

Système de production statistique sur la participation des employeurs au développement de la formation continue

Depuis 1972, le CERECQ est chargé par le Comité interministériel de la formation professionnelle du traitement statistique des déclarations des entreprises.

Les travaux sont menés en étroite collaboration avec la Délégation à la Formation professionnelle et ses services régionaux de contrôle qui collectent, contrôlent et saisissent chaque année un échantillon de déclarations fiscales dans le cadre d'un plan de sondage établi par le CERECQ. Ce dernier prend en charge l'exploitation statistique des données ainsi rassemblées et fournit des résultats représentatifs pour chaque région, secteur d'activité économique et classe de taille d'entreprise.

Pour une année donnée (T), la production statistique se déroule en deux temps :

- premier temps de mai (T+1) à septembre (T+1) : élaboration de statistiques provisoires nationales et régionales par classe de taille d'entreprises.

- second temps de septembre (T+1) à avril (T+2) : élaboration de statistiques nationales et régionales définitives par secteur d'activité économique et classe de taille d'entreprises.

DEUX TIERS DES ENTREPRISES ENCORE AU PLANCHER DE L'OBLIGATION LÉGALE

EN 1991, 71,3% des dépenses effectivement consenties sont réalisées par seulement 7,2% des entreprises dont les taux de participation financière sont nettement supérieurs au minimum légal de 1,2% (au moins 3,0%). Elle emploient plus du tiers des salariés. En revanche, deux tiers des entreprises ne dépassent pas l'obligation légale.

Tableau 2
Entreprises, salariés et dépenses de formation continue selon le taux de participation financière en 1991

Taux de participation financière	Répartition en % en 1991 (résultats provisoires)		
	entreprises	salariés	dépenses déductibles
inférieur ou égal à 1.18%...	15.9	6.6	1.5
de 1.19% à 1.20%.....	50.3	23.0	7.1
de 1.21% à 2.99%.....	26.6	35.7	20.0
de 3.0% à 3.99%.....	3.3	9.4	11.1
de 4.0% à 4.99%.....	1.6	8.7	14.5
égal ou supérieur à 5.0%...	2.3	16.6	45.7
Total	100.0	100.0	100.0

Source : CERECQ-Déclarations fiscales des employeurs.

Leurs dépenses représentent 8,6% de l'ensemble et ces entreprises occupent 30% des salariés. Bien qu'encore très prononcée, la concentration des entreprises au voisinage du plancher de l'obligation légale s'est toutefois

atténuée durant les dix années écoulées : en 1981, 81% des entreprises (occupant 48% des salariés et représentant 22 % des dépenses de formation) ne dépassaient pas le seuil de 1,1% de la masse salariale.

MAIS ACCÈS A LA FORMATION TOUJOURS EN PROGRESSION

EN 1991, au total, 3,57 millions de salariés ont suivi 296,9 millions d'heures de stages en y incluant notamment les formations en alternance. La proportion de salariés suivant une formation progresse encore : en 1991, 38,9% des salariés ont accédé à la formation contre 36,9% en 1990 et 35,3% en 1989. La durée moyenne de l'ensemble des stages évolue de 80,2 heures par stagiaire en 1990 à 83,2 heures en 1991, pour l'essentiel sous l'effet de l'allongement des durées de formation des contrats d'alternance.

Tableau 3
Stagiaires et heures de stages selon le type de formation

	1989	1990	1991 (provisoires)
Nombre de salariés	9.255.000	9.179.115	9.189.000
Nombre de stagiaires total :			
- dans les actions de formation directement financées par les entreprises.....	3.269.620	3.388.111	3.570.277
- dans les actions de formation organisées par les FAF.....	2.472.290	2.559.811	2.652.000
- dans les actions de formation organisées par les OPACIF.....	565.050	596.070	694.248
- dans les actions de formation organisées par les OMA*.....	21.680	25.620	27.832
- dans les actions de formation organisées par les OMA*.....	210.600	206.610	196.197
Nombre d'heures de stage (en millions) total :			
- actions directement financées par les entreprises.....	252,4	272,0	296,9
- actions organisées par FAF.....	116,3	118,0	122,0
- actions organisées par les OPACIF.....	29,6	31,5	35,2
- actions organisées par les OMA*.....	17,5	22,4	25,9
- actions organisées par les OMA*.....	89,0	100,1	113,8

*Contrats d'adaptation et de qualification. Résultats d'activité des OMA.
Source : CERECQ et annexe au projet de Loi de Finances "Formation professionnelle" de 1993.

