

CERREQ

Brief

BULLETIN DE RECHERCHE

JUIN 1992

SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

77

DÉPENSES DE FORMATION CONTINUE DES ENTREPRISES : 3,10 % DE LA MASSE SALARIALE EN 1990

Depuis que la loi du 16 juillet 1971 oblige les employeurs de dix salariés et plus à financer la formation de leur personnel, les dépenses de formation des entreprises françaises représentent pour la première fois plus de 3 % de la masse salariale. Cet effort témoigne d'une généralisation de l'accès à la formation. En 1990, plus d'une entreprise sur deux a envoyé au moins un de ses salariés en stage contre une sur trois en 1977. Néanmoins des différences importantes existent entre petites et grandes entreprises, secteurs d'activité économique, catégories de salariés ou régions. Ces disparités, parfois considérables, ne sont pas en voie d'être résorbées.

CROISSANCE SENSIBLE DE L'EFFORT DE FORMATION

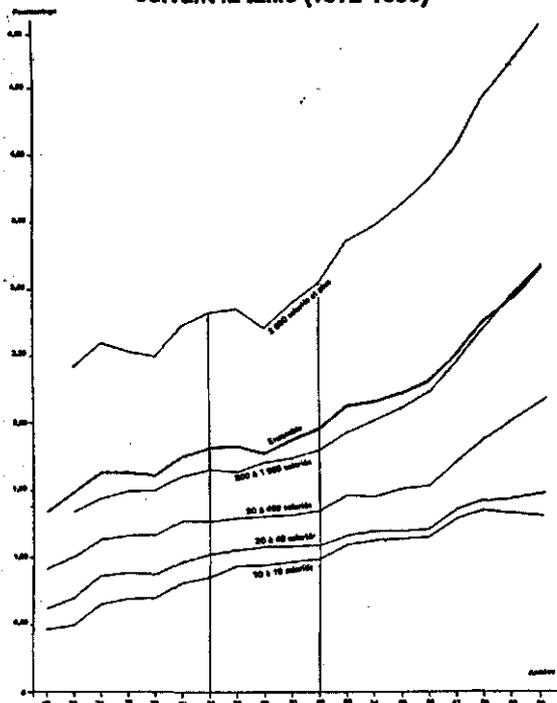
En 1990, les entreprises de dix salariés et plus ont déclaré 36,2 milliards de francs de dépenses consacrées à la formation continue. Cela représente 3,10 % de la masse salariale, alors que le minimum légal n'est que de 1,2 %.

Le taux de participation financière ainsi mesuré s'accroît de 7 % par rapport à l'année précédente. Cette évolution confirme l'accélération de la croissance constatée depuis 1982, après une pause de 1978 à 1982. Elle est la plus forte enregistrée sur l'ensemble des quinze dernières années, mises à part les deux années exceptionnelles que sont 1983 et 1988 (graphique 1).

■ Un accès plus fréquent à la formation continue mais des stages plus courts

En 1990, 140 millions d'heures de formation ont été dispensées à 2,9 millions de stagiaires. La proportion de salariés accédant à la formation au cours de l'année (taux de stagiaires) a été en augmentation constante. De 1 sur 10 en 1972, elle est actuellement très proche d'un salarié sur trois. La durée des stages s'est stabilisée à 48 heures par stagiaire depuis plusieurs années. Elle était de 62 heures lors de la mise en place de la loi. Si l'on rapporte le nombre d'heures de stages au nombre total de salariés, on constate une forte augmentation entre 1972 et 1990 (6,6 contre 15,2 heures). L'accroissement de la proportion de salariés bénéficiant d'une action de formation fait plus que compenser la réduction de la durée moyenne des stages.

Graphique 1
Évolution des taux de participation des entreprises
suivant la taille (1972-1990)



Source : CEREQ - Déclarations 2483

Institutionnalisation et diffusion de la formation

La formation professionnelle continue a été institutionnalisée par la loi du 16 juillet 1971. Cette loi a créé, pour les employeurs de dix salariés et plus, l'obligation de participer chaque année au financement de la formation au bénéfice de leur personnel. Le taux de cette participation est fixé chaque année par le projet de loi de finance. A l'origine de 0,8 % de la masse salariale versée par l'entreprise pendant l'année de référence, il est passé à 1 % entre 1974 et 1977, puis à 1,1 % entre 1978 et 1986 et il s'élève à 1,2 % jusqu'en 1991.

