

CERESQ

Bref

BULLETIN DE RECHERCHE

JUIN 1991

SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

66

VINGT ANS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES ENTREPRISES

En 1989, les entreprises de dix salariés et plus ont consacré 2,89 % de leur masse salariale, soit 32,6 milliards de francs, à la formation professionnelle continue (FPC). Cet effort important témoigne de l'ancrage croissant de la FPC dans la gestion et la stratégie des entreprises. En 1972, il ne concernait que 1,35 % des salaires bruts. Pour autant, les objectifs des partenaires sociaux et du législateur n'ont pas tous été atteints. Les disparités d'accès selon les catégories professionnelles, les secteurs, la taille des entreprises gardent leur caractère structurel. Innovations et problèmes persistants se conjuguent-ils pour faire évoluer le cadre normatif hérité de 1971 ?

DES OBJECTIFS LARGES ET AMBITIEUX

Enoncés par les partenaires sociaux et l'État, les objectifs du dispositif de formation professionnelle continue résultaient d'un compromis entre la promotion sociale individuelle et collective et des finalités économiques.

- Dans un contexte de plein emploi, il s'agissait de rechercher un palliatif aux inégalités sociales que renforçait un système scolaire très sélectif, et d'accorder en quelque sorte "une seconde chance" aux individus mis trop tôt à l'écart des formations initiales.

- De façon plus générale, il importait de donner aux hommes et aux femmes, en tant que citoyens, les

moyens d'une plus grande maîtrise de leur vie en élevant leur niveau d'éducation et de formation.

- Il apparaissait également nécessaire d'accroître la capacité des entreprises à réagir aux changements plus ou moins prévisibles en permettant, par la formation, l'adaptation des qualifications.

Le passage d'une phase de croissance à une crise économique durable, où les contraintes de la concurrence internationale sont plus rigoureuses, a mis au premier plan l'impératif de cette transformation rapide des qualifications, condition *sine qua non* du maintien d'un bon niveau de compétitivité des entreprises. Ainsi, depuis quelques années, le troisième objectif a pris le pas sur les objectifs de promotion individuelle et collective des salariés dont la "seconde chance" est désormais devenue indissociable de leur degré d'implication, concertée ou imposée, dans l'organisation du travail.

TROIS PÉRIODES

La FPC a connu une diffusion extensive dans les entreprises qui s'est traduite sur l'ensemble de la période par le doublement des bénéficiaires des stages (2,8 millions en 1989), soit 30 % des salariés concernés.

Tableau 1
Taux de participation financière (TPF) et
espérance de formation (EF)
selon la taille des entreprises

(en % et en heures)

	10-19 salariés	20-49 salariés	50-499 salariés	500-1 999 salariés	2 000 et plus	Total
1974 TPF EF	0,66 2	0,86 3	1,14 6	1,45 10	2,59 21	1,53 11
1982 TPF EF	1 2	1,10 2	1,33 6	1,81 10	3,06 20	1,96 10
1984 TPF EF	1,13 3	1,20 4	1,46 7	2,02 12	3,47 22	2,17 11
1989 TPF EF	1,31 3	1,43 4	2,02 9	2,92 16	4,67 27	2,89 14

Source : CEREOQ, exploitation des déclarations "2483" des employeurs

$$TPF = \frac{\text{dépenses totales de formation}}{\text{masse salariale brute}}$$

$$EF = \frac{\text{heures totales de formation}}{\text{effectifs salariés}}$$

Les grands indicateurs calculés à partir des déclarations des entreprises (1) font ressortir trois périodes :

- de 1972 à 1978 : croissance de l'effort de formation continue portée principalement par les entreprises qui s'ajustent aux normes créées par la loi de juillet 1971 (minimum légal de 0,8 % en 1971 à 1 % en 1974) ;

- de 1978 à 1982 : attente et repli. La croissance antérieure s'essouffle et les effets de la crise se font sentir sur l'expansion de la formation continue en entreprise. L'intervention publique s'oriente massivement vers les actions de formation et d'insertion professionnelle des jeunes ;

- à partir de 1982 s'ouvre une nouvelle phase de croissance de l'effort de formation continue qui exprime l'évolution rapide des montants déclarés par les entreprises de plus de 500 salariés. Se dessine alors un mouvement d'intégration plus étroite de la formation continue dans la stratégie générale des entreprises comme le laisse entendre la montée progressive des discours sur "l'investissement formation". Ce mouvement est appuyé par l'apparition de politiques publiques visant explicitement à développer la formation en entreprise, soit en touchant celles-ci directement, soit par le biais des regroupements d'employeurs.

