

L'ÉVOLUTION DE LA FORMATION CONTINUE DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ (1973 - 1985)

Par Jean-Paul Géhin

Entre 1972 et 1985, les dépenses de formation continue des entreprises sont passées de 1,35 % à 2,24 % de la masse salariale. Cette forte croissance ne connaît pas le même rythme selon les secteurs en raison de la diversité de leurs politiques. L'auteur en analyse les différentes composantes et cherche à évaluer la permanence de leurs relations au cours des dix dernières années : l'intensité de l'effort financier, l'accès des différentes catégories de salariés, le recours ou non aux organismes de formation extérieurs.

Au-delà d'enjeux contradictoires et de la diversité des stratégies, affichées ou implicites, des différents acteurs de la formation continue, la loi du 16 juillet 1971, instituant une obligation de dépenses pour les entreprises de dix salariés et plus en matière de formation professionnelle continue (FPC), renvoie d'abord à des objectifs quantitatifs : développer le financement privé de la formation continue et l'étendre à des catégories d'entreprises qui, compte-tenu de leur taille ou de leur activité, étaient peu sensibilisées à la formation continue de leurs salariés.

Après plus de quinze ans d'application, la question des effets quantitatifs de la loi se pose donc de manière prioritaire, même si les débats se sont progressivement déplacés (Dubar, Méhaut 1986) en s'orientant vers des préoccupations plus qualitatives, induites notamment par des interrogations sur la notion d'investissement-formation ou sur la place de la FPC dans la stratégie générale de l'entreprise.

Cet article développe un point de vue principalement quantitatif. Faisant suite à des travaux plus globaux (Géhin, Verdier 1988) (Nallet 1988) (Berton 1988), il adopte d'emblée une approche sectorielle (cf. encadré) et s'organise autour de trois grandes interrogations :

— dans un contexte de croissance soutenue des dépenses de FPC, quelle est la position respective des différents secteurs d'activité ? Peut-on mesurer l'impact de la législation mais aussi de la crise économique dans l'évolution de leur effort financier ?

— comment a évolué, au niveau sectoriel, la répartition des dépenses, considérée, ici, comme un indicateur des modalités de réalisation des formations ?

— grâce à ces indicateurs et à ceux d'accès à la formation continue des différentes catégories socioprofessionnelles, peut-on typer les comportements sectoriels et leur évolution ?

Cette étude a bénéficié du soutien de la Délégation à la Formation professionnelle.

Les noms d'auteurs entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Méthodologie utilisée

L'analyse de l'évolution des pratiques et des politiques de FPC dans les secteurs d'activité a nécessité un traitement particulier des données disponibles. En effet, l'exploitation statistique des déclarations d'employeurs en matière de financement de la formation professionnelle continue (déclaration 2483) réalisée par le CEREQ, l'est sur une base annuelle. Il fallait donc constituer, pour les besoins de l'étude, un fichier transversal regroupant les différents fichiers annuels disponibles (de 1973 à 1985) et comportant des informations simplifiées par rapport à celles contenues dans les fichiers de base : d'une part, « l'individu » étudié est, ici, le secteur (en NAP 40) et non l'entreprise ; d'autre part, n'a été sélectionné, pour figurer dans le fichier transversal, qu'un nombre limité de variables permettant de calculer quelques indicateurs significatifs.

— L'intensité de l'effort de FPC

Taux de participation financière : dépenses totales de FPC x 100/salaires versés

Nous avons opté ici pour un mode de calcul du taux de participation un peu différent de celui adopté traditionnellement. Les dépenses totales sont prises en compte alors que les traitements statistiques annuels ne retiennent que les dépenses déductibles, c'est-à-dire les dépenses totales diminuées des subventions versées par les pouvoirs publics. Ce choix s'explique par la nécessité, pour un traitement en dynamique sur longue période, d'avoir des séries statistiques les plus homogènes possibles.

Espérance de formation : total heures stagiaires/total salariés

Taux d'accès à la formation : total stagiaires x 100/total salariés

— Les données financières globales

Dépenses totales de formation :

— subventions (en 1973, 1974, 1975 cette donnée n'existe pas)

= dépenses déductibles

+ versement au Trésor (montant global du versement à effectuer auprès du receveur des impôts)

= participation totale des entreprises au financement de la FPC.

— La structure des dépenses de formation

Dépenses salariales : rémunération des stagiaires + transport et hébergement

Formation interne : total dépenses de fonctionnement + équipement et amortissement

Recours à l'appareil : dépenses effectuées en application de convention (exécution du plan à partir de 1977)

Versement FAF : versement au titre de FAF

CIF : convention dans le cadre du congé de formation (à partir de 1978) + versement à des organismes agréés au titre du CIF (à partir de 1983)

Financement des institutions : versement aux organismes agréés + versement au titre d'une taxe parafiscale + contribution aux frais de formation des CCI

Financement de la politique de l'emploi : financement d'actions en faveur des demandeurs d'emploi (à partir de 1976)

- + financement d'actions en faveur des jeunes sans emploi (1977 seulement)
- + versement annuel (de 1978 à 1984)
- + financement de la formation professionnelle en alternance (à partir de 1985)
- + dépenses de stages pratiques (de 1978 à 1982)

— La formation continue par catégorie socioprofessionnelle

L'analyse en dynamique de l'accès à la formation suivant les catégories socioprofessionnelles soulève de nombreuses difficultés, les informations recueillies et les nomenclatures utilisées ayant varié sur la période. Jusqu'en 1982, les stagiaires étaient répartis en fonction d'une nomenclature en quatre postes (ouvriers et employés non qualifiés — ouvriers et employés qualifiés — techniciens et agents de maîtrise — ingénieurs et cadres). A partir de 1983, les stagiaires, mais aussi les salariés, sont ventilés dans une nomenclature en cinq postes (ouvriers non qualifiés — ouvriers qualifiés — employés — techniciens et agents de maîtrise — ingénieurs et cadres). On peut alors calculer des taux d'accès et des espérances de formation par CSP mais uniquement sur la dernière période. En revanche, sur l'ensemble de la période étudiée, on ne dispose que d'un indicateur (répartition des stagiaires en trois catégories : emplois d'exécution — TAM — ingénieurs et cadres) relativement grossier et difficile à manier en dynamique car reflétant, pour une bonne part, l'évolution de la structure des emplois.

Ces différentes variables ont fait l'objet de traitements statistiques réalisés au CEREQ par Abid Hathout ; celles-ci ont notamment débouché sur des analyses factorielles des correspondances.