DANS le cadre du plan de formation comprenant les actions directement financées par les entreprises ou prises en charge par les fonds d'assurance formation (FAF), 157,2 millions d'heures de stage ont été dispensées auprès de 3,3 millions de stagiaires. La durée moyenne annuelle des stages diminue légèrement, passant de 48 heures en 1989 à 47 heures en 1991 (62 heures en 1972). La réduction de cette durée est néanmoins compensée par l'accroissement du nombre de salariés concernés (34,4% en 1990 et 36,4% en 1991).

CERÉQ

Brief

BULLETIN DE RECHERCHE

JANVIER 1993

SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

83

FORMATION CONTINUE DES ENTREPRISES EN 1991 : RALENTISSEMENT DE L'EFFORT ET MAINTIEN DES DISPARITÉS

La loi du 16 juillet 1971 a créé, pour les employeurs de plus de neuf salariés, l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue de leur personnel. En 1991, les dépenses réelles déclarées par les entreprises françaises sont supérieures au taux imposé (1,2%) et s'élèvent à 3,2 % de la masse salariale. Si pour la deuxième année consécutive l'effort de formation dépasse ainsi les 3% et témoigne de l'importance pour les entreprises de former leur personnel, sa progression s'atténue et semble subir les effets du ralentissement économique. De plus, deux tiers des entreprises se situent encore au plancher de l'obligation légale. La dispersion des comportements reste largement la règle entre les secteurs. Ces inégalités renforcent les disparités entre salariés selon leur catégorie socio-professionnelle et leur sexe.

PROGRESSION RALENTIE DES DÉPENSES DE FORMATION EN 1991

LES entreprises ont consacré 39,2 milliards de francs à la formation de leur personnel. La part de la masse salariale consacrée à la formation passe de 3,1 % en 1990 à 3,2 % en 1991. Cependant la progression des dépenses de formation par rapport à l'année précédente n'est plus que de 3,5% contre 7,3% en 1990. L'effet du ralentissement économique, perceptible dès la seconde moitié de l'année 1989, semble se manifester avec un décalage temporel d'environ un an.

Tableau 1
Dépenses consenties et taux de participation
financière (TPF)

	1988	1989	1990	1991 (provisoire)
Dépenses consenties* (millions F courants)	29 229	32 605	36 184	39 223
Taux de participation financière (%)	2,74	2,89	3,10	3,21
Evolution du taux (%)		+5,5	+7,3	+3,5

* Y compris la participation au financement des actions de formation en alternance, net des subventions effectivement perçues.
Source : CERÉQ - Déclarations fiscales des employeurs.

L'effectif de stagiaires bénéficiant d'un congé individuel de formation pris en charge par un organisme paritaire agréé (OPACIF) progresse moins rapidement qu'en 1990 (27 832 salariés pris en charge, soit +8,6% au lieu de +18% l'année précédente) mais la durée moyenne de formation croît légèrement (934 heures au lieu de 870 heures).

Le nombre de contrats de formation en alternance pris en charge par les organismes mutualisateurs agréés (OMA) se réduit mais le volume d'heures de formation financées augmente.

Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue

La loi fondatrice de 1971 a créé pour les employeurs d'au moins 10 salariés 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 Finances. Il s'élève en 1991 à 1,2% de la masse salariale versée par l'entreprise pendant l'année de référence. Ce taux recouvre pour l'essentiel trois obligations des entreprises : l'obligation à l'égard du financement de la formation des salariés de l'entreprise, connue sous l'appellation "plan de formation" ; l'obligation (0,15% en 1991) à l'égard du congé individuel de formation (CIF) ; l'obligation (0,30% en 1991) à l'égard des formations en alternance dans le cadre des mesures pour l'emploi et pour l'insertion professionnelle des jeunes.

