Pour le traitement provisoire, les déclarations sont tirées de façon aléatoire au taux de 1/10 pour la classe 1, de 1/5 pour la classe 2, les classes 3, 4 et 5 étant traitées de façon exhaustive.

Etant donné le grand nombre d'entreprises de 50 à 499 salariés, il a été jugé possible de se contenter d'un échantillon au taux d'un demi dans les régions les plus importantes, sans affecter la fiabilité des résultats. Malgré la nécessité de procéder dans ce cas au tirage d'un échantillon complémentaire, en vue de l'analyse par branche d'activité économique, il en est résulté au total une économie sensible du nombre de déclarations à saisir dans cette classe de taille (tableaux 1 et 2).

Dans les divers traitements, seules sont prises en compte les déclarations ne comportant pas d'erreurs. Celles-ci sont détectées de façon automatique à l'aide d'un programme informatique.

Le premier traitement de septembre fournit des résultats provisoires au plan national et pour chacune des vingt-deux régions de programme. Le deuxième traitement de mai fournit, outre les résultats définitifs tenant compte des déclarations erronées qui ont été corrigées dans l'intervalle, une analyse par branche d'activité économique suivant le code des branches de la comptabilité nationale en trente-deux postes, à la fois au plan national et au plan régional. Dans ce but, il est procédé entretemps au tirage d'un échantillon complémentaire dans les classes 1 et 2 afin d'assurer une représentativité suffisante au niveau de chaque branche.

Les effectifs des échantillons utilisés aux divers stades du traitement sont donnés dans le tableau 2 et peuvent être comparés aux effectifs d'entreprises et de salariés du tableau 1 (voir page suivante).

Tableau 1

Effectifs d'entreprises et de salariés

Classes de taille	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	2 000 salariés et plus	Total
Nombre d'entreprises 1974	47 739	46 378	24 414	2 047	472	121 050
Nombre de salariés 1974	660 000	1 454 000	3 281 000	1 808 000	3 263 000	10 466 000

Tableau 2

Effectif de l'échantillon (entreprises)

Classes de taille	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	2 000 salariés et plus	Total
Nombre d'entreprises	8 405	13 796	17 477	1 980	472	42 130

ANNEXE B

DESCRIPTION DE LA DECLARATION ET DES INFORMATIONS QU'ELLE CONTIENT

L'état n° 2 483 est fourni en fin de cette annexe.

Cadre A :

— le numéro INSEE de l'entreprise contient le code de la nomenclature de l'activité économique à laquelle appartient l'entreprise. Il a permis de regrouper les entreprises au niveau de la nomenclature des branches de la comptabilité nationale (BCN) pour les analyses sectorielles, et à un niveau intermédiaire entre les codes NAE et BCN pour une étude intrasectorielle (voir la description de cette nomenclature en annexe C).

— le nombre total de salariés de l'entreprise

Cadre B :

— le montant des salaires versés au cours de l'année

— le montant des dépenses effectivement consenties au cours de l'année ou de la période.

Cadre D :

On a utilisé les différents postes de ventilation des dépenses consenties, en particulier les dépenses de rémunérations versées aux stagiaires par l'entreprise.

Cadre E :

— Le nombre total de stagiaires et les heures de stage ventilés suivant les quatre niveaux de qualification.

RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS SUR LES OPÉRATIONS RÉALISÉES PAR L'ENTREPRISE

D MONTANT DES DÉPENSES EFFECTIVEMENT CONSENTIES (détail de la ligne ① du cadre B)
 (arrondir les montants au franc le plus voisin)

		F	F
Dépenses de fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise	- Frais de personnel enseignant ①	}	Total → ①
	- Frais de personnel non enseignant ... ②		
	- Fournitures et matières d'œuvre ③		
	- Autres frais de fonctionnement ④		
- Dépenses d'équipement en matériel et d'amortissement des locaux spéciaux	⑤		
- Dépenses de formation effectuées en application de conventions (à détailler cadre H)	⑦		
- Rémunérations versées aux stagiaires par l'entreprise	⑧		
- Dépenses de transport et d'hébergement supportées par l'entreprise	⑨		
- Versements effectués au titre de fonds d'assurance formation (à détailler cadre I)	⑩		
- Versements à des organismes agréés (dans la limite de 10 % du chiffre figurant au cadre B, ligne ②) (à détailler cadre J)	⑪		
- Versements effectués au titre d'une taxe parafiscale affectée à la formation professionnelle	⑫		
- Part de la contrib. pour frais de chambres de comm. et d'ind. affectée à la formation prof. continue	⑬		
TOTAL GÉNÉRAL (à reporter ligne ① du cadre B)	⑭		

E NOMBRE DE SALARIÉS AYANT SUIVI DES STAGES ET NOMBRE D'HEURES DE STAGE
 (arrondir le nombre d'heures à l'unité la plus proche)

Formations s'adressant aux ..		Manœuvres Ouvriers spécialisés et employés non qualifiés	Ouvriers et employés qualifiés	Agents de maîtrise Agents techniques Techniciens	Ingénieurs et cadres	TOTAUX
1		2	3	4	5	6
Nombre de stagiaires	Hommes ①					
	Femmes ②					
	Total ③					
Nombre d'heures de stage	Rémunérées ④					
	Non rémunérées ⑤					
	Total ⑥					
Nombre de congés de formation accordés	Jeunes Art. 35 accord du 9-7-1970 ⑦					
	Autres ⑧					

F EFFECTIFS TOTAUX DES STAGES SUIVIS PAR LES SALARIÉS

Types de stage 1	Nombre total de stagiaires ayant suivi des stages organisés		Nombre de jeunes travailleurs compris dans les chiffres des colonnes 2 et 3
	à l'intérieur de l'entreprise 2	en application de conventions conclues avec des organismes extérieurs 3	
- Prévention ①			
- Adaptation ②			
- Promotion professionnelle ③			
- Entretien ou perfectionnement des connaissances ④			
TOTAUX ⑤			

G RÉSERVÉ AU SERVICE

Région	Département	Numéro d'ordre

IMPORTANT : NE PAS OMETTRE DE REMPLIR LES CADRES FIGURANT AU

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

DE DU _____ 197__ AU _____ 197__.