(1) Les deux indicateurs les plus couramment utilisés, ou les plus significatifs, synthétisant l'intensité de l'effort de FPC des entreprises sont le taux de participation financière (TPF) (indicateur financier) qui rapporte les dépenses de formation au total de la masse salariale brute, et l'espérance de formation (EF) (indicateur physique) qui rapporte le total des heures de formation aux effectifs salariés.

PERMANENCE DES DISPARITÉS

La réduction des disparités constituait l'un des objectifs centraux de la loi de 1971

■ La formation continue bénéficie aux salariés les plus qualifiés

Malgré la diffusion extensive de la FPC dans les entreprises, son accès reste fortement différencié suivant l'âge, le sexe ou la catégorie professionnelle des salariés. Ainsi, les catégories peu qualifiées sont restées largement à l'écart du développement de la formation, contrairement aux objectifs de la loi, alors que les techniciens et agents de maîtrise y accèdent désormais plus fréquemment que les cadres et ingénieurs. Si, en moyenne sur ces dernières années, 45 % de ces derniers ont suivi une formation à l'initiative de leur employeur, cette proportion n'est que de 20 % pour les ouvriers qualifiés et de 12 % pour les ouvriers non qualifiés. Mesuré par l'espérance de formation, c'est-à-dire le nombre moyen par salarié d'heures de formation, l'écart entre les techniciens et la catégorie la plus défavorisée - les ouvriers non qualifiés - s'accroît même en 1984 et 1989 (tableau 2). Cependant, les inégalités liées aux caractéristiques individuelles paraissent largement surdéterminées par des inégalités liées à des caractéristiques structurelles telles que la taille et le secteur d'activité de l'entreprise.

Tableau 2
Espérance de formation
par catégorie professionnelle et taille des entreprises

(en heures)

	10-19 salariés	20-49 salariés	50-499 salariés	500-1 999 salariés	2 000 et plus	Total
Ouvriers non qualifiés 1984 1989	2 2	2 2	4 4	6 7	11 14	6 6
Ouvriers qualifiés 1984 1989	2 2	2 2	5 6	9 11	20 26	10 11
Employés 1984 1989	3 3	4 5	7 9	12 14	18 21	10 12
Techniciens et agents de maîtrise 1984 1989	5 6	6 8	11 15	19 25	30 37	20 25
Ingénieurs et cadres 1984 1989	5 5	7 8	12 16	19 26	28 36	16 22
Ensemble 1984 1989	3 3	4 4	7 9	12 16	22 27	11 14

Source : CEREOQ, exploitation des déclarations "2483" des employeurs

$$EF = \frac{\text{heures totales de formation}}{\text{effectifs salariés}}$$

La mesure de la formation et l'évolution des pratiques

La question de la mesure de la formation réalisée par les entreprises conduit à s'interroger conjointement sur la définition de la formation retenue et sur les instruments de cette mesure.

On dispose d'une source d'information statistique sur l'obligation de financement de la formation professionnelle des employeurs qui est la déclaration "2483" née de la loi de 1971 dont l'exploitation statistique est confiée au CERÉQ. Issus d'une obligation à caractère fiscal, les résultats de cette exploitation décrivent de façon détaillée les différentes modalités d'acquittement de l'obligation financière. En revanche, les données physiques ou plus qualitatives sont moins précises ou ne sont pas traitées.

Les informations fournies portent sur la partie légale de la formation imputable dans le "1,2 %". Même si la notion juridique de la formation évolue du stage (1971) à l'action de formation (1984), cette partie déclarée est loin de recouvrir l'ensemble des activités et des pratiques de formation des entreprises.

Se trouve de fait exclue toute une série de pratiques considérées comme "non imputables" par les entreprises : formation sur le tas, en liaison directe avec le travail et la production et autres pratiques informelles... Par ailleurs, cette déclaration obligatoire semble ne saisir qu'une fraction des actions pourtant formalisées. Le seuil légal atteint, certaines entreprises n'opèrent plus de comptabilisation. Une récente enquête du CERÉQ montre que les entreprises françaises dépensent en moyenne 20 % de plus que ce qu'elles déclarent pour de telles actions.