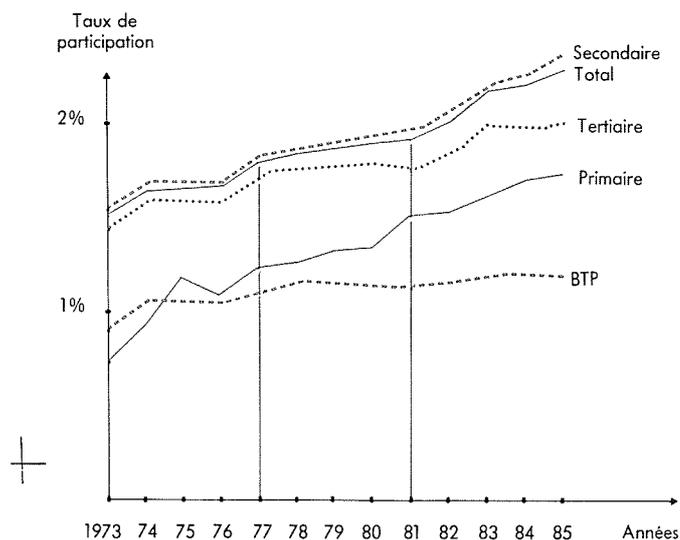
LE RÔLE DE LA CRISE ÉCONOMIQUE DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION CONTINUE

Entre 1972 et 1985, les dépenses de formation continue des entreprises assujetties à la loi de juillet 1971 sont passées de 2,8 à 22,4 milliards de francs courants, soit une évolution du taux de participation financière de 1,35 % à 2,24 %. Trois phases (Géhin, Méhaut 1988) correspondant à la situation économique générale mais aussi à l'évolution de la législation et de la place accordée à la formation continue par les entreprises peuvent être dégagées (graphique 1).

DES ÉVOLUTIONS SECTORIELLES DIFFÉRENCIÉES

La première phase (1972-1977) se caractérise par une croissance sensible de l'effort de formation continue qui peut être qualifiée d'aligne-

Graphique 1
Evolution du taux de participation suivant
les grands secteurs d'activité (1973-1985)



Source : CEREQ, Déclarations 2483.

Logique sectorielle ou effet taille ?

L'approche sectorielle véhicule de manière intrinsèque un effet taille : ainsi le taux de concentration varie sensiblement suivant les activités et l'on constate que les secteurs les plus « concentrés » sont, en règle générale, les secteurs les plus « formateurs » ; à l'inverse, les secteurs composés principalement de PME réalisent des efforts de formation continue souvent faibles. L'analyse des taux de participation par secteur et par taille permet d'affiner et de compléter cette remarque.

— A de rares exceptions près, les taux de participation sectoriels croissent en fonction de la taille. Dans cinq cas seulement les entreprises de 500 à 1 999 salariés présentent des efforts de formation supérieurs aux entreprises de plus de 2 000 salariés du même secteur. Il s'agit de la construction mécanique, du BTP, du commerce de gros non alimentaire, du commerce de détail non alimentaire et des services marchands aux entreprises. Par ailleurs, les entreprises de 50 à 499 salariés du pétrole ont un taux de participation nettement plus élevé que celui des entreprises de 500 à 1 999 salariés du même secteur.

— Dans les quelques secteurs présentant un clivage net entre petites et grandes entreprises, on constate de fortes hétérogénéités internes : c'est le cas de l'agriculture (présence d'une grande entreprise publique de plus de 2 000 salariés dans un secteur très peu concentré), de la construction électrique et électronique (le taux de participation très élevé des entreprises de plus de 2 000 salariés de ce secteur étant « tiré » vers le haut par les grands constructeurs de matériel informatique), du caoutchouc et matières plastiques (clivage entre les PME spécialisées dans la transformation des matières plastiques et les grands fabricants de pneus), du transport (PME du transport routier, et des agences de voyage face aux grandes entreprises publiques du transport par rail et aérien) et, enfin, les services marchands rendus aux particuliers.

— Dans les secteurs les moins « formateurs », qui sont en règle générale peu concentrés, même les grandes entreprises ont tendance à aligner leurs comportements vers le bas : c'est particulièrement le cas du BTP, du commerce de détail alimentaire, du commerce de gros alimentaire, de l'hôtellerie-restauration, de l'imprimerie-presse-édition et des industries de biens de consommation courante (bois, meubles, cuir, chaussures, textile et habillement). C'est, dans une mesure moindre, le cas de secteurs un peu plus « formateurs » et concentrés tels que le papier carton, la construction mécanique, le travail des métaux, le verre ou les industries agro-alimentaires.

— A l'inverse, dans les secteurs les plus formateurs, on peut repérer des tendances d'alignement vers le haut, les entreprises de petite taille réalisant des efforts de FPC relativement importants ; on trouve cette tendance dans des secteurs tertiaires tels que les banques ou les assurances, dans des secteurs de l'énergie (pétrole — production et distribution d'électricité, gaz et eau) et, dans une moindre mesure, dans la filière chimique (chimie de base, parachimie et pharmacie).

Dans bien des cas, l'appartenance sectorielle est donc déterminante de l'intensité mais aussi des modalités des politiques de formation continue des entreprises. Ces dernières tendent à aligner leurs comportements sur l'effort moyen réalisé dans le secteur. C'est particulièrement le cas des grandes entreprises qui, lorsqu'elles sont dans des activités où le recours à la FPC est faible, réalisent un effort de formation continue proche de la moyenne du secteur. En revanche nombre de PME, quelle que soit leur activité, se situent au minimum légal. Les explications en termes d'hétérogénéité sectorielle ou d'existence de filières, notamment entre donneurs d'ordres et sous-traitants, bien que largement fondées, ne sont pas suffisantes. Il faut alors réintroduire, même de manière limitée, l'effet taille. En effet, la formation continue, telle qu'elle est définie par la loi, est surtout mobilisable par les organisations ayant une certaine dimension (Géhin 1986).