(de la présente déclaration)

N° 2483

Direction générale des impôts
Département (code) et commune

CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE DÉCLARANTE

Nom et prénom de l'exploitant ou raison sociale de l'entreprise _____

Activité principale _____

Adresse au _____ de l'année de dépôt de la déclaration { n° et rue _____ Tél. _____
1^{er} janvier { Code postal _____ Commune _____

(1) de l'année précédente (en cas de changement)

Numéro S.E.E. _____

Numéro de l'entreprise _____

Numéro RENE _____

Nombre de salariés au dernier jour ouvrable de l'année ou de la période

(8) Hommes _____

(9) Femmes _____

(10) Total _____

(11) d'apprentis sous contrat _____

(12) de jeunes travailleurs _____

Nombre d'établissements (1) total _____
de l'entreprise (2) employant au moins 50 salariés _____

Dans le total ci-dessus, nombre

Date de création de la commission de formation _____

DÉTERMINATION DU MONTANT DE LA PARTICIPATION INCOMBANT A L'ENTREPRISE

(arrondir les montants au franc le plus voisin)

Montant des salaires versés au cours de l'année ou de la période (1) _____ F

Montant de la participation incombant à l'entreprise : (1) x 1 % (2) _____ F

Versement de régularisation (3) _____ F

Montant global de la participation (2) + (3) (4) _____ F

Montant des dépenses effectivement consenties au cours de l'année ou de la période (5) du cadre D ci-contre) (5) _____ F

Différence (4) - (5) à inscrire en case (6) s'il s'agit d'une insuffisance de dépenses (6) _____ F

Différence (5) - (4) à inscrire en case (7) s'il s'agit d'un excédent de dépenses (7) _____ F

Excédents reportables de 1972 et de 1973 (Total de la colonne 4 du cadre L au verso) (8) _____ F

Différence (8) - (7) à inscrire en case (9) si la case (9) est supérieure à la case (8) (9) _____ F

Inscrire le chiffre 0 dans le cas contraire.

Montant de la majoration pour défaut de consultation du comité d'entreprise (50 % du montant (2)) (10) _____ F

MONTANT GLOBAL ((9) + (10)) DU VERSEMENT A EFFECTUER AUPRÈS DU RECEVEUR DES IMPÔTS

(11) _____ F

Données jointes :

Nombre de procès-verbaux de délibération du comité d'entreprise, des comités d'établissement ou de l'organisme en tenant lieu (12) _____

Nombre de procès-verbaux de carence prévus à l'article 13-1 de l'ordonnance modifiée du 22 février 1945 (13) _____

Mode de paiement (mettre une croix dans la case utile) :

En numéraire ; par chèque bancaire ; par mandat ou virement postal

Autre mode de paiement _____

Nom et qualité du signataire : _____

Signature : _____

RÉSERVÉ AU SERVICE

DATE DE RÉCEPTION :

PRISE EN RECETTE

PÉNALITÉ DE RETARD

Somme _____

Taux : _____ %

Date _____

Montant (1) _____ F

Numéro _____

N° R. 30 _____

TOTAL A PAYER (2) _____ F

DE SOUSCRIRE LA PRÉSENTÉ DÉCLARATION EN DEUX EXEMPLAIRES

J VERSEMENTS EFFECTUÉS AUPRÈS D'ORGANISMES AGRÉÉS (Article L 950-2, 3° du Code du Travail) <small>(se référer au J.O. du 27-07-74 et aux arrêtés préfectoraux indiquant la liste des organismes agréés)</small>		
Désignation et adresse de l'organisme bénéficiaire	Date du versement	Montant du versement
1	2	3
		F
TOTAL (montant à reporter ligne ⑩ du cadre D)		

K SUBVENTIONS DE L'ÉTAT (1)	
Désignation et adresse de l'organisme par l'intermédiaire duquel ont été perçus les fonds	Montant de la subvention
1	2
	F

(1) Il s'agit des subventions de l'État à l'aide desquelles les dépenses déclarées au cadre D ont éventuellement été effectuées.

L CALCUL DES EXCÉDENTS REPORTABLES (à faire figurer case ④ du cadre B) <small>(Il est rappelé que les sommes sont arrondies au franc le plus voisin)</small>			
Année de réalisation des excédents de dépenses	Montant des excédents de dépenses	Montant des excédents mentionnés colonne 2 effectivement imputés sur la participation due au titre de l'année 1973	Sommes restant à imputer sur la participation due au titre de l'année 1974 (col. 2 - col. 3)
1	2	3	4
1972	a)	b)	c)
1973	d)	»	e)
Totaux			

a) Ligne ③ du cadre B de la déclaration afférente à l'année 1973; b) La plus faible des sommes figurant case ④ ou ⑤ de la déclaration afférente à l'année 1973; c) Ligne ⑩ de la déclaration afférente à l'année 1973; d) et e) Ligne ⑦ de la déclaration afférente à l'année 1973.

ANNEXE C

NOMENCLATURE DES ACTIVITES ECONOMIQUES REGROUPEES PAR ECLATEMENT DU CODE DES BRANCHES DE LA COMPTABILITE NATIONALE

L'annexe A donne la méthode de tirage utilisée pour le traitement statistique de la déclaration des employeurs. Le sondage est fait par *classe de taille, région et secteur d'activité*. Chaque entreprise tirée dans l'échantillon, s'est donc vu attribuer un coefficient de pondération égal à l'inverse de la proportion d'entreprises tirées dans une strate par rapport au nombre total d'entreprises de cette strate. Il faut donc souligner que cette méthode ne garantit pas a priori une bonne représentativité des entreprises à l'intérieur de *sous-secteurs* d'activité.