Plus largement, c'est l'entreprise dans son ensemble, et plus seulement le centre interne de formation et les formateurs professionnels, qui s'affirme comme productrice et organisatrice de savoirs. Cette nouvelle fonction s'appuie sur une diffusion de la fonction formation dans la hiérarchie, qui modifie les frontières entre formation informelle et formation formelle et transforme les rapports entre formation interne et formation externe.

C'est dans un tel contexte que sont avancées les idées de co-investissement en formation dont les formes les plus remarquables passent par une contractualisation individuelle prévoyant un partage des coûts de la formation soit par mobilisation du temps de loisir, soit par des clauses d'obligation de service.

■ La faiblesse de la formation dans les PME

Les plus petites entreprises (10 à 19 salariés) assujetties à la loi de 1971 se situent encore pour 80 % d'entre elles au minimum de l'obligation de dépenses et leur participation évolue avant tout en fonction des transformations du cadre légal. A certains égards, l'écart s'est même accru entre les grandes et moyennes entreprises et les petites durant la seconde moitié des années 80 (tableaux 1 et 2). Les difficultés que rencontrent le développement et la prise en charge de la formation professionnelle continue dans la gestion et la stratégie des petites entreprises sont donc loin d'être résolues.

Les budgets consacrés à la formation restent peu élevés : moins de 1 500 F par salarié en 1989 dans les entreprises de 10 à 19 salariés, autour de 1 600 F dans celles de 20 à 49 salariés et de 2 300 F dans celles de 50 à 499 salariés. L'obligation légale est restée, pour les PME, un prélèvement à caractère fiscal, qui a accentué le décalage entre la norme définie par le législateur et leurs comportements spontanés malgré la création d'institu-

tions intermédiaires (fonds d'assurance formations paritaires et dispositif d'origine patronale chargés de les épauler). Loin de favoriser les PME, leurs pratiques les ont plutôt désavantagées au point que la mutualisation des fonds versés par les entreprises a joué au détriment des plus petites qui, souvent, ont privilégié des apprentissages sur le tas ou en "doublure" dans la constitution des compétences.

■ Fortes disparités sectorielles

Établie en fonction de l'intensité de leurs efforts en FPC, la hiérarchie des secteurs se déforme peu depuis 1971. Nous trouvons :

- des secteurs à forte tradition de formation continue comme l'énergie, les transports et les banques, où le taux de participation financière est supérieur à 4 % en 1989. Le maximum est atteint dans le secteur du transport aérien avec plus de 11 %, celui de la production et la distribution d'électricité arrive en second avec 9 % ;

- des situations intermédiaires où l'effort de formation est supérieur à la moyenne (entre 3 % et 4 %). Il s'agit principalement de secteurs industriels producteurs de biens d'équipement et de biens intermédiaires (par exemple, respectivement, l'aéronautique et l'électronique et la chimie, la parachimie ou l'industrie du caoutchouc). Le recours à la formation vise à accompagner ou à anticiper l'accélération des changements technologiques ou la transformation en profondeur des structures productives consécutives à de fortes restructurations.

Dans ces deux catégories de secteurs, l'accès à la formation est plus égalitaire, les dynamiques promotionnelles sont généralement plus actives et semblent concerner toutes les catégories de salariés par ailleurs déjà bien formés ;

- des secteurs situés à proximité du minimum légal, parmi lesquels figurent les industries de biens de consommation, le BTP, ainsi que le papier-carton, le travail des métaux, la construction mécanique, la fonderie ; mais aussi des secteurs tertiaires comme le commerce de gros et de détail alimentaire ou non alimentaire, la réparation et le commerce automobile, les hôtels-café-restaurants, les services marchands aux particuliers et la location crédit-bail immobilier.

Ici de nombreux handicaps se cumulent : fortes proportions de non-diplômés, faiblesse des niveaux de qualifications, possibilités de promotion réduites, chute des effectifs et forte rotation sur une main-d'oeuvre que ces secteurs retiennent difficilement. La loi ne semble pas avoir joué le rôle de stimulant qu'elle a pu avoir par ailleurs. La FPC y est encore souvent considérée comme

une obligation déconnectée des stratégies et projets industriels, quand ils existent.

Si, dans cette dernière catégorie de secteurs, les marchés internes restent souvent à construire, pour certains des potentiels de qualifications existent cependant. Les faire vivre, animer les mobilités internes supposent une mobilisation plus active et mieux répartie de cette ressource stratégique qu'est la formation.

Au total, de telles disparités sectorielles peuvent se cumuler avec des différences d'espérance de formation suivant les catégories de salariés. C'est ainsi qu'un OS de la sidérurgie bénéficie de trois fois plus d'heures de formation qu'un ingénieur ou qu'un technicien du BTP ou de l'industrie du cuir.

