

# CERREQ

*DRH*

BULLETIN DE RECHERCHE | JUILLET 1989 | SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

## DÉPENSES DE FORMATION CONTINUE DES ENTREPRISES : 2,51 % DE LA MASSE SALARIALE EN 1987

Le CERREQ vient d'achever l'exploitation pour 1987 des déclarations des dépenses de formation continue, remplies obligatoirement par les entreprises ayant au moins dix salariés en application de la loi du 16 juillet 1971. L'effort des entreprises progresse fortement en 1987, en partie sous l'effet du relèvement de 1,1 à 1,2 % du taux minimum de participation. Mais les écarts restent importants entre petites et grandes entreprises, catégories de salariés, et régions, même s'ils se réduisent lentement.

### DÉCROISSANCE DU NOMBRE D'ASSUJETTIS DEPUIS 1977

Le nombre d'entreprises assujetties à la loi de juillet 1971 - et l'effectif des salariés correspondants - ont atteint leur niveau maximum en 1977. Ils décroissent régulièrement depuis, pour atteindre 107 000 entreprises et 9 200 000 salariés en 1987. Cette baisse affecte plus particulièrement les petites et les grandes entreprises : en dix ans les entreprises de 10 à 19 salariés ont perdu un quart de leurs effectifs, et un cinquième dans celles de 2 000 salariés et plus. Les entreprises moyennes ont mieux résisté : leur effectif a diminué de 10 % seulement.

Tableau 1  
2 % des entreprises pour 68 % des dépenses  
de formation (en 1987)

(en %)

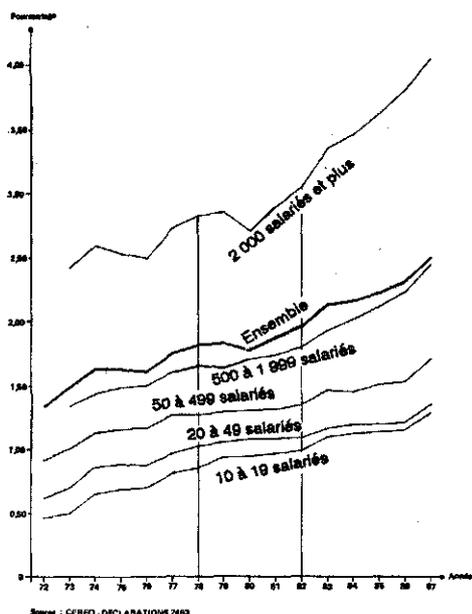
Taille des entreprises	Entreprises	Salariés	Masse salariale	Dépenses de formation
10 à 19 salariés	32,8	5,4	5,4	2,8
20 à 49 salariés	43,2	15,4	14,6	7,9
50 à 499 salariés	21,9	35,8	30,8	21,2
500 à 1 999 salariés	1,7	19,2	17,6	17,1
2 000 salariés et plus	0,4	24,2	31,6	51,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

## CROISSANCE SENSIBLE DE L'EFFORT DE FORMATION

**E**n 1987, les entreprises ont déclaré 26,1 milliards de francs de dépenses consacrées à la formation continue, soit une augmentation de 11,1 % sur l'année précédente.

La progression reste forte si on rapporte les dépenses à la masse salariale : le taux de participation financière, ainsi mesuré, passe de 2,33 à 2,51 %. Cette évolution, qui marque une accélération de la croissance constatée depuis 1982, après une pause de 1978 à 1982 (graphique 1), est pour partie imputable au relèvement de 1,1 à 1,2 % du seuil légal.

Graphique 1  
Évolution des taux de participation des entreprises suivant la taille (1972-1977)



En effet, si l'effort minimum imposé aux entreprises est resté inchangé en 1987 pour ce qui concerne la mise en oeuvre du plan de formation proprement dit (0,8 % de la masse salariale), et le financement du congé individuel de formation (0,1 %), la part destinée à l'insertion des jeunes a été relevée de 0,2 à 0,3 %.

Le taux de participation financière des petites entreprises a augmenté, en 1987, plus fortement que le relèvement de la contribution minimale alors qu'il stagnait depuis plusieurs années ; cet accroissement constitue une rupture par rapport aux quatre dernières années. Néanmoins les écarts restent très significatifs entre les différentes classes de taille des entreprises (tableau 2). Dans 80 % des entreprises de 10 à 19 salariés le taux de participation se situe au minimum légal, alors que ce n'est le cas que dans 14 % des entreprises de 2 000 salariés et plus.