Pourtant, la tendance d'évolution sur la période va bien dans le sens d'un renforcement des logiques sectorielles, souvent au détriment de différenciations tenant à la taille des entreprises. Plusieurs éléments d'explication peuvent être avancés : d'une part, la loi de juillet 1971, sous son aspect de généralisation de l'obligation de dépenses, a contribué incontestablement à une relative homogénéisation des comportements de FPC ; d'autre part, le développement d'institutions de branche va également dans le sens d'une homogénéisation intra-sectorielle, ne serait-ce que par le biais des phénomènes de mutualisation des fonds et, dans quelques cas encore limités, de l'émergence d'une politique de branche en matière de formation et de qualification. Enfin la crise économique, en touchant de manière nettement différenciée tant en intensité que dans le temps les secteurs d'activité, a induit une plus grande dispersion des comportements sectoriels. Notamment du point de vue de l'intensité du recours à la formation : logique dominante de réduction des coûts ou, au contraire, d'usage accru de la FPC.

ment dans la mesure où elle est directement connectée à la loi de juillet 1971 et à ses décrets d'application. L'évolution du taux de participation durant cette période en est une bonne illustration : forte croissance jusqu'en 1974, l'obligation légale passant cette année-là de 0,8 à 1 % ; stagnation entre 1975 et 1976 puis reprise de la croissance en 1977 sous le double effet du passage de l'obligation légale de 1 % à 1,1 % et de sa fiscalisation à 0,2 points pour financer la politique publique d'insertion des jeunes demandeurs d'emploi.

L'évolution quantitative résulte de la juxtaposition de deux phénomènes : d'une part, un effet de comptabilisation et de formalisation des pratiques existantes pour les entreprises et les activités qui se préoccupaient déjà avant la loi de la formation de leurs salariés. Ce phénomène est particulièrement sensible dans deux secteurs très « formateurs » de l'énergie : les charbonnages et l'électricité, gaz et eau. D'autre part, un effet d'alignement financier sur l'obligation légale, notamment par le versement au Trésor puis aux organismes mutualisateurs. Ce sont les petites entreprises et les secteurs les moins concentrés qui, par un effet d'ajustement progressif sur l'obligation légale, tirent le mouvement d'ensemble (cf. encadré). Sur la période, les écarts se réduisent considérablement entre petites et grandes entreprises, et entre les secteurs (tableau 1) dans lesquels la tradition de formation continue était ancrée et également dans ceux où elle était faible. Ainsi la croissance des taux de participation est forte dans l'agriculture et les industries agro-alimentaires, le bois et meubles, l'imprimerie-presse-édition et dans plusieurs secteurs tertiaires : hôtellerie-restauration, commerce de gros alimentaire,

commerce de détail non alimentaire, services marchands.

Durant la deuxième phase (1978-1981), la croissance antérieure s'essouffle et le taux de participation n'augmente que de 6 % en quatre ans. L'un des premiers effets de la crise est un coup de frein à l'expansion de la formation continue en entreprise. A l'époque, nombre d'observateurs s'interrogeaient sur l'efficacité et la validité, dans un contexte de crise économique, d'un dispositif législatif conçu dans une période de croissance économique. La formation continue n'a donc pas échappé au mouvement général de réduction des coûts et de rationalisation des dépenses. Cette baisse de participation est particulièrement prononcée dans certains secteurs parmi les plus « formateurs » : pétrole, transports, organismes financiers, services non marchands et industrie du verre.

A partir de 1982 s'ouvre une nouvelle phase de croissance rapide des dépenses de formation continue qui est due aux entreprises de plus de 500 salariés et, plus particulièrement, à celles ayant une activité industrielle. L'écart entre l'effort de formation continue des entreprises des secteurs secondaires et de celles des secteurs tertiaires s'élargit durant ces quatre années. Au moins pour quelques activités industrielles, l'on peut parler d'une intégration plus étroite de la formation continue dans la stratégie générale des entreprises comme le laissent entendre les discours actuels sur la formation-investissement. Il faut probablement voir dans ce nouvel essor de la FPC la conjonction d'une réaction plus active à l'approfondissement de la crise économique et de la transformation des politiques publiques visant à développer la formation en entreprise.

Tableau 1
Evolution des taux de participation financière (PF) selon les secteurs (1973-1985)

Groupe	NAP	Secteurs	PF 1973		Taux d'évolution			PF 1985		Evolution	
			Taux	Rang	1973-1977	1977-1981	1981-1985	Taux	Rang	1973-1985	Rang
I	03	Autres IAA	1,03	22	28,1	3,8	17,1	1,60	20	55,7	+ 2
I	09	Matériaux const.	1,13	18	19,5	8,3	13,1	1,65	19	46,5	- 1
I	14	Construct. mécan.	0,97	25	21,2	11,0	20,0	1,56	21	61,5	+ 4
I	27	Commerce dét. alim.	0,98	24	22,7	7,0	12,5	1,45	25	47,7	- 1
I	36	Assurances	1,99	8	21,9	0,4	28,6	3,13	7	57,4	+ 1
II	05	Pétrole	3,15	2	6,0	5,1	14,0	3,61	5	14,6	- 3
II	10	Verre	1,47	13	8,2	6,1	33,2	1,98	16	35,2	- 3
II	31	Transport	3,12	3	15,1	5,5	7,4	3,65	4	16,7	- 1
II	37	Organ. financiers	2,95	5	11,7	3,1	15,0	3,67	3	24,5	+ 2
II	38	Serv. non march.	2,22	6	7,2	2,3	2,3	2,38	11	7,2	- 5
III	13	Travail métaux	0,99	23	21,9	0,9	18,6	1,41	28	43,3	- 5
III	18	Textile habil.	1,03	20	10,3	7,2	6,6	1,30	33	26,0	- 13
III	19	Cuir - chaussure	0,95	26	12,6	5,4	15,5	1,31	31	37,1	- 5
III	24	BTP	0,89	30	22,5	3,6	4,4	1,18	36	32,5	- 6
III	26	Commerce gros non alim.	1,14	17	11,2	4,4	14,6	1,52	23	33,0	- 6
IV	11	Chimie de base	1,83	10	3,0	1,7	33,7	2,57	10	40,0	—
IV	12	Parachimie, phar.	1,65	11	0,8	11,7	23,7	2,29	12	39,3	- 1
IV	16	Automobile	1,60	12	9,7	6,1	23,1	2,29	13	43,3	- 1
IV	21	Papier-carton	1,03	21	10,7	11,7	21,5	1,55	22	50,4	- 1
V	7	Charbonnage	3,08	4	35,8	10,4	4,1	4,44	2	43,8	+ 2
V	23	Caoutchouc	1,41	14	22,1	25,4	7,7	1,99	15	41,3	- 1
VI	01	Agriculture	0,72	36	67	24,6	14,3	1,72	18	137,8	+ 18
VI	06	Electricité	3,33	1	32,7	27,3	24,5	7,01	1	110,2	0
VI	30	Hôtels-cafés	0,67	37	39,3	18,9	17,5	1,30	32	94,6	+ 5
VII	02	Viandes-lait	0,91	29	26,0	9,8	13,0	1,42	27	56,4	+ 2
VII	20	Bois-meubles	0,79	35	29,3	11,2	5,3	1,16	37	46,7	- 2
VII	22	Imp.-presse-édit.	0,85	32	28,2	18,0	0,0	1,29	34	51,3	- 2
VII	25	Comm. gros alim.	0,81	34	26,2	14,0	7,0	1,25	35	53,9	- 1
VII	28	Comm. dét. non alim.	0,82	33	25,5	11,4	15,5	1,32	30	61,2	+ 3
VII	29	Réparation auto.	0,94	27	21,1	10,1	18,2	1,48	24	57,6	+ 3
VII	33	Serv. march. entrep.	1,06	19	36,8	9,9	16,8	1,87	17	75,6	+ 2
VII	34	Serv. march. partic.	0,88	31	34,7	6,8	13,9	1,44	26	63,9	+ 5
VII	35	Crédit-bail	0,91	28	30,9	2,0	13,1	1,37	29	51,1	- 1
VIII	07	Sidérurgie	1,84	9	4	5,7	46,4	2,96	9	61,0	0
VIII	09	Métaux non fer.	1,40	15	34,8	6,9	47,4	2,97	8	112,4	+ 7
VIII	15	Const. électronique	2,01	7	11,4	5,0	45,6	3,43	6	70,3	+ 1
VIII	17	Const. nav. et aér.	1,29	16	13,8	1,0	53,4	2,27	14	76,4	+ 2
	99	Ensemble	1,50	—	19,2	6,4	19,9	2,28	—	53,1	