L'employeur a deux options principales pour participer au financement : financer des actions de formation pour ses salariés ou opérer des versements qui le libèrent de son obligation. Selon le cas, les actions de formation des salariés sont directement financées par les entreprises, prises en charge par les Fonds d'assurance formation (FAF), par les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), ou par les organismes de mutualisation agréés au titre des formations professionnelles en alternance (OMA), le dispositif d'insertion en alternance comprend les contrats d'orientation qui se sont substitués aux SIVP, les contrats emploi-solidarité réservés aux jeunes de 18 à 25 ans, les contrats locaux d'insertion pour les moins de 18 ans, les contrats de qualification et les contrats d'adaptation.

De nouvelles dispositions légales introduites par la loi du 31 décembre 1991 (applicables en 1992) concernent notamment : les entreprises de moins de dix salariés qui sont soumises à une contribution obligatoire minimale de 0,15% de la masse salariale, les entreprises de dix salariés et plus pour lesquelles la participation obligatoire est portée à 1,4% de la masse salariale, les travailleurs indépendants, membres des professions libérales et des professions non salariées, pour lesquels est instaurée une contribution obligatoire correspondant, au minimum, à 0,15% du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Ces évolutions tiennent à l'augmentation du nombre des contrats de qualification (dont la durée de la formation est relativement élevée) et au tassement sensible des contrats d'adaptation (de durée plus courte).

UN ACCÈS TOUJOURS INÉGAL A LA FORMATION SELON LES CATÉGORIES DE SALARIÉS

LES traits socio-démographiques des stagiaires (sexe, âge, catégorie professionnelle) et les caractéristiques structurelles des entreprises (taille, secteur d'activité économique) sont fortement corrélés à l'intensité du recours à la formation continue dans les entreprises. Bien qu'en accroissement plus rapide, les possibilités d'accès des femmes à la formation continue restent inférieures à celles observées pour les hommes : 38,9% des hommes accèdent à une formation en 1991 contre 34,5% des femmes. Cette inégalité s'explique en partie par l'occupation d'emplois peu qualifiés plus fréquente pour les femmes. La répartition des stagiaires par âge confirme l'intuition classique selon laquelle les salariés les plus âgés ont moins souvent accès à la formation continue que leurs cadets. Les salariés d'au moins 45 ans représentent 24,4% de la population de référence mais seulement 20,4% des stagiaires. Inversement, la sur représentation des personnes âgées de 25 à 44 ans parmi les stagiaires est tout à fait nette : les "25- 34 ans" rassemblent 36% des stagiaires mais seulement 33% des salariés, et les "35-44 ans" 33% des stagiaires pour 28% des salariés. Cette inégalité d'accès à la formation continue selon l'âge des salariés est plus marquée pour les femmes : les plus âgées (45 ans ou davantage) représentent 38,4% des salariées, mais seulement 27,6% des stagiaires.

Tableau 4

Stagiaires* selon l'âge et le sexe en 1991 (résultats provisoires)

	moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 ans et plus	Total
Hommes	6.1 58,8	23.9 66,5	22.8 68,5	14.8 72,4	67.6
Femmes	4.3 41,2	12.0 33,5	10.5 31,5	5.6 27,6	32.4
Ensemble	10.4 100,0	35.9 100,0	33.3 100,0	20.4 100,0	100

*Plan de formation, congé individuel et formations en alternance.
Source : CEREO - Déclarations fiscales des employeurs.

Si environ la moitié des techniciens et agents de maîtrise (53,1%) comme des cadres et ingénieurs (49,7%) suit en 1991 au moins un stage dans le cadre du plan ou du congé individuel de formation, le taux d'accès chute pour les catégories professionnelles moins élevées. Un peu plus du quart des employés et des ouvriers qualifiés et seulement 14% des ouvriers non qualifiés suivent une formation.

LA TAILLE DE L'ENTREPRISE ACCENTUE LES DISPARITÉS

En moyenne, les dépenses de formation des grandes entreprises rapportées à la masse salariale sont sans commune mesure avec les efforts des petites entreprises. Globalement, les entreprises de 10 à 19 salariés continuent à se situer à la limite de l'obligation légale. Les grandes entreprises de 2000 salariés et plus accroissent leurs dépenses de formation déjà importantes (4,99% de la masse salariale en 1990 et 5,17% en 1991). Représentant seulement 0,4% du nombre des entreprises assujetties à l'obligation fiscale, elles occupent 30% des salariés effectuant plus de la moitié des dépenses totales de formation.