Les actions de formation à prendre en compte pour la participation doivent revêtir la forme des stages et être, en principe, dispensées dans des locaux distincts des lieux de production. Toutefois, lorsqu'elles comportent un enseignement pratique, ce dernier peut être dispensé sur les lieux de production.

L'ACCÈS A LA FORMATION RESTE FORTEMENT DIFFÉRENCIÉ

Mieux vaut travailler dans une grande que dans une petite entreprise pour bénéficier d'une formation. Cette règle se vérifie plus encore aujourd'hui qu'il y a vingt ans. Les ingénieurs et cadres ainsi que les agents de maîtrise et techniciens sont les premiers bénéficiaires de ces formations. Mais l'accès à la formation est également fonction de l'âge, du sexe et surtout du secteur d'activité de l'entreprise. Ces critères se cumulent : un ouvrier non qualifié d'une PME a peu de chance de suivre une formation continue comparé à un ingénieur d'une grande entreprise (cf. tableau). Cette

probabilité est encore plus faible si cet ouvrier est de sexe féminin et s'il est dans l'industrie textile plutôt que dans l'industrie pétrolière.

Proportion des salariés ayant suivi des stages (1990)

(en %)

Salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1 999 salariés	2 000 salariés et plus	TOTAL
Ouvriers non qualifiés	2	4	10	16	22	13
Ouvriers qualifiés	6	7	16	29	48	25
Employés	8	11	24	37	46	29
Agents de maîtrise et techniciens	14	19	38	55	70	52
Ingénieurs et cadres	13	21	41	62	71	49
TOTAL	7	11	24	39	53	32

■ Tendances à la réduction des inégalités entre hommes et femmes

Les inégalités d'accès à la formation continue suivant le sexe persistent mais elles se réduisent depuis quelques années. Pour cent hommes formés, on comptait soixante-neuf stagiaires femmes en 1980, soixante-dix-sept en 1986 et quatre-vingt-deux en 1990. Cette formation moins bien assurée chez les femmes résulte du fait qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois d'exécution.

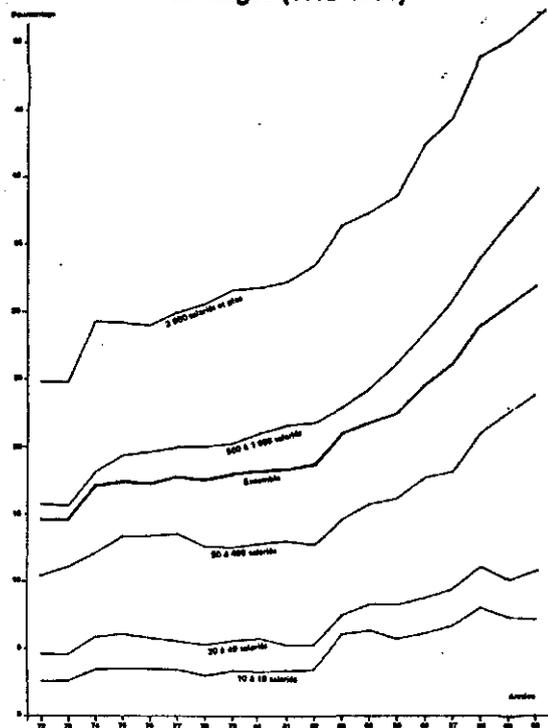
■ Priorité aux cadres et aux catégories intermédiaires

32 % des salariés ont suivi un stage en 1990, mais ce taux d'accès à la formation est très différent selon les catégories socioprofessionnelles. Il est de 52 % pour les techniciens-agents de maîtrise, de 49 % pour les ingénieurs et cadres alors qu'il n'est que de 29 % pour les employés et de 25 % pour les ouvriers qualifiés. Les ouvriers non qualifiés n'ont, quant à eux, qu'un peu plus d'une chance sur dix de suivre une action de formation continue. Cependant, quelle que soit la qualification du salarié, le fait de travailler dans une grande entreprise favorise considérablement l'accès à la formation.