Tableau 2  
Taux de participation financière des entreprises suivant la taille

Taille des entreprises	1986	1987
10 à 19 salariés	1,15	1,30
20 à 49 salariés	1,22	1,36
50 à 499 salariés	1,54	1,72
500 à 1 999 salariés	2,24	2,44
2 000 salariés et plus	3,81	4,05
Total	2,33	2,51

## STABILITÉ DE LA STRUCTURE DES DÉPENSES

**L**es dépenses sont consacrées pour 36 % à la rémunération des stagiaires, pour 20 % au financement d'actions réalisées par des organismes extérieurs avec lesquels l'entreprise passe une convention, et pour 16 % au financement d'actions réalisées par l'entreprise elle-même. Cette dernière part, qui n'est d'ailleurs significative que dans les grandes entreprises, tend à diminuer. Le reste des dépenses est consacré au financement des formations en alternance (12 %), à des versements à des Fonds d'Assurance Formation (7 %) ou au titre du congé individuel de formation (4 %). Dans ces trois derniers cas, les versements effectués n'impliquent pas forcément l'exécution d'actions de formation pour les salariés de l'entreprise elle-même.

## DES STAGIAIRES PLUS NOMBREUX MAIS DES STAGES PLUS COURTS

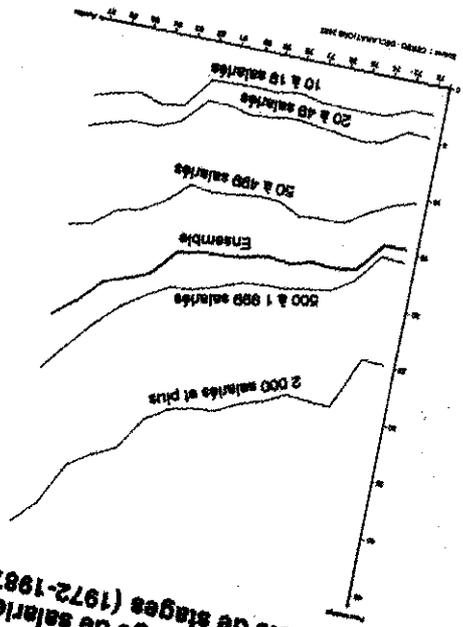
116 millions d'heures de formation ont été dispensées en 1987 à 2,4 millions de stagiaires, soit une progression significative de 3,4 et 5,3 % respectivement. Le nombre d'heures de stage rapporté au nombre total de salariés a de nouveau augmenté, passant de 12,1 en 1986 à 12,6 en 1987, l'accroissement de la proportion de salariés bénéficiant d'une action de formation faisant plus que compenser la réduction de la durée moyenne des stages.

## L'ACCÈS À LA FORMATION RESTE FORTEMENT DIFFÉRENCIÉ

**L'**accès à la formation reste fortement différencié, d'une part en fonction des caractéristiques des salariés selon leur âge, leur sexe ou leur profession, et d'autre part, en fonction des caractéristiques des entreprises selon leur secteur d'activité et leur taille. Ces dernières se révèlent les plus déterminantes : un ouvrier non qualifié d'une grande entreprise ou de l'industrie pétrolière a plus de chance de suivre une formation continue qu'un ingénieur d'une PME ou de l'industrie textile.

**Faiblesse de la formation dans les PME.** Les écarts entre grandes et petites entreprises que l'on avait pu constater quant aux dépenses, sont accentués lorsque l'on a précisé l'effort de formation continu en proportion de stagiaires et non plus seulement en termes financiers (graphique 2).

**Graphique 2**  
Evolution du pourcentage de salariés ayant bénéficié de stages (1972-1987)



**Priorité aux salariés âgés de 25 à 40 ans.** En 1987, 58 % des stagiaires avaient de 25 à 40 ans, alors que cette tranche d'âge ne regroupait que 45 % des salariés. Cette proportion varie d'ailleurs peu selon les entreprises. Cette faiblesse de la formation dans les PME, les écarts entre grandes et petites entreprises que l'on avait pu constater quant aux dépenses, sont accentués lorsque l'on a précisé l'effort de formation continu en proportion de stagiaires et non plus seulement en termes financiers (graphique 2).