Tableau 5
Taux de participation financière (TPF) selon la taille

Années	Taille des entreprises					Ensemble
	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	2000 salariés et plus	
en 1990	1.29	1.46	2.17	3.19	4.99	3.10
en 1991 (provisaires)	1.28	1.49	2.27	3.32	5.17	3.21

Cette forte disparité de l'effort de formation selon la taille contribue à accuser celles observées selon la catégorie

Tableau 6
Proportion de stagiaires* selon la taille de l'entreprise et la catégorie professionnelle en 1991 (résultats provisoires)

Catégorie	Taille des entreprises					Total
	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	2000 salariés et plus	
Ouvriers non qualifiés	1.4	3.3	10.8	16.1	23.5	13.8
Ouvriers qualifiés	3.9	7.0	18.3	31.1	48.3	26.3
Employés	6.9	11.6	25.1	36.7	46.0	29.5
Agent de maîtrise et techniciens	11.2	19.8	40.0	54.9	68.5	53.1
Ingénieurs et cadres	11.1	20.4	43.6	59.5	68.4	49.7
Ensemble	6.3	10.8	25.7	39.0	52.6	33.4

* Stagiaires des plans de formation des entreprises (formations en alternance exclues) et bénéficiaires des CIF.
Source : CERECQ Déclarations fiscales des employeurs

professionnelle. Dans les entreprises de 2000 salariés et plus, les ingénieurs et cadres ont 2,9 fois plus de chance d'aller en formation que les ouvriers non qualifiés, 7,9 fois plus s'ils sont dans une entreprise de 10 à 19 salariés.

Ce mouvement illustre clairement les difficultés rencontrées par les PME vis-à-vis du départ en formation de leurs salariés (perturbations de l'organisation du travail, etc.) et le manque de moyens disponibles pour gérer et prévoir les formations qui leur sont nécessaires (peu de personnel spécialisé pour animer la politique de formation, plan de formation peu structuré notamment). En revanche les inégalités d'accès à la formation selon le sexe n'évoluent pas dans le même sens. Paradoxe apparent, ce sont les femmes qui ont le plus de chances de partir en formation dans les entreprises de moins de 50 salariés (c'est le cas des employées, des techniciennes et des cadres). A l'inverse, dans les moyennes et grandes entreprises, l'écart se creuse progressivement aux dépens des femmes, au fur et à mesure que les effectifs augmentent.

DISPARITÉS SECTORIELLES EN 1990 : UNE HIÉRARCHIE STABLE

EN 1990, comme les années précédentes, les performances réalisées par les entreprises en matière de formation continue diffèrent sensiblement selon les secteurs d'activité économique. La hiérarchie, stable d'une année sur l'autre, isole quatre secteurs dont les taux de participation financière sont supérieurs à 5% :

- L'énergie (électricité, gaz et eau), le charbon, les transports et les organismes financiers pratiquent de longue date une politique très active de formation continue.
- Les assurances et quelques secteurs industriels producteurs de biens d'équipement (construction électrique et électronique, navale et aéronautique, automobile), de biens intermédiaires (sidérurgie, pétrole, chimie) ainsi que la parachimie ont également un recours important à la formation continue : leur taux de participation financière évolue entre 3,5% et 4,9%.

- A l'autre extrême, quelques secteurs se caractérisent par la faiblesse de leurs dépenses de formation avec des taux de participation financière inférieurs à 2%. Il s'agit de la plupart des industries de biens de consommation (sauf la pharmacie), de la fonderie et travail des métaux, du bâtiment, génie civil et agricole (BTP) et dans le secteur tertiaire, du commerce de gros alimentaire et des services marchands aux particuliers. La plupart de ces secteurs ont un nombre important d'entreprises de moins de 50 salariés.

- Enfin, les autres secteurs dépassent les exigences légales avec de plus de 2%, mais restent en dessous de la moyenne nationale (3,2%).

Françoise Santoni