■ Persistance des disparités entre grandes et petites entreprises

En 1990, l'accroissement du taux de participation financière concerne les seules entreprises de 50 salariés et plus. Les petites entreprises occupant 10 à 19 salariés se situent encore, pour 80 % d'entre elles, au minimum de l'obligation et leur participation évolue avant tout en fonction des transformations du cadre légal, alors que ce n'est le cas que pour 8 % des entreprises de 2 000 salariés et plus. Ces dernières, dont le recours à la formation est indépendant du niveau du taux légal, ne représentent que 0,4 % de l'ensemble des entreprises assujetties mais emploient 28,3 % des salariés et réalisent 50,1 % des dépenses de formation.

Graphique 2
Évolution du pourcentage de salariés ayant bénéficié de stages (1972-1990)



Source : CEREQ - Déclarations 2483

Contrairement à l'esprit de la loi de 1971, les disparités restent donc très fortes et tendent même à s'accroître entre les tailles d'entreprises. Les écarts sont encore accentués lorsqu'on apprécie l'effort de formation selon la proportion de salariés accédant à la formation continue dans l'année : ce ratio atteint 53 % dans les très grandes entreprises (2 000 salariés ou plus) mais est sept à huit fois moindre dans les entreprises de 10 à 19 salariés, alors que l'écart relatif entre ces deux classes d'entreprises ne varie que de un à quatre en termes de taux de participation financière. Les petites entreprises n'épuisent pas, loin s'en faut, le budget minimum imposé. Elles assimilent souvent cette obligation à une contrainte fiscale supplémentaire. Elles se libèrent généralement de leur obligation en procédant à des versements à des organismes paritaires agréés tels les fonds d'assurance formation (FAF) ou à des associations de formation (ASFO). La faiblesse quant à l'utilisation de la formation crée une dissymétrie entre leurs versements et les financements en retour.

■ Évolution des comportements sectoriels

La formation continue est une pratique déjà ancienne dans des secteurs comme l'énergie, les transports, les organismes financiers et les assurances. Elle s'y est sensiblement développée depuis 1971. Le maximum est atteint dans le secteur du transport aérien avec plus de

13 %, celui de la production et la distribution d'électricité arrive en second avec 9,07 %.

Dans plusieurs secteurs industriels producteurs de biens d'équipement (constructions électrique et électronique, automobile, aéronautique), de biens intermédiaires (minerais, chimie, caoutchouc) ainsi que dans la parachimie, le recours à la formation vise à accompagner des bouleversements technologiques et des restructurations fortes. Ces secteurs ont vu leur taux de participation financière plus que doubler depuis 1975. Il se situe actuellement entre 3 % et 4,8 %.

Enfin, quelques secteurs se caractérisaient à l'origine par des dépenses de formation qui ne dépassaient guère les exigences légales. Certains ont fait un effort important depuis 1975 et leur taux de participation financière se situe actuellement entre 2 % et 3 % comme les industries agricoles et alimentaires, une partie des industries de biens intermédiaires (la production de matériaux de construction et minéraux divers, le verre et le papier-carton), la construction mécanique, les commerces sauf le gros alimentaire, la quasi-totalité des services marchands et la location et crédit-bail immobiliers ; d'autres, où les petites et moyennes entreprises prédominent, en restent à des niveaux faibles, inférieurs à 2 %. Il s'agit de l'ensemble des industries des biens de consommation (sauf la pharmacie), du travail des métaux, du BTP et, dans le secteur tertiaire, du commerce de gros alimentaire et des services marchands aux particuliers.

DISPARITÉS RÉGIONALES

Le graphique 3 indique la position de chaque région au regard de l'effort de formation de ses établissements. Ce dernier est apprécié en fonction du taux de participation financière et du taux de stagiaires.