Les pondérations attribuées aux entreprises resteraient valides, si la répartition des entreprises par sous-secteur était identique quelle que soit la région, ce qui n'est sûrement pas le cas dans tous les secteurs où il y a peu d'entreprises. Une manière de pallier à cet inconvénient eût été de calculer de nouveaux coefficients de pondération pour les entreprises de l'échantillon, en excluant la région ; cette solution a été rejetée, car les résultats obtenus n'auraient pas été homogènes à ceux calculés par ailleurs. On a donc finalement pris le parti de conserver le même jeu de données, en regroupant plusieurs codes de la nomenclature des activités économiques pour obtenir un nombre d'entreprises suffisant (environ la centaine), tout en restant compatible avec le code des branches de la comptabilité nationale (BCN).

Nomenclature des branches de la comptabilité nationale

02	Industries agricoles et alimentaires
04 et 05	Distribution de gaz, électricité, eau et divers
06	Raffinage et distribution du pétrole
07	Matériaux de construction
08	Verre
09	Extraction de minerai de fer et sidérurgie
10	Extraction de minerais et métallurgie des métaux non ferreux
11	Première transformation et travail des métaux
12	Industrie mécanique
13	Construction électrique et électronique
14	Industrie de l'automobile
15	Construction navale et aéronautique Industrie de l'armement
16	Industrie de la chimie et du caoutchouc

17	Industrie textile
18	Industrie de l'habillement
19	Industrie du cuir
20	Industrie du bois
21	Industrie papetière
22	Industrie polygraphique, presse et édition
23	Transformation de matières plastiques et industries diverses
24	Bâtiment et travaux publics
25	Transports
28	Services
29	Commerces
30	Banques et assurances

**Nomenclature des activités économiques regroupées par éclatement du code
des branches de la comptabilité nationale**

01 - AGRICULTURE

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
0101	Agriculture générale	031
0102	Horticulture	036, 380
0103	Viticulture, arboriculture	032 à 034
0104	Pépinières, champignonnières	021, 030, 035, 037, 038
0105	Production animale	040 à 049
0106	Vinification, préparation du vin	423, 424

NOMENCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

02 - INDUSTRIES AGRICOLES ET ALIMENTAIRES

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
0201	Pêche et conserverie de poissons	011 à 015, 444
0202	Biscuiterie	414
0203	Boulangerie, pâtisserie	411 à 413, 415, 416
0204	Distilleries, sucreries	420, 421, 427, 428
0205	Fabrication de boissons (bières, cidres, boissons non alcoolisées)	425, 426, 429
0206	Laiterie, beurrieres	431, 432, 461
0207	Fromageries	433
0208	Conserve de légumes et autres	440, 441, 443
0209	Conserve de viandes	442
0210	Fabrication de produits pour les animaux	456
0211	Industries agricoles diverses	381, à 384, 391 à 395, 422, 451 à 455
0212	Abattoirs et commerce de gros de viande	704
0213	Travail des grains	401 à 405

NOMENCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

03 - INDUSTRIE CHARBONNIERE & 04 - DISTRIBUTION DE GAZ & 05 - ELECTRICITE, EAU ET DIVERS .

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
0345	Distribution du gaz. Eau, électricité et divers. Industrie charbonnière	023, 060 à 063, 070 à 072, 081 à 083, 090, 110 à 114

06 - RAFFINAGE ET DISTRIBUTION DU PETROLE

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
0601	Extraction et raffinage du pétrole	103 à 108
0602	Commerce en gros de carburants	732

07 - MATERIAUX DE CONSTRUCTION

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
0701	Extraction de sables et autres produits de carrières	141, 143, 145 à 148
0702	Carrières de pierres	142, 144
0703	Industrie de la céramique	313 à 318
0704	Matériaux de construction	158, 321 à 325, 327
0705	Fabrication de briques et de tuiles	311
0706	Fabrication d'agglomérés	326

NOMENCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

08 - VERRE

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
0801	Industrie du verre	301, 302

09 - EXTRACTION DE MINERAI DE FER ET SIDERURGIE

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
0901	Extraction du minerai de fer et sidérurgie	121, 161 à 164, 181 à 183, 186, 268
0902	Commerce en gros de ferrailles	792

10 - EXTRACTION DE MINERAIS ET METALLURGIE DES METAUX NON FERREUX

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
1001	Extraction et production de métaux non ferreux	131 à 136, 171 à 179, 185, 793

NOMENCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

11 - PREMIERE TRANSFORMATION ET TRAVAIL DES METAUX

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
1101	Première transformation des métaux	191 à 194, 222
1102	Emboutissage et découpage	231
1103	Estampage, forge, matriçage	233, 234
1104	Décolletage et tournage	232
1105	Fabrication de chafnes, d'outils et de quincaillerie	235 à 237
1106	Fabrication d'articles de ménage et coutellerie	241 à 243
1107	Fabrication de mobilier métallique	244
1108	Fabrication d'articles métalliques divers	245 à 248
1109	Fonderie	201

NOMENCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

12 - INDUSTRIE MECANIQUE

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
1201	Chaudronnerie	202
1202	Robinetterie, tuyauterie	200, 203
1203	Fabrication de matériel de combustion et thermique	204
1204	Fabrication de machines agricoles	214
1205	Fabrication de moteurs, turbines et pompes	205 à 209
1206	Fabrication de matériel ferroviaire	211, 212
1207	Fabrication de machines outils	213
1208	Fabrication de machines pour les industries alimentaires	215
1209	Fabrication de machines pour le textile et l'imprimerie	216 à 219
1210	Ateliers de mécanique générale	220
1211	Mécanique générale	223 à 225, 227, 228
1212	Fabrication d'horlogerie et appareils de pesage	290, 292
1213	Fabrication de compteurs mécaniques. Fabrication de matériels d'optique et photographique	291, 293, 294
1214	Fabrication de machines de bureau	296 à 299
1215	Construction métallique pour le bâtiment	338

NOMFNCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

13 - CONSTRUCTION ELECTRIQUE ET ELECTRONIQUE

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
1301	Construction de gros matériel électrique	275, 281, 282
1302	Entreprises d'installation électrique	280
1303	Construction d'appareils radio-électriques	283
1304	Matériel téléphonique et compteurs électriques	284, 285
1305	Fabrication de piles et d'accumulateurs et de lampes. Construction d'appareils électriques divers	286 à 289

14 - INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
1401	Construction et fabrication de pièces détachées pour automobiles	263
1402	Construction et fabrication de pièces détachées pour cycles et motocycles	265, 266
1403	Construction de véhicules et carrosseries automobiles	261, 262

NOMENCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

15 - CONSTRUCTION NAVALE ET AERONAUTIQUE - INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
1501	Construction de navires	226, 252 à 254
1502	Réparation navale	255, 256
1503	Construction aéronautique	270 à 274, 277 à 279

16 - INDUSTRIE DE LA CHIMIE ET DU CAOUTCHOUC

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
1601	Extraction de minerais et chimie minérale	039, 091, 151 à 157, 350 à 353, 921
1602	Chimie organique, goudrons, benzols	355 à 358, 361, 362
1603	Industrie de la synthèse organique	354
1604	Fabrication de produits pharmaceutiques	359
1605	Fabrication de peinture, vernis	364
1606	Fabrication de produits insecticides et photographiques et produits d'entretien	363, 366 à 368
1607	Fabrication d'articles en caoutchouc	371 à 375

NOMENCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

17 - INDUSTRIE TEXTILE

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
1701	Industrie du lin, du chanvre, du jute	470 à 473
1702	Industrie de la laine	475
1703	Industrie de la soierie et textiles artificiels	476 à 478
1704	Industrie du coton	474
1705	Bonneterie	481
1706	Fabrication de produits textiles élastiques et dentelles	482, 483
1707	Fabrication de rubans et tresses. Enduction des tissus et fabrication de linoleums	484, 485, 487
1708	Teinture et confection d'ouvrages divers en tissu	486, 495

18 - INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
1801	Vêtements, modistes, industrie de l'habillement	491, 493, 494
1802	Confection de vêtements et lingerie	492
1803	Mode en gros, chapellerie, stoppage, fourreurs, commerce en gros de chiffons	496, 497, 503, 795

NOMENCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

19 - INDUSTRIE DU CUIR

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
1901	Tannerie, mégisserie, pelleries, fabrication d'agglomérés de cuir	501, 502, 511, 512
1902	Fabrication d'harnachements de sellerie, maroquinerie, bourrellerie	513 à 517
1903	Fabrication de chaussures	521
1904	Fabrication de sabots et articles chaussants	523 à 528
1905	Fabrication de pantoufles et espadrilles	522

20 - INDUSTRIE DU BOIS

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
2001	Travail mécanique du bois	532
2002	Fabrication de meubles et de sièges en bois	533
2003	Industries annexes de l'ameublement, literie	534 à 536, 606
2004	Travail du bois en forêt	022
2005	Scieries	531

NOMFNCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

21 - INDUSTRIE PAPETIERE

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
2101	Fabrication du papier et pâte à papier	540 à 544, 794
2102	Transformation du papier	545

22 - INDUSTRIES POLYGRAPHIQUES, PRESSE ET EDITION

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
2201	Photographie, photogravure, clicherie	552, 556, 557
2202	Imprimerie de labour	551
2203	Edition de livres et reliure	553, 554
2204	Edition et imprimerie de journaux et revues et messageries	550, 555, 558

NOMENCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

23 - TRANSFORMATION DE MATIERES PLASTIQUES ET INDUSTRIES DIVERSES

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
2301	Bijouterie, orfèvrerie et instruments de musique	561 à 564, 581 à 583
2302	Fabrication de jouets et voitures d'enfants	571, 573
2303	Fabrication d'articles de sports et de campement	572
2304	Brosserie, tableterie et articles de bureau	591 à 594
2305	Fabrication de vannerie et industrie de la paille	601 à 605, 608
2306	Parfumerie	369
2307	Fabrication d'objets moulés en matières plastiques	611
2308	Fabrication et transformation de feuilles ou films	615, 616
2309	Transformation diverses de matières plastiques	612 à 614, 617

NOMENCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

24 - BATIMENT

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
2401	Entreprises de bâtiment, et travaux publics	330
2402	Charpente en bois, menuiserie du bâtiment	332
2403	Couverture, plomberie	333
2404	Serrurerie de bâtiment	334
2405	Fumisterie et ramonage	335, 348
2406	Peinture de bâtiment, décoration	336
2407	Aménagement de locaux divers	337
2408	Installation d'électricité dans locaux d'habitation	339, 346
2409	Entreprises de travaux publics et de génie civil	340
2410	Terrassements et travaux souterrains	101, 109, 115, 341
2411	Travaux maritimes et fluviaux, voies ferrées et urbaines	342, 344, 345
2412	Travaux des routes et aérodromes	056, 343, 347
2413	Entreprises de maçonnerie, plâtrerie, ciment, béton et terrassement	331

NOMENCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

25 - TRANSPORTS & 26 - TELECOMMUNICATIONS

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
2501	Transports routiers et voyageurs	621, 622
2502	Transports routiers associés et télécommunications	620, 681
2503	Transports routiers de marchandises	623, 628
2504	Location d'automobiles et agences de voyages	624, 627, 677
2505	Transports ferroviaires	631 à 635, 637, 638, 679
2506	Transports aériens et maritimes	641 à 644, 650 à 654, 657, 661 à 663
2507	Auxiliaires des transports maritimes, routiers et aériens	670, 672, 673, 678
2508	Manutention, entrepôts et docks	674, 676
2509	Entreprises de déménagement	675
2510	Commissionnaires de transports	671

27 - SERVICES DU LOGEMENT

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
2701	Service du logement	820

NOMENCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

28 - SERVICES

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
2801	Activité annexes à l'agriculture	050 à 052, 054, 055, 059
2802	Artisans mécaniciens ruraux et réparateurs, réparation de véhicules automobiles et cycles	221, 249, 264, 267, 609
2804	Hôtels et pensions	771
2805	Restaurants et débits de boisson	772, 781 à 783
2806	Cantines, cercles, camps de vacances	773 à 775
2807	Entreprises de travaux de façon, entreprises de conseils, expertises	800, 801, 803
2808	Location de machines, entrepôts frigorifiques, remonte-pentes	462, 625, 626, 636, 804 à 807
2809	Intermédiaires à fonctions multiples	810
2810	Groupements d'achats, courtier, commissionnaires	811 à 813
2811	Agents commerciaux, représentants, entreprises de comptabilité	815 à 817
2812	Entreprises d'enquêtes et publicité	818, 819
2813	Bureaux d'études	802
2814	Justice, auxiliaires de justice, contentieux	931 à 935
2815	Propriétaires de salles de réunion, agences immobilières et gérants	821 à 827
2816	Sociétés d'investissements, intermédiaires financiers	835, 836, 839, 846
2817	Etablissements privés d'assistance et colonies de vacances	915 à 917
2818	Radio, télévision, cinéma, spectacles	721, 724, 760, 861, 862, 871 à 873, 880 à 888

NOMFNCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

28 - SERVICES (suite et fin)

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
2819	Blanchisserie, teinturerie	894
2820	Polices privées, prisons, maisons de rééducation	937, 938
2821	Nettoyage de locaux	895
2822	Bains, hygiène, lavoirs, toilettes	891 à 893, 896 à 898
2823	Etablissements publics de soins et stomatologie	910 à 912
2824	Etablissements privés de soins et auxiliaires médicaux	913, 914
2825	Enseignement, éducation physique, lettres et arts	959, 962, 963, 966, 967, 973, 974, 976 à 979

NOMENCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

29 - COMMERCES

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
2901	Commerce de détail de produits agricoles	691, 693 à 696
2902	Commerce en gros de fruits et légumes	692
2903	Commerce de détail d'épicerie, confiserie, débit de tabac, pharmacie	697, 698, 784, 809, 918
2904	Commerce en gros de produits agricoles et bestiaux	700 à 702
2905	Commerce en gros de produits laitiers	703
2906	Commerce en gros de viandes, abattoirs	704
2907	Commerce en gros d'épicerie, confiserie	053, 707 à 709
2908	Commerce en gros de boissons et poissons	699, 705
2909	Grands magasins, centraux d'achats	711, 713
2910	Magasins populaires	712
2911	Commerces multiples et de détails, bazar	714 à 719, 722, 723
2912	Commerce en gros de matières premières, machines, minerais et charbons	730, 731
2913	Commerce en gros et importation de métaux	734
2914	Commerce en gros de matériaux de construction	735
2915	Commerce en gros et importation de produits chimiques	736
2916	Commerces en gros et importation de bois	737
2917	Commerce en gros de quincaillerie, matériel électrique, papier et literie	733, 738, 739

NOMFNCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

29 - COMMERCES (suite et fin)

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
2918	Commerce de détail de machines agricoles	740
2919	Commerce de détail de matériel de bureau et machines diverses	746, 747
2920	Garages, station-service, pompiste	743
2921	Commerce en gros de pièces détaillées pour automobiles et cycles	744, 745
2922	Commerce de détail de matériel électrique	742
2923	Commerce de détail de charbons, bois, combustibles	748, 749
2924	Commerce en gros d'habillement, textiles et tissus	750 à 753
2925	Commerce de détail d'habillement, textiles et tissus	754
2926	Commerce de détail de quincaillerie	741
2927	Commerce de gros et de détail de fourrures, chaussures et cuirs	755 à 759
2928	Commerce de détail de céramique, verrerie, droguerie, meubles	761 à 763
2929	Commerce de livres, journaux, papier, carton	764
2930	Commerce en gros d'horlogerie et tous objets d'art	295, 765 à 767
2931	Commerce en gros de céramique, verrerie, maroquinerie, chiffonniers, récupérateurs	768, 769, 791, 796 à 798

NOMENCLATURE NAEL ECLATEMENT DE LA BCN

30 - BANQUES ET ASSURANCES

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
3001	Banques et établissements financiers	830 à 833, 837
3002	Caisses d'épargnes privées	834
3003	Compagnies d'assurances nationalisées mutuelles	841 à 842, 844
3004	Compagnies d'assurances privées	843

39 - ADMINISTRATIONS

N.A.E.L.	DESIGNATION	CORRESPONDANCE AVEC N.A.E.
3901	Enseignement technique privé	958
3902	Sécurité sociale	987
3903	Autres administrations	057, 058, 648, 655, 659, 814, 845, 919, 949, 956, 964, 965, 971, 972, 975, 982, 984, 987
3904	Enseignement privé du 1er et 2e degré	957
3905	Organisation professionnelle économique et sociale	986
3906	Associations, groupement confessionnel ou philosophique	989

ANNEXE D

RAPPROCHEMENT AVEC L'ENQUETE STRUCTURE DES EMPLOIS DE L'INSEE

Le tableau suivant donne les effectifs salariés par « secteurs » comptabilisés, à partir des déclarations d'employeurs (source 1) et de l'enquête Structure des emplois (source 2) en 1974.

Une comparaison entre les résultats obtenus à partir de ces deux sources administratives ne peut être faite qu'avec de grandes précautions pour deux raisons :

1) Différence entre les champs théoriques des deux sources

2) Pour la source 1, il s'agit de secteurs d'entreprises ; pour la source 2 de secteurs d'établissements.

Champ de la source 1 :

Les entreprises et administrations à caractère industriel et commercial employant en moyenne au moins dix salariés (loi du 16 juillet 1971).

Champ de la source 2 :

— Les établissements industriels, commerciaux et des services du secteur privé ayant plus de dix salariés

— Les établissements agricoles, occupant régulièrement plus de quinze salariés

— Certains établissements du secteur public ou semi-public bien que ne relevant pas du champ théorique mais ayant répondu (Sécurité Sociale, Caisses de retraite, Renault, SNIAS, Air France, Banque de France, EDF, CEA...).