Source : CEREQ, Déclarations 2483. Traitement sectoriel longitudinal.

Ainsi certaines activités ont accru leurs efforts de formation continue de manière spectaculaire entre 1981 et 1985 : du tiers à plus de la moitié. Ces secteurs sont directement soumis aux changements techniques soit parce qu'ils se situent dans des secteurs de pointe (construction électrique et électronique ; construction aéronautique, navale et armement), soit parce qu'ils sont confrontés à l'obligation de réaliser un saut technologique pour sortir de la période de crise qu'ils traversent (sidérurgie, métaux non ferreux, chimie de base, verre). Pour l'essentiel, ces secteurs sont les plus engagés dans un processus de transformation en profondeur de la structure de leur qualification (Choffel, Kra-marz 1988).

MAINTIEN RELATIF DES HIÉRARCHIES SECTORIELLES

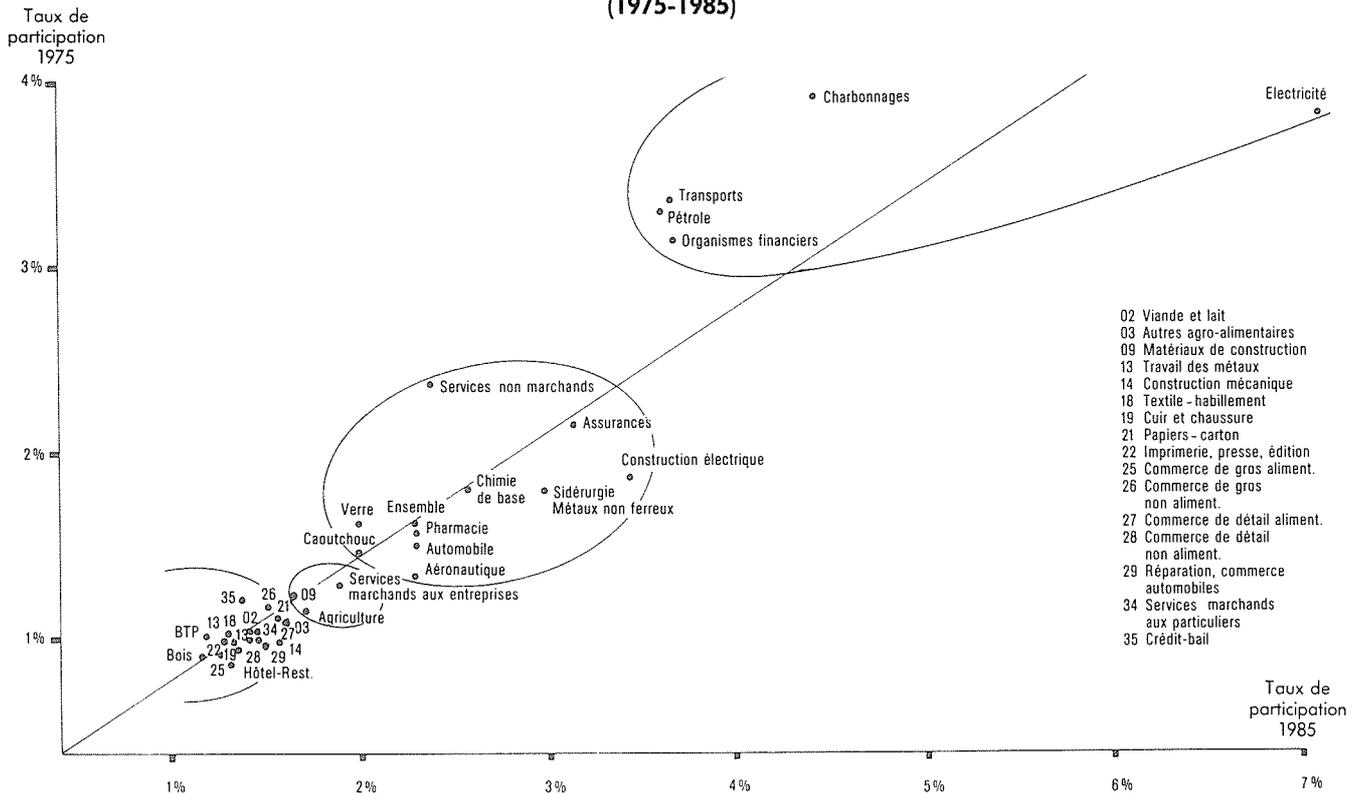
Malgré ces évolutions différenciées, la hiérarchie des secteurs en fonction de l'intensité de leur effort de FPC reste relativement stable sur la période. Trois grands groupes composés des

mêmes secteurs en 1975 et 1985 peuvent être distingués (graphique 2).