**Tableau 3**  
Répartition des stagiaires par âge suivant la taille des entreprises (1987)

Moins de 25 ans De 25 à moins de 40 ans 40 ans et plus	Total			
	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés et plus
21	24	26	11	100
55	55	58	58	100
58	58	58	58	100
12	12	12	12	100

**Tendance à la réduction des inégalités entre hommes et femmes.** En 1987, un salarié homme sur quatre a suivi une formation alors que ce n'est le cas que pour une femme sur cinq ; les inégalités d'accès à la formation continuent de persister, même si elles se réduisent depuis quelques années : pour 100 hommes, on compte 69 femmes en 1980, 77 en 1986 et 79 en 1987. Ces écarts sont, pour une large part, la conséquence des différences quant aux emplois occupés, les femmes étant relativement plus nombreuses dans les emplois d'exécution.

**Priorité aux cadres et aux catégories intermédiaires.** Si 26 % des salariés des entreprises assujetties ont suivi un stage en 1987, cette proportion est de 44 % pour les techniciens-agents de maîtrise et de 41 % pour les ingénieurs et cadres. Les emplois et les ouvriers qualifiés ont un taux d'accès à la formation qui s'établit respectivement à 24 % et 20 %. Les ouvriers non qualifiés n'ont quant à eux, qu'une chance sur dix de suivre une action de formation continue. Le tableau 4 montre la taille des entreprises du recours à la formation selon la taille des entreprises.

**Tableau 4**  
Proportion des salariés ayant suivi des stages (1987)

Quartiers non qualifiés Ouvriers qualifiés Employés Agents de maîtrise Techniciens Ingénieurs et cadres	Total			
	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés et plus
7	3	6	14	11
13	8	10	21	21
19	10	17	20	21
34	19	31	31	31
18	18	32	32	32
44	44	44	44	44

**DIVERSITÉ SECTORIELLE**

**Cette diversité est également très forte selon les secteurs.** En appréciant l'effort de formation continue par le taux de participation financière (dépenses rapportées à la masse salariale) et le taux de stagiaires (nombre de stagiaires rapporté à l'effectif), les secteurs peuvent être classés en quatre groupes.

**Des secteurs situés au minimum.** Leur taux de participation est inférieur à 1,6 % et leur taux de stagiaires à 20 %. Ces secteurs, qui regroupent une grosse partie des entreprises, ont un accès à la formation qui s'établit respectivement à 24 % et 20 %. Les ouvriers non qualifiés n'ont quant à eux, qu'une chance sur dix de suivre une action de formation continue. Le tableau 4 montre la taille des entreprises du recours à la formation selon la taille des entreprises.

**Des secteurs situés au minimum.** Leur taux de participation est inférieur à 1,6 % et leur taux de stagiaires à 20 %. Ces secteurs, qui regroupent une grosse partie des entreprises, ont un accès à la formation qui s'établit respectivement à 24 % et 20 %.

salariés des entreprises assujetties à la loi, sont en moyenne peu concentrés et relèvent principalement de deux types d'activité :

- l'ensemble des Industries des biens de consommation ainsi que le BTP et le travail des métaux ;
- des activités commerciales telles que le commerce de gros alimentaire mais aussi les hôtels, cafés et restaurants ainsi que deux autres secteurs tertiaires (services marchands aux particuliers et location crédit-bail immobiliers).

**Des situations intermédiaires.** Les autres secteurs sont dans une situation intermédiaire, avec un taux de stagiaires se situant entre 20 et 25 % et un taux de participation compris entre 1,6 % et 2,3 % : il s'agit des industries agricoles et alimentaires, de plusieurs secteurs des industries des biens intermédiaires, de la quasi-totalité du commerce (gros non alimentaire, détail alimentaire et non alimentaire) ainsi que de deux autres secteurs tertiaires (réparation et commerce de l'automobile et services marchands aux entreprises).

**Des secteurs à forte tradition de formation continue.** Leur taux de participation est supérieur à 3,5 % et leur taux de stagiaires à 40 %. Il s'agit d'activités très concentrées de l'énergie (électricité, gaz et eau, charbonnages, pétrole) ou du tertiaire (transports, banques et assurances) et composées de grandes entreprises à dominante publique.