Les secteurs très mal couverts par les déclarations des employeurs sont pris en compte dans l'analyse intersectorielle, mais éliminés de l'analyse sectorielle ; ce sont :

Code BCN	Désignation du secteur
01	Agriculture
26	Télécommunications
27	Service du Logement
39	Administrations
40	Activités mal déterminées

— De plus les secteurs 03 (Industries charbonnières), 04 (Distribution du gaz) et 05 (Electricité, Eau et divers) ont été regroupés.

— Le secteur 03 (Industries charbonnières) est aussi exclu des analyses par qualification (au chapitre IV).

Les effectifs salariés par secteur, sexe et qualification, utilisés au chapitre IV ont été calculés à partir de la répartition (en pourcentage) des salariés par qualification (pour chaque secteur d'activité et sexe) tirée de l'enquête Structure des emplois, qu'on a multipliée par les effectifs totaux de salariés (pour chaque secteur d'activité et sexe) tirés de la déclaration des employeurs.

COMPARAISON DE EFFECTIFS SALARIES SECTORIELS DES ETABLISSEMENTS
ET DES ENTREPRISES DE PLUS DE DIX SALARIES EN 1974

1 : SECTEURS D'ENTREPRISES - Effectifs Déclaration d'employeurs n° 2 483

2 : SECTEURS D'ETABLISSEMENTS - Effectifs Enquête Structure des Emplois 1974

SECTEURS	HOMMES			FEMMES			HOMMES + FEMMES		
	2	1	$\frac{1-2}{2} \times 100$	2	1	$\frac{1-2}{2} \times 100$	2	1	$\frac{1-2}{2} \times 100$
01 - Agriculture	34 490	41 331	19,8	11 647	15 185	30,4	46 137	57 066	23,7
02 - Industries agricoles et alimentaires	252 973	280 776	11,0	128,293	139 324	8,6	381 266	420 100	10,2
03 - Industrie charbonnière ..	1 963	87 238	4 340,0	205	3 453	1 584,0	2 168	90 691	4 083,0
04 - Distribution de gaz	117 618	123 240	4,8	23 184	28 474	22,8	140 802	151 714	7,8
05 - Electricité, eau et divers									
06 - Raffinage et distribution du pétrole	48 916	53 281	10,0	11 711	12 811	9,4	60 627	66 632	9,9
07 - Matériaux de construction	146 411	140 073	— 4,3	25 370	24 465	— 3,6	171 781	164 538	— 4,2
08 - Verre	60 680	60 114	— 0,1	13 802	13 903	0,7	74 482	74 017	— 0,6
09 - Extraction de minerai de fer et sidérurgie	187 345	211 014	12,6	12 886	14 609	13,4	200 231	225 623	12,7
10 - Extraction de minerais et métallurgie des métaux non-ferreux	22 771	25 653	12,7	2 606	3 621	39,0	25 377	29 274	15,4
11 - Première transformation et travail des métaux	327 277	324 480	— 0,8	97 723	95 535	— 2,2	425 000	420 015	— 1,2
12 - Industrie mécanique	601 592	590 255	— 1,8	116 302	116 302	— 0,5	718 504	706 557	— 1,6
13 - Construction électrique et électronique	294 718	312 439	6,0	197 537	196 664	— 0,4	492 255	509 103	3,4
14 - Industrie de l'automobile	368 870	401 509	8,9	82 938	89 277	7,6	451 808	490 786	8,6

15 - Construction navale et aéronautique. Industrie de l'armement	146 949	154 973	5,5	17 194	19 676	14,4	164 143	174 649	6,4
16 - Industrie de la chimie et du caoutchouc	321 879	325 458	1,1	118 805	123 483	3,4	440 684	448 941	1,9
17 - Industrie textile	187 488	189 784	1,2	197 865	199 552	0,9	385 353	389 334	1,0
18 - Industrie de l'habillement	34 217	37 315	9,1	207 761	194 259	— 6,5	241 978	231 574	— 4,3
19 - Industrie du cuir	48 995	48 471	— 1,1	67 440	70 091	3,9	116 435	118 562	0,8
20 - Industrie du bois	147 338	138 394	— 6,1	45 052	41 983	— 6,8	192 390	180 377	— 6,2
21 - Industrie papetière	93 699	88 801	— 5,2	45 618	43 619	— 4,4	139 317	132 420	— 4,9
22 - Industries polygraphiques, presse et édition	121 936	122 347	0,4	61 902	63 678	2,9	183 838	186 025	1,2
23 - Transformation de matières plastiques et industries diverses	109 402	106 613	— 2,5	102 336	99 172	— 3,1	211 738	205 785	— 2,8
24 - Bâtiment et travaux publics	1 084 304	1 032 971	— 4,7	58 371	62 445	7,0	1 142 675	1 095 416	— 4,1
25 - Transports	518 943	588 809	13,5	70 745	93 092	31,6	589 688	681 901	15,6
26 - Télécommunications	235	325	38,3	122	156	27,9	357	481	34,7
27 - Services du logement ..	433 407	501 169	15,6	427 296	467 134	9,3	860 703	968 303	12,5
28 - Services									
29 - Commerces	661 938	761 605	15,1	437 298	514 253	17,6	1 099 236	1 275 858	16,1
30 - Banques et assurances ..	201 448	243 685	21,0	198 747	228 103	14,8	400 195	471 788	17,9
39 - Administrations	132 586	173 206	50,6	214 941	256 099	19,2	347 527	429 305	23,5
40 - Activités mal déterminées	2 147	41 361	1 826,0	2 652	27 857	950,0	4 799	69 218	1 340,0
TOTAL	6 712 535	7 207 780	7,4	2 998 959	3 258 275	8,7	9 711 494	10 466 055	7,8
TOTAL moins (01 + 39 + 40)	6 543 312	6 951 882	6,2	2 769 719	2 959 134	6,8	9 313 031	9 910 466	6,4