Un premier groupe est constitué des secteurs à forte tradition de formation continue. Leur taux de participation est supérieur à 3% en 1985 comme déjà en 1975. Il s'agit des activités très concentrées de l'énergie (électricité, gaz et eau, charbonnages, pétrole) ou du tertiaire (transport, organismes financiers) et composées de grandes entreprises à dominante publique. Ces activités n'ont pas attendu, pour former leurs salariés, la loi de juillet 1971 qui a conduit à la déclaration, à la formalisation et au développement de pratiques déjà existantes. La formation continue répond aux caractéristiques économiques de ces secteurs (Dayan, Géhin, Verdier 1986) et s'inscrit dans des modes de gestion de la main-d'œuvre caractérisés par des niveaux de qualification, d'ancienneté et de salaires élevés et par une place importante accordée à la négociation entre les partenaires sociaux.

Pourtant, les transformations technologiques ou organisationnelles actuelles de ces activités

Graphique 2
Evolution des taux de participation sectoriels (1975-1985)



pourraient, à terme, remettre en cause les pratiques ou les politiques traditionnelles de formation continue. En effet (mis à part la distribution, l'électricité, gaz et eau), la croissance de dépenses de FPC de ces activités est faible sur la période. On peut alors s'interroger sur la relative stabilisation de leurs efforts de formation continue : atteinte d'un niveau optimum ou remise en cause, au moins partielle, des modes de gestion de la main-d'œuvre antérieurs ou de la place de la formation continue ?

La réponse n'est ni univoque ni identique pour les différentes activités : dans les organismes financiers et le pétrole, l'élévation sensible du niveau de formation initiale lors des recrutements sur la décennie a pu réduire certaines pratiques de formation continue (ainsi les actions visant l'obtention de diplômes professionnels dans les banques). Par contre, dans les charbonnages, l'approfondissement de la crise économique (réduction de près de 50 % des effectifs, vieillissement de la main-d'œuvre...) semble avoir déstabilisé les traditions de formation liées à la politique sociale du secteur ; ainsi le taux de participation est passé de 5,61 % en 1983 à 4,44 % en 1985. Pour les transports, il faut tenir compte d'un clivage interne au secteur entre des activités en forte expansion sur la période réalisant des efforts de formation continue moyens (transports routiers dont le taux de participation est 2,47 % en 1985) ou faibles (agences de voyages : 1,18 %), et des activités dans lesquelles l'emploi a stagné et qui ont des politiques de formation très développées : transports ferroviaires (4,46 %) et transports aériens (9,02 %).

Le deuxième groupe comprend les secteurs situés au plancher ou à proximité de l'obligation légale. A l'opposé du groupe précédent, le comportement en matière de formation continue d'un grand nombre d'activités reste en partie structuré par la loi de 1971. Leur taux de participation était inférieur à 1,2 % en 1975 ; il ne dépasse pas 1,6 % en 1985. Ces secteurs, qui regroupent la majorité des salariés des entreprises assujetties à la loi, sont, en moyenne, peu concentrés et renvoient principalement à deux types d'activités¹ :

— l'ensemble des industries des biens de consommation (y compris les industries agro-alimentaires) ainsi que le BTP et quelques autres

1. Bien que leur taux de participation soit un peu supérieur, on rattacherait à ce groupe trois secteurs que l'on peut qualifier d'atypiques : l'agriculture, qui n'est que très marginalement soumise à la loi ; la production de matériaux de construction et minéraux divers tirée vers le haut par quelques entreprises de process, et le secteur particulièrement hétérogène des services marchands aux entreprises.

secteurs industriels (papier-carton, travail des métaux, construction mécanique) ;

— les activités commerciales entendues au sens large du terme (commerce de gros et de détail alimentaire ou non alimentaire mais aussi réparation, commerce automobile et hôtels-café-restaurants) et deux autres secteurs tertiaires (services marchands aux particuliers et location crédit-bail immobiliers).

Bien que la plupart de ces activités aient connu une croissance de leur effort de formation proche de la moyenne, celle-ci renvoie plutôt à une nécessité d'alignement sur la norme (cf. la croissance plus prononcée durant la première période) qu'à une stratégie volontariste de qualification/formation. En règle générale, la FPC apparaît comme extérieure aux modes de gestion de la main-d'œuvre dominants dans ces secteurs qui peuvent être caractérisés par leur ouverture sur le marché du travail (Grando 1983) : forte mobilité des actifs, appel à une main-d'œuvre jeune et peu formée et, pour certaines de ces activités, usage important de l'apprentissage ou des dispositifs publics d'aide à l'insertion des jeunes chômeurs (Lhotel, Méhaut 1984). La primo formation professionnelle ou encore des pratiques d'apprentissage sur le tas constituent des « ressources » plus directement mobilisables par ces activités que la forme dominante de FPC induite par la loi de 1971 (le stage).

Dans une situation intermédiaire, on trouve un groupe d'activités dont le taux de participation en 1985 est compris entre 2 % et 3,5 %. Il s'agit surtout de secteurs industriels producteurs de biens d'équipement (construction électrique et électronique, construction automobile, construction aéronautique navale et armement) et de biens intermédiaires (sidérurgie, métaux non ferreux, chimie de base, verre, caoutchouc-matériaux plastiques). Trois autres secteurs font aussi partie de ce groupe : parachimie-pharmacie, assurances, services non marchands.

Excepté pour cette dernière activité et, dans une moindre mesure, les industries du verre et du caoutchouc, le développement de l'effort de FPC dans ces secteurs est nettement supérieur à la moyenne. Le rôle de stimulation de la loi de juillet 1971 semble avoir joué à plein, mais pour des raisons et sur des structures productives tout à fait différentes. D'un côté, dans des secteurs que l'on peut qualifier « de pointe » (construction électrique et électronique ; construction aéronautique navale et armement ; parachimie-pharmacie), le recours de plus en

plus massif à la formation continue s'inscrit dans l'accélération des changements technologiques et l'importance des efforts d'investissement matériel ou immatériel (recherche-développement, logiciel, réseau commercial). De l'autre côté, des secteurs fortement touchés par la crise (sidérurgie — métaux non ferreux) se sont engagés dans un processus de transformation en profondeur de leurs structures productives dans lequel la formation continue semble avoir un rôle central. A noter que la crise dans ces secteurs s'est traduite dans un premier temps par une baisse de l'effort de formation (de 1978 à 1982 pour la sidérurgie ; de 1981 à 1983 pour les métaux non ferreux) reflétant une volonté de réduction des coûts et un mécanisme de déstabilisation des pratiques antérieures². Cette croissance soutenue de l'effort de FPC dans nombre d'activités industrielles reflète des évolutions qualitatives conduisant à une prise en compte plus nette de la formation dans les stratégies des entreprises (Echevin, Giraud-Héraud 1988) et au développement de pratiques innovantes (Bel, Dubar, Méhaut 1988).