LA LÉGITIMATION DE L'ENTREPRISE COMME LIEU DE FORMATION

L'acquis incontestable du dispositif de 1971 est d'avoir inscrit d'une manière irréversible le recours à la formation professionnelle continue dans le contexte économique et social français, et contribué ainsi à légitimer l'entreprise comme institution de formation. La FPC s'est cependant trouvée profondément limitée par les formes organisationnelles dans lesquelles elle s'est développée en tant qu'obligation légale.

En effet, le poids des principes tayloriens s'est révélé profondément contradictoire avec le recours élargi à la formation professionnelle continue pour le personnel d'exécution.

La dégradation du travail, caractéristique de la fin des années 60 et du début des années 70, a conduit les pratiques syndicales et les attentes des salariés à favoriser un type de formation extérieur à l'entreprise considérée comme irrémédiablement soumise à la logique taylorienne.

Un compris social considèrerait implicitement que l'organisation du travail ne pouvait être qualifiante ni productrice d'effets formateurs.

Aujourd'hui, la recherche d'innovations qui feraient appel à l'initiative et à la capacité d'adaptation des salariés ouvre de nouvelles perspectives. De nombreuses pratiques innovantes considèrent désormais la formation comme un facteur intégré à l'organisation. Principalement localisées dans les grandes entreprises, ces innovations font de la formation continue une composante majeure et organique du fonctionnement et de la stratégie des entreprises.

Le service formation voit alors son rôle redéfini. Il ne détient plus le monopole de la production de stages et d'actions de formation. D'une façon générale, l'ensemble des services se trouve décloisonné et les responsables hiérarchiques davantage impliqués dans la définition du plan de formation comme dans la conduite des actions de formation. Ces actions, pour réussir, supposent en effet une forte intégration de leur déroulement dans les différentes unités de l'entreprise et un engagement direct des personnels d'encadrement et de la maîtrise dont l'adhésion va jusqu'à la prise en charge de cours pratiques.

Dans ces processus d'innovation, la formation professionnelle gagne en opérationnalité, à la fois par le renouvellement de ces articulations au travail et à l'emploi et par son insertion explicite dans les processus de décision. Elle remet en cause les clivages antérieurs entre savoirs théoriques et pratiques, entre formation initiale et formation continue, enfin entre formation pendant et hors temps de travail.

Ce nouveau rapport de l'entreprise à la formation fera-t-il évoluer le cadre normatif défini par la loi de 1971 ?

*Fabienne Berton et Gérard Podevin
avec la collaboration de Paul Jansolin*

Bibliographie

- Berton F., "Données quantitatives 1972-1986. La formation continue financée par les entreprises", *Actualité de la formation permanente* n° 93, mars-avril 1988.
- Berton F., Podevin G., "Vingt ans de formation professionnelle continue: de la promotion sociale à la gestion de l'emploi", *Formation Emploi* n° 34, Numéro spécial "La formation professionnelle continue (1971-1991)", avril-juin 1991 (à paraître le 24 juin).
- CEREOQ, *Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises*, La Documentation française, volume annuel.
- Géhin J.-P., "L'évolution de la formation continue dans les secteurs d'activité (1973-1985)", *Formation Emploi* n° 25, janvier-mars 1989.
- Jansolin P., Dépenses de formation continue des entreprises : 2,74 % de la masse salariale en 1988, *CEREOQ-BREF* n° 56, juillet 1990.
- Kirsch E., *Prévoir et former*, Document de travail n° 49, CEREOQ, juin 1989.
- Luttringer J.-M., *Le droit de la formation continue*, Dalloz, 1986.
- Méhaut Ph., Les innovations en formation : des entreprises qui éduquent, des formations qui organisent, *CEREOQ-BREF* n° 49, décembre 1989.
- Podevin G., Verdier E., *Formation continue et compétitivité économique*, Collection des études n° 51, CEREOQ, septembre 1989.
- Serfaty E., Delame E., Que dépensent réellement les entreprises pour la formation ? *CEREOQ-BREF* n° 54, mai 1990.
- Verdier E., "L'efficacité de la formation continue dans les PME", *Sociologie du Travail* n° 3, 1990.
- Vespérini F., *Les engagements de développement de la formation - Modalités de mise en oeuvre*, Document de travail n° 58, CEREOQ, juin 1990.