LISTE DES GRAPHIQUES DANS LE TEXTE

Graphique 1 : Répartition des secteurs selon le taux financier et le taux de stagiaires	87
Graphique 2 : Répartition des secteurs selon leur taux financier et la taille moyenne de leurs entreprises	92
Graphique 3 : Répartition des secteurs selon leur taux financier et le pourcentage en masse salariale des entreprises participantes (t_i/t'_i) (échelle en valeur relative France entière)	94
Graphique 4 : Répartition des secteurs selon leur taux financier et le pourcentage d'entreprises qui déclarent entre 0,9 et 1 % inclus de dépenses de formation	95
Graphique 5 : Répartition des secteurs selon leur taux financier et le pourcentage des dépenses de formation hors rémunération par rapport aux dépenses totales	97
Graphique 6 : Répartition des secteurs selon leur taux de stagiaires et le pourcentage de salariés des entreprises participantes	100
Graphique 7 : Répartition des secteurs selon le taux de stagiaires et la durée moyenne des stages	102
Graphique 8 : Répartition des secteurs selon le taux financier et le pourcentage relatif d'entreprises déclarant des dépenses et pas de stagiaires	104
Graphique 9 : Groupe A = taux financier	108
Graphique 10 : Groupe A = taux physique (ou de stagiaires)	109
Graphique 11 : Groupe B = taux financier	111
Graphique 12 : Groupe B = taux physique ou de stagiaires	112
Graphique 13 : Groupe C = taux financier	114
Graphique 14 : Groupe C = taux physique	115
Graphique 15 : Groupe D (Services) = taux financier	116
Graphique 16 : Groupe D (Services) = taux physique	117
Graphique 17 : Groupe D (Commerces) = taux financier	118
Graphique 18 : Groupe D (Commerces) = taux physique	119
Graphique 19 : Groupe E = taux financier	121
Graphique 20 : Groupe E = taux physique	122

Graphique 21 : Groupe F = taux financier	124
Graphique 22 : Groupe F = taux physique	125
Graphique 23 : Répartition des secteurs suivant le taux de stagiaires global et le taux de stagiaires ingénieurs et cadres	140
Graphique 24 : Répartition des secteurs suivant le taux de stagiaires global et le taux relatif de stagiaires ingénieurs et cadres	141
Graphique 25 : Répartition des secteurs selon le taux de stagiaires global et le taux de stagiaires OS-ENQ	143
Graphique 26 : Répartition des secteurs selon le taux relatif de stagiaires OS-ENQ et le taux de stagiaires global	144
Graphique 27 : Répartition des secteurs selon le taux de stagiaires OS-ENQ et le taux OQ-EQ.	146
Graphique 28 : Groupe U = structures relatives des secteurs	155
Graphique 29 : Groupe V = structures relatives des secteurs	156
Graphique 30 : Groupe W = structures relatives par secteur	158
Graphique 31 : Groupe X = structures relatives des secteurs	159
Graphique 32 : Groupe Y = structures relatives des secteurs	161
Graphique 33 : Groupe Z = structures relatives par secteur	162

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES ANNEXES AUX CHAPITRES

<i>Tableaux et graphiques annexés au chapitre I</i>	29
Tableau 1.1. : Nature des dépenses consenties	
Tableau 1.2. : Stagiaires par sexe et niveau de qualification	
Tableau 1.3. : Salariés par sexe et niveau de qualification	
Graphique 1.4. : Répartition des entreprises par classe de taux financier (France entière)	
Tableau 1.5. : Caractéristiques des entreprises par classe de taux financier	
Graphique 1.6. : Répartition du nombre d'entreprises par classe de taux financier hors rémunération des stagiaires (u_1)	
Graphique 1.7. : Répartition des entreprises par classe de taux de stagiaires (t_2)	
Tableau 1.8. : Caractéristiques des entreprises par classe de taux de stagiaires (t_2)	
Graphique 1.9. : Répartition des entreprises par classe de taux horaire (t_3)	
Tableau 1.10 : Caractéristiques des entreprises par classe de taux horaire (t_3)	
Tableau 1.11. : Nombre d'entreprises par classe de taux financier (t_1) et de taux de stagiaires (t_2)	
Tableau 1.12. : Effectifs salariés des entreprises réparties par classe de taux financier (t_1) et de stagiaires (t_2)	
Tableau 1.13. : Nombre d'entreprises par classe de taux de stagiaires (t_2) et de taux horaire (t_3) (France entière)	
Tableau 1.14. : Effectifs salariés des entreprises réparties par classe de taux de stagiaires (t_2) et de taux horaire (t_3)	
Tableau 1.15. : Durée moyenne des stages selon les entreprises réparties par classe de taux de stagiaires (t_2) et de taux horaire (t_3)	
Tableau 1.16. : Dépense horaire moyenne et durée des stages des entreprises réparties par classe de taux financier (t_1) et de taux de stagiaires (t_2)	
<i>Tableaux annexés au chapitre II</i>	67
Tableau 2.1. : Répartition des entreprises par classe de taux financier (t_1)	
Tableau 2.2. : Effectifs salariés des entreprises réparties par classe de taux financier (t_1)	
Graphique 2.3. : Nombre d'entreprises réalisant des dépenses	