EVOLUTION PLUS LENTE DE LA STRUCTURE DES FINANCEMENTS

La structure des financements est très nettement déterminée par les transformations du contexte législatif ou réglementaire. Ainsi, la fiscalisation, en 1977, de 0,2 % des salaires pour financer la politique publique d'insertion de jeunes demandeurs d'emploi (puis son affectation à partir de 1984) d'une part, et l'affectation, à compter de 1983, de 0,1 % pour les congés individuels de formation d'autre part, ont des effets mécaniques sur l'évolution des autres dépenses calculées en pourcentage de l'ensemble. Pourtant au-delà de ce « bruit » introduit par le contexte législatif, quelques tendances d'évolution sont repérables.

QUASI-EXTINCTION DES VERSEMENTS AU TRÉSOR

Ces versements, qui correspondaient à près de 5 % de l'ensemble de l'effort financier réalisé par les entreprises en 1973, ne représentent

2. Ce constat suggère que certains secteurs comme la chimie de base, le verre ou le caoutchouc-matières plastiques, engagés aussi dans un processus de restructuration de grande ampleur, pourraient connaître une croissance sensible de leur effort de FPC sur la dernière période (à partir de 1985). Cette hypothèse, suggérée par des études monographiques, ne pourra être vérifiée statistiquement qu'avec la publication des données sectorielles 2483 de 1986 et 1987.

plus que 0,7 % en 1985. La réduction est continue sur la période avec toutefois une baisse très nette entre 1976 et 1977 en raison du passage de l'obligation légale de 1 % à 1,1 % et de la fiscalisation de 0,2 % de la masse salariale pour la politique publique d'insertion des jeunes demandeurs d'emploi. La diminution sensible (allant jusqu'à leur quasi-disparition) des versements au Trésor s'explique par l'alignement progressif des entreprises sur l'obligation légale mais aussi, et peut-être surtout, par la montée en puissance des organismes collecteurs de fonds (ASFO, FAF) qui, de fait, s'adressent en priorité à des entreprises n'utilisant pas l'ensemble de leur contribution obligatoire.

Dans certains secteurs de l'industrie des biens de consommation mais surtout du tertiaire (activités commerciales au sens large, services marchands), les taux de versements au Trésor étaient significativement élevés au début des années 70 (entre 10 % et 33 % des dépenses) ; ils oscillent aujourd'hui entre 0,6 % et 4 %. Dans la plupart de ces activités, d'importants organismes de collecte de fonds se sont développés durant les années 70 ; il s'agit principalement de fonds d'assurance formation (quelquefois inscrits dans les conventions collectives comme dans l'agro-alimentaire ou l'imprimerie-pressé-édition) mais aussi d'ASFO (notamment dans la métallurgie ou la réparation automobile).

CROISSANCE SENSIBLE DES SUBVENTIONS DES POUVOIRS PUBLICS

Au fur et à mesure que les versements des entreprises au Trésor s'éteignent, on assiste à une croissance des subventions de l'Etat en matière de formation continue. La part des subventions, parmi l'ensemble des fonds disponibles par les entreprises pour la FPC de leurs salariés, passe de 1 % en 1976 à 1,6 % en 1985. Ce qui correspond à une augmentation significative en valeur absolue : les subventions publiques en matière de formation continue sont passées de 70 millions de francs en 1976 à 360 millions en 1985.

Deux tendances se dessinent sur la période :

— d'une part, une diffusion des subventions vers un plus grand nombre d'activités sans remise en cause, pour le moment au moins, de leur polarisation sur quelques secteurs. En 1976, quatre secteurs regroupaient plus de 50 % des subventions alors que vingt secteurs étaient quasiment exclus des financements publics et ne

recevaient, ensemble, que 4,6 % du total. En 1985, six secteurs totalisent plus de 50 % et treize reçoivent, ensemble, moins de 4,9 % ;

— d'autre part, une évolution des critères de répartition des subventions. En début de période, l'essentiel des aides publiques en matière de FPC s'oriente vers des activités connaissant une crise profonde et de longue date (charbonnages, sidérurgie) ; dans les années 80, l'accent est plutôt mis sur l'évolution technologique, les secteurs privilégiés étant alors la construction électrique et électronique, la construction automobile et de matériel de transport terrestre ou encore la construction aéronautique, navale et armement.

TENDANCE À LA RÉDUCTION DES FORMATIONS INTERNES

Les fortes dépenses de formation interne concernent un nombre limité d'activités : électricité, gaz et eau (45,8 % de l'ensemble des dépenses de FPC du secteur), combustibles-minéraux solides (37,9 %), transports (33,2 %), pétrole (28,3 %), assurances (22,7 %), organismes financiers (22,2 %), construction de véhicules automobiles et de transport terrestre (20,4 %).

Il s'agit dans tous les cas d'activités très concentrées, marquées par le poids des entreprises publiques et réalisant des efforts de FPC parmi les plus importants. Ainsi le classement des secteurs suivant la part de la formation interne dans l'ensemble des dépenses reproduit celui obtenu à partir du taux de participation financière. Il existe donc une relation directement proportionnelle entre intensité de l'effort et internalisation de la formation.

Un des rares secteurs échappant à cette règle est la construction de matériel électrique et électronique. Ce secteur « formateur », qui a nettement accru son effort de FPC sur la dernière période, réduit simultanément ses dépenses de formation interne : celles-ci représentaient 31,5 % de l'ensemble des dépenses en 1973, 24 % en 1977 et seulement 15,9 % en 1985.

La réduction sensible des dépenses de formation interne se retrouve dans nombre de secteurs industriels ; il s'agit d'abord d'activités de processus ayant des traditions de formation continue telles que la chimie, le verre, la sidérurgie et les métaux non ferreux mais aussi des secteurs moins « formateurs » de production de biens de consommation courante (textile, habillement, cuir, chaussures...).

Ainsi, dans un grand nombre de secteurs de l'industrie la part des dépenses de formation interne a été divisée par deux, trois ou plus entre 1973 et 1985. Au niveau de l'ensemble des activités, les dépenses de formation interne passent de 25 % à 17,8 % de l'effort total, ce mouvement apparaît plus prononcé en début de période.