**Des secteurs situés au-dessus de la moyenne nationale.** Il s'agit de secteurs industriels producteurs de biens intermédiaires (sidérurgie, métaux non ferreux, chimie de base), de biens d'équipement (construction électrique et électronique et construction automobile) mais sont également dans cette situation : la parachimie-pharmacie et les services non marchands. Ces secteurs ne réalisent pas de performances exceptionnelles comme ceux du groupe précédent mais leur taux de participation est compris entre 2,6 et 3,5 % et leur taux de stagiaires entre 27 et 46 %.

## RÉDUCTION DES INÉGALITÉS RÉGIONALES

Les déclarations (dites 2483) faites par les entreprises à l'administration ne permettent pas à elles seules de connaître la répartition des dépenses de formation par région. Aussi le CEREQ procède tous les deux ans à une enquête statistique auprès des entreprises à établissements multiples. Les résultats essentiels sont extrapolés les années où l'enquête n'a pas lieu.

L'effort de formation des régions est très largement déterminé par leurs caractéristiques structurelles (tableau 5) même lorsque l'on corrige les résultats bruts (colonnes 1 et 3) en ventilant par régions les résultats relatifs aux entreprises à établissements multiples (colonnes 2 et 4).

Tableau 5

Région	Taux de participation financière		Taux de stagiaires	
	1985	1986 rectifié (%)	1985	1986 rectifié (%)
Région parisienne	2,89	2,78	32,7	30,7
Champagne-Ardenne	1,49	1,72	15,8	18,1
Picardie	1,82	1,84	18,0	18,3
Hauts-Normandie	1,82	2,00	18,5	22,4
Centre	1,58	2,02	15,7	21,0
Basse-Normandie	1,45	1,75	13,6	18,2
Bourgogne	1,82	1,98	17,0	20,8
Nord	1,75	2,00	21,1	23,8
Lorraine	2,13	2,33	20,5	24,2
Alsace	1,80	2,01	22,5	25,9
Franche-Comté	1,45	1,73	13,9	17,2
Pays de la Loire	1,67	2,15	17,3	21,4
Bretagne	1,88	1,98	18,7	23,0
Poitou-Charentes	1,81	1,85	18,8	18,4
Aquitaine	1,84	2,19	18,3	22,4
Midi-Pyrénées	1,58	1,88	15,3	20,2
Limousin	1,58	2,01	16,3	21,5
Rhône-Alpes	1,78	2,14	20,0	24,3
Auvergne	2,38	2,22	21,6	21,6
Languedoc-Roussillon	1,83	2,04	15,9	22,9
Provence-Côte d'Azur	1,57	2,18	14,8	22,3
Total	2,33	2,33	24,7	24,7

(\*) Après répartition par région des données relatives aux entreprises à établissements multiples.

Les régions les plus formatrices restent les mêmes, mais la dispersion est largement atténuée. La Région parisienne ne représente plus qu'un tiers des salariés contre presque la moitié précédemment. Néanmoins, tous les indicateurs, et notamment le taux de participation financière et le taux de stagiaires, n'ont que légèrement diminué et sont encore très élevés. Les taux des autres régions, sauf l'Auvergne, augmentent dans de telles proportions que ce redressement doit être pris en compte pour obtenir des résultats significatifs, notamment au niveau des bassins d'emploi.

Paul JANSOLIN

## BIBLIOGRAPHIE

CEREQ (publication annuelle), *Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises*. La Documentation Française.

CEREQ-BREF n° 32 (mai 1988), Où en est l'effort de formation continue des entreprises ?

DAYAN J.L., GÉHIN J.P., VERDIER E. (1986), "La formation continue dans l'industrie" *In Formation Emploi* n° 16, La Documentation Française.

GÉHIN J.P., VERDIER E. (1988), "Après 16 ans d'obligation légale..., la formation professionnelle continue dans les entreprises" *In Actualités de la formation permanente* n° 93, Centre INFFO.

GÉHIN J.P. (1986), "La formation continue dans les petites et moyennes entreprises : spécificités et paradoxes" *In Formation Emploi* n° 16, La Documentation Française.

GÉHIN J.P. (1989), *Quelle dynamique d'évolution de la formation professionnelle continue dans les secteurs d'activité (1973-1985) ?*, Collection des études n° 47, CEREQ.