Tableau 2.4.	: Ventilation des dépenses consenties par poste	
Tableau 2.5.	: Répartition des stagiaires par classe de taille des entreprises	
Tableau 2.6.	: Répartition des entreprises par classe de taux de stagiaires (t_2) et taille	
Tableau 2.7.	: Effectifs salariés des entreprises réparties par classe de taux de stagiaires (t_2) et taille	
Tableau 2.8.	: Taux horaire (t_3) suivant la taille des entreprises	
Tableau 2.9.	: Répartition des entreprises par classe de taux horaire (t_3)	
Tableau 2.10.	: Répartition des entreprises par classe de taux financier (t_1) et de taux de stagiaires (t_2)	
Tableau 2.11.	: Durée des stages (en heures) par classe de taux financier (t_1) et de taux de stagiaires (t_2)	
Tableau 2.12.	: Durée des stages suivant le taux de stagiaires (t_2) et le taux horaire (t_3) des entreprises	
Tableau 2.13.	: Répartition des entreprises par classe de taux de stagiaires (t_2) et de taux horaire (t_3)	
<i>Tableau annexé au chapitre III</i>		127
Tableau 3.1.	: Résumé des informations statistiques utilisées dans ce chapitre	
<i>Tableaux annexés au chapitre IV</i>		167
Tableau 4.1.	: Répartition en pourcentage des effectifs stagiaires	
Tableau 4.2.	: Taux de stagiaires (t_2) par qualification et secteur d'activité pourcentage de stagiaires dans chaque qualification	
Tableau 4.3.	: Ratio $\frac{\text{pourcentage de stagiaires dans chaque qualification}}{\text{pourcentage de salariés dans chaque qualification}}$	
Tableau 4.4.	: Répartition en pourcentage des effectifs salariés	
Tableau 4.5.	: Répartition en pourcentage des heures de stage	
Tableau 4.6.	: Rapport de la structure de qualifications des salariés d'un secteur à la structure de qualifications pour la France entière	
Tableau 4.7.	: Rapport de la structure de qualifications des stagiaires d'un secteur à la structure de qualifications des stagiaires pour la France entière	
Tableau 4.8.	: Rapport de la structure des heures de stage par secteur à la structure des heures de stage pour la France entière	

CONSEILLERS

Conseiller scientifique : Vincens (Jean) professeur à l'Université de Toulouse I.
Conseillers pédagogiques : Bégarra (Raphaël), inspecteur principal de l'enseignement technique ; Cénat (Jean-Luc), inspecteur pédagogique régional ; Grandbois (Roger), inspecteur général de l'instruction publique ; Janod (Robert), inspecteur principal de l'enseignement technique ; Philippe (Roger), inspecteur général de l'instruction publique ; Biencourt (Louis), inspecteur principal de l'enseignement technique.

DIRECTION

- **Secrétariat de direction**
N...
- **Adjoint au Directeur pour la recherche et les publications**
M. Iribarne (Alain d')
- **Mission des liaisons internationales**
M. Iribarne (Alain d')
- **Adjoint au Directeur pour les affaires générales et administratives.**
M. Sommaire (Jean-Claude), administrateur civil.
- **Mission des relations avec les conseils de la formation et de l'emploi**
Mlle Soullisse (Odette)

SERVICES

- **Service administratif et financier**
Chef du service :
Mme Ferrari (Sylviane), conseiller administratif des services universitaires
- **Service d'information et de documentation**
Chef du service :
Mlle Meylan (Françoise)
inspectrice d'information et d'orientation.
- **Service informatique**
Chef du service :
M. Iagolnitzer (Edmond)

DEPARTEMENTS

- **DEPARTEMENT DE LA QUALIFICATION DU TRAVAIL**
Chef du département : M. Foubert (Jean-Claude), directeur du travail
Chargé d'analyser les formes et le contenu du travail humain ; de décrire les emplois et leur organisation ; de rechercher les évolutions du travail en vue de l'information professionnelle, la formation et l'emploi des jeunes et des adultes ; de contribuer à la normalisation de la documentation sur les activités professionnelles et à l'amélioration des nomenclatures, définitions ou codes utilisés dans ce domaine.
Répertoire français des emplois :
M. Bertrand (Olivier)
- **DEPARTEMENT DE L'EMPLOI ET DES PREVISIONS**
Chef du département : M. Menu (Dominique)
Questions régionales : M. Biret (Jean)
Chargé d'établir les liaisons entre le fonctionnement du système éducatif et l'évolution de la situation de l'emploi à court, moyen et long termes ; de mettre en oeuvre les études du Centre pour enrichir les prévisions sur l'offre et la demande de qualifications afin notamment de préciser les estimations sur les besoins en formation et les débouchés professionnels ; de procéder à des bilans approfondis dans les secteurs économiques et les régions en vue de déterminer les équilibres entre les emplois et les formations.
- **BUREAU DES STATISTIQUES PROFESSIONNELLES**
Chef de bureau : Virville (Michel de)
Chargé de répondre aux besoins du Centre liés à l'exécution de ses programmes ; de satisfaire les demandes particulières d'organismes extérieurs ; d'améliorer l'information statistique sur les professions ; d'appliquer ses recherches au rapprochement et à l'exploitation comparée des données chiffrées sur l'emploi et les formations.
- **DEPARTEMENT DES FORMATIONS ET CARRIERES**
Chef du département : Mme Pagès (Josette), maître assistant à l'Université.
Chargé de procéder à l'évaluation professionnelle des formations conduisant à la qualification : d'étudier les modalités et les conditions du passage de la formation à l'activité, notamment dans le cas des jeunes ; d'observer les carrières suivant l'utilisation des connaissances initiales et les besoins de l'éducation des adultes ; de créer et d'actualiser régulièrement l'information systématique sur l'insertion et les cheminements professionnels des jeunes et des adultes après leur formation.
Observatoire national des entrées dans la vie active :
Mme Padieu (Claudine), administrateur de l'INSEE
- **MISSION PEDAGOGIQUE**
Chef de la mission : Mlle Lantier (Françoise)
Chargée d'étudier les innovations techniques et leurs effets sur le travail selon les besoins de l'actualisation ou de la modernisation des formations ; d'associer les travaux du Centre à la recherche sur les objectifs de l'enseignement par l'analyse des compétences professionnelles à développer ; d'assurer, avec le concours des conseillers pédagogiques, les liaisons nécessaires avec l'Institut national de recherche pédagogique, les institutions ou les organismes de formation.



**centre d'études
et de recherches
sur les
qualifications**

9, rue Sexius Michel 75732 Paris Cedex 15

**LA DOCUMENTATION FRANÇAISE 29-31 QUAI VOLTAIRE - 75340 PARIS CEDEX 07
TEL : 261-50-10 - TELEX : 204826 DOCFRAN-PARIS**

Prix : 40 F

Imprimé en France

ISBN 2-11-000153-4

AM 1729