Plusieurs éléments peuvent expliquer cette évolution :

— durant les années 70, nombre de grandes entreprises (notamment dans les industries de process comme la chimie ou la sidérurgie) tendent à se « désengager » des structures lourdes qu'elles avaient mises en place pour assurer la formation initiale et continue de leurs salariés (Géhin, Méhaut 1982). Ce mouvement se traduit par la fermeture de centres internes de formation ou encore l'extériorisation de ces centres qui passent du statut d'établissements ou de services à celui d'entreprises juridiquement autonomes ;

— une seconde explication renvoie à l'évolution des besoins et des contenus de formation sur la période. Les changements technologiques et organisationnels induisent une diversification des besoins sur des contenus de plus en plus « pointus », spécialisés et impliquant des savoirs qui n'existent pas toujours dans l'entreprise. Il y a alors nécessité « d'importer » ces savoirs dans le sens d'une plus grande extériorisation de la FPC. Notons que certaines tendances récentes vont dans un sens opposé : ainsi l'accent mis sur la qualité ou la diffusion du projet (ou de la culture) d'entreprise renforce plutôt les pratiques de formation interne ;

— enfin, il y a, sur la période, redéfinition des rapports entre les entreprises et les organismes de FPC conduisant au développement de la part des formations confiées à des organismes extérieurs (donc au détriment de la formation interne) mais réalisées dans l'entreprise en tenant compte de ses spécificités.

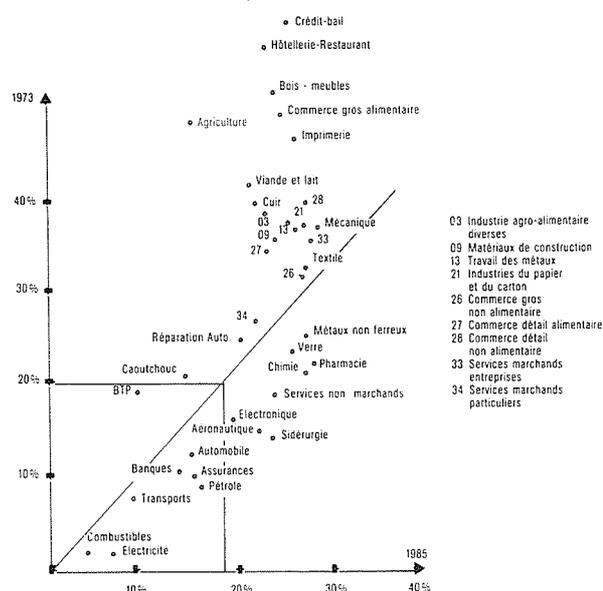
HOMOGÉNÉISATION DES RECOURS À DES ORGANISMES EXTÉRIEURS

Pour l'ensemble des entreprises, le recours aux organismes extérieurs est resté assez stable sur la période, passant de 20,6 % des dépenses en 1973 à 18,3 % en 1985. Simultanément, on assiste à une forte réduction de la dispersion de ce taux suivant les activités : en 1973, la part des dépenses de FPC revenant aux organismes, dans le cadre de conventions de formation, variait de 1,9 % pour le secteur des charbon-

nages à 57,6 % pour la location crédit-bail immobiliers. En 1985, elle variait de 4 % pour les charbonnages à 29 % pour la construction mécanique ou la parachimie-pharmacie.

Cette réduction des écarts intersectoriels s'explique par deux mouvements de substitution de sens inverse. Pour mieux comprendre ces mouvements, trois groupes de secteurs doivent être distingués (graphique 3).

Graphique 3
Evolution du recours à des organismes extérieurs (1973-1985)



Source : CEREQ, Déclarations 2483. Traitement sectoriel longitudinal.

Un premier groupe est composé de secteurs réalisant un effort de FPC intense et internalisé ; le recours à des organismes extérieurs reste faible, bien inférieur à la moyenne, mais augmente sensiblement sur la période (charbonnages, électricité, gaz et eau, transports, pétrole, assurances-organismes financiers, construction automobile).

Dans un second groupe d'activités (construction électrique et électronique, construction aéronautique, navale et armement, sidérurgie, services non marchands, chimie de base, parachimie et pharmacie, verre) réalisant un effort de formation relativement important, le recours aux organismes extérieurs a fortement crû sur la période, se substituant en partie aux dépenses de formation interne qui sont en nette réduction.

On assiste donc à un mouvement d'externalisation de la formation dans ces activités.

Un troisième groupe de secteurs³, réalisant en moyenne un effort de FPC faible, souvent proche du plancher de l'obligation légale, se caractérise par un recours à des organismes extérieurs important mais qui a très nettement baissé sur la période. Là aussi, on assiste à un mouvement de substitution, au détriment des organismes de FPC et en faveur des versements aux Fonds d'Assurance Formation (FAF).

VERS UNE LOGIQUE D'AFFECTATION

La formation interne et le recours à des organismes extérieurs n'épuisent pas, loin s'en faut, le budget de FPC des entreprises.

Le principal poste des dépenses est constitué par les salaires des stagiaires qui représentaient 48,2 % des dépenses en 1973 et 41,3 % en 1985. En fait, la part des salaires varie de moins de 20 %⁴ à plus de la moitié des dépenses pour certains secteurs parmi les plus « formateurs ».

Les versements aux FAF se sont développés fortement durant les années 70 et ces institutions drainent aujourd'hui 7,2 % des fonds. C'est d'abord le fait d'entreprises et de secteurs d'activité ne présentant pas de politiques de formation très développées et dont l'effort financier est proche de l'obligation légale. Ainsi, dans la plupart des secteurs peu concentrés et réalisant des efforts de FPC faibles, les FAF drainent plus de 10 % des budgets. Cette part avoisine ou dépasse 15 % et a crû rapidement durant la dernière période dans des secteurs comme travail des métaux (14,7 %), textile et habillement (16,0 %) ou cuir et chaussures (17,7 %), qui recourent pourtant de manière importante aux organismes dans le cadre de conventions de formation. Ceci est une illustration de la concurrence entre les FAF et les ASFO qui, dans le cadre des conventions pluriannuelles et multilatérales, offrent des services assez comparables. Dans certaines activités disposant d'importants FAF de branche, souvent inscrits dans les conventions collectives, les fonds drainés par les FAF représentent une part importante des budgets ; c'est particulièrement le cas du BTP (34,1 %), des services marchands aux particuliers (25,1 %), du commerce de gros

3. On trouve dans ce groupe l'ensemble des activités commerciales (au sens large du terme), les industries des biens de consommation (y compris les IAA) ainsi que la construction mécanique, le travail des métaux et quelques industries de process (papier-carton — matériaux de construction).

4. Ce taux est même de 10 % pour le BTP.

alimentaire (25,8 %), de l'imprimerie-presse-édition (20,6 %) ou encore des industries du bois et de l'ameublement (24,5 %) ou de la viande et du lait (21,5 %).