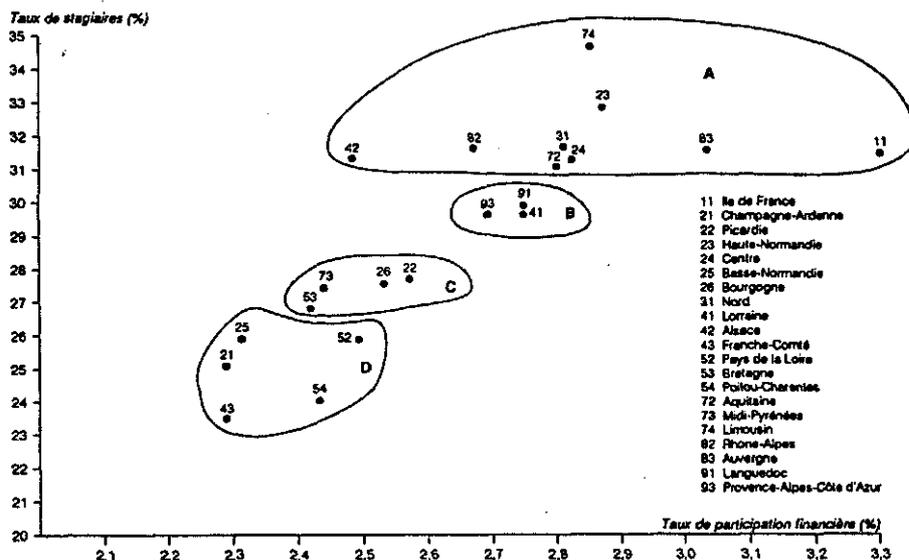
Enquêtes relatives aux établissements

Chaque entreprise regroupe dans une unique déclaration les données relatives à l'ensemble de ses établissements, quelle qu'en soit la localisation. Il s'ensuit que les statistiques régionales établies à partir des déclarations fiscales ne fournissent pas la mesure des efforts de formation dans les établissements des diverses régions mais ceux menés par les entreprises qui y ont déposé leur déclaration. Pour corriger cette importante déformation, le CEREQ mène tous les deux ans, auprès des entreprises comportant plusieurs établissements employant au moins cinquante salariés, une enquête sur la formation professionnelle continue dans chacun de ceux-ci. Les informations régionales présentées ici sont relatives à l'année 1989 et tiennent compte de cette enquête complémentaire.

La hiérarchie régionale selon ces deux indicateurs est relativement comparable et met notamment en évidence la position extrême de l'Île-de-France qui concentre 32 % des salariés et 43 % des dépenses de formation continue

Graphique 3

Répartition des régions selon leur taux de participation financière et le pourcentage des salariés ayant reçu des stages (1989)



Source : CERECQ - Déclarations 2483

et se caractérise par un taux de participation financière très supérieur à ceux des autres régions (3,30 %).

Le groupe A est formé des régions où les chances d'accès à la formation continue sont les plus fortes. La dispersion y est prononcée. L'Ile-de-France et l'Alsace ont un taux de stagiaires identique mais un taux de participation financière sensiblement différent : celui de l'Alsace se rapproche davantage des régions caractérisées par un effort inférieur à la moyenne (groupe C). En effet, dans cette région, la durée des stages et le coût de formation - plus bas qu'en Ile-de-France et donc moins favorables à un taux de participation financière élevé - sont loin d'être compensés par un salaire moyen plus faible (1).

Les régions formant le groupe B se différencient du groupe précédent par un accès à la formation un peu moins important. Ce taux moyen s'explique pour la Lorraine par la combinaison d'une formation très importante des ouvriers et surtout des agents de maîtrise et techniciens et très faible des employés.

Les régions formant les groupes C et D ont un effort de formation financier et physique inférieur à la moyenne. Leur tissu d'entreprises est peu concentré à l'exception

(1) Pour un taux de stagiaires donné (TS), le taux de participation financière (TPF) dépend de la durée moyenne des stages (DS), des dépenses de formation par heure ou coût horaire moyen (CM) et de la masse salariale par salarié ou salaire moyen (SM). $TPF = TS \times [(DS \times CM) / SM]$.

de la Franche-Comté où prédominent les ouvriers du secteur construction de véhicules automobiles dont l'effort de formation est faible même dans les grands établissements.

Des études en cours au CERECQ tendent à démontrer que les performances régionales sont largement déterminées par les caractéristiques structurelles (type d'activité économique et degré de concentration) de leurs entreprises.

Paul Jansolin

BIBLIOGRAPHIE

- Berton F. et Podevin G. (1991), "Vingt ans de formation professionnelle continue : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi", *Formation Emploi* n° 34, La Documentation française.
- CERECQ (publication annuelle), *Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises*, La Documentation française.
- CERECQ-BREF n° 54 (mai 1990), *Que dépensent réellement les entreprises pour la formation ?*
- CERECQ-BREF n° 56 (juillet 1990), *Dépenses de formation continue des entreprises : 2,74 % de la masse salariale en 1988*.
- 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, CERECQ.
- Verdier E. (mars 1990), "L'efficacité de la formation continue dans les PME", *Sociologie du Travail* n° 3/90, Dunod