Les entreprises peuvent également verser une partie, plafonnée par la loi, de leur budget à des institutions qui leur sont, en règle générale, proches au niveau spatial ou professionnel : il s'agit notamment de contribution aux frais des chambres de commerce et d'industrie, de versements à des organismes agréés par l'Etat ou encore de versements au titre d'une taxe parafiscale dans un nombre limité de secteurs ou de professions (BTP, réparation automobile, assurances, architectes). En 1985, ces différents versements ne représentaient qu'1,7 % de l'ensemble des financements mais étaient particulièrement importants dans les activités du commerce et de la réparation automobile (12,7 %) et dans le BTP (21,6 %).

Enfin, une partie de l'obligation légale est obligatoirement affectée à un type particulier de dépenses : c'est le cas du 0,1 % du 1,1 %, affecté depuis 1982 au congé individuel de formation, et celui du 0,2 %⁵, destiné à la formation d'insertion des jeunes, qui a été fiscalisé entre 1977 et 1984 et qui est affecté depuis au financement des formations en alternance. Ces deux catégories de dépenses, qui représentaient, en 1985, respectivement 4,6 % et 8,6 % de l'ensemble des financements de la FPC, se sont développées durant la décennie.

Si elle se confirmait, cette dernière évolution représenterait une tendance lourde dans le financement privé de la FPC. Il se dessine en effet une segmentation de la participation obligatoire entre différents budgets pré-affectés et relativement étanches entre eux : alternance, congé individuel de formation. De plus, ces fonds sont, en règle générale, gérés de manière socialisée par des organismes que l'on peut qualifier d'intermédiaires entre l'offre et la demande de formation mais aussi entre les employeurs et les salariés, ces organismes étant couramment paritaires.

De ce fait, on assiste durant les années 80 à une augmentation du rôle joué par l'appareil de formation, entendu ici au sens large. En effet, si l'on additionne les conventions de formation avec les organismes, les fonds drainés par les FAF, les organismes mutualisateurs agréés pour l'alternance (OMA), les Fongecif (Fonds de gestion du congé individuel de for-

5. Porté à 0,3 % à partir de juillet 1987, lorsque l'obligation légale est passée de 1,1 % à 1,2 % de la masse salariale.

mation) et les organismes agréés, ce sont plus de 40 % de l'ensemble des financements qui reviennent à l'appareil de formation continue ou, pour le moins, le traversent. Cette proportion ne se situait qu'aux alentours de 30 % en 1980.

L'ACCÈS DIFFÉRENCIÉ DES CATÉGORIES DE SALARIÉS

L'un des objectifs explicites de l'accord contractuel de 1970, puis de la loi de 1971, était l'élargissement de l'accès à la FPC à tous les salariés. Après quinze ans d'application de la législation, le bilan que l'on peut faire à ce niveau est nuancé. En 1985, les ouvriers non qualifiés ont suivi en moyenne six heures de FPC, les ouvriers qualifiés et les employés une dizaine d'heures, les ingénieurs et cadres dix-sept heures, les techniciens et les agents de maîtrise vingt et une heures. Soit un rapport de 1 à 3,4 entre la catégorie la plus favorisée et la catégorie la moins favorisée. Après quinze ans d'application de la loi, le constat qui s'impose est celui d'un maintien des inégalités avec, peut-être, une légère réduction en fin de période. Durant les années 70, le rapport des taux d'accès à la FPC entre la catégorie la plus favorisée et la moins favorisée semblait s'établir de 1 à 4 ; il est aujourd'hui de 1 à 3,4.

En fait, l'évolution la plus notable sur la période est l'accent mis sur les techniciens et les agents de maîtrise qui, depuis le début des années 80, sont davantage « formés » que les ingénieurs et cadres. Il s'agit sans doute d'une conséquence de l'approfondissement de la crise : d'une part, les techniciens bénéficiant en priorité des formations continues dans le cadre du changement technologique ; d'autre part, la transformation de l'organisation du travail et la remise en cause plus ou moins partielle du taylorisme se répercutent plus directement sur la maîtrise.

Les secteurs qui mettent le plus l'accent sur la formation des techniciens et des agents de maîtrise sont ceux dont les activités sont particulièrement touchées par la crise (sidérurgie, métaux non ferreux, chimie de base, construction automobile, caoutchouc-matériaux plastiques) qui ont connu des transformations importantes de leur processus de production et des technologies mises en œuvre : le cas de la production d'électricité avec le passage au thermique nucléaire est, de ce point de vue, exemplaire (Dubar, Engrand 1986).

Tableau 2
Espérance de formation professionnelle continue selon les catégories socioprofessionnelles (1985)

(en heures)

NAP	Secteurs	OS	OQ	Employés	TAM	IC	Total	Ecart CSP		
								(1)	(2)	(3)
01	Agric. sylvic., pêche	4,3	3,9	8,9	29,6	11,2	9,2	7,6	TAM	OQ
02	Ind. viande et lait	3,5	4,7	5,6	12,0	15,2	6,0	4,3	IC	OS
03	Autres indust. alim.	3,6	8,1	7,5	20,7	18,1	9,3	5,7	TAM	OS
04	Prod. combustibles	14,1	30,8	20,2	34,2	38,2	25,8	2,7	IC	OS
05	Pétrole et gaz	NS	25,6	29,0	27,8	27,1	26,9	1,1	Emp.	OQ
06	Electricité, gaz et eau	NS	27,9	22,5	41,4	29,3	32,9	1,8	TAM	Emp.
07	Minerais et métaux ferreux	15,4	20,7	13,8	36,5	24,7	22,8	2,6	TAM	Emp.
08	Minerais, métaux non ferreux	5,7	15,3	13,3	32,4	22,2	18,4	5,7	TAM	OS
09	Matér. contr. minéraux div.	2,9	6,7	6,7	12,7	12,8	7,1	4,2	IC	OS
10	Industrie du verre	8,5	12,1	10,6	21,5	19,4	12,6	2,5	TAM	OS
11	Chimie de base	NS	13,6	15,8	24,2	18,8	16,9	1,8	TAM	OQ
12	Parachimie-pharmacie	3,3	10,4	9,1	17,9	19,0	12,9	5,7	IC	OS
13	Travail des métaux	3,9	5,7	6,5	11,7	9,8	6,3	3,0	TAM	OS
14	Constr. mécanique	5,9	6,9	7,1	12,4	11,1	8,1	2,1	TAM	OS
15	Constr. électr. électronique	8,0	19,5	11,9	28,5	37,7	21,2	4,7	IC	OS
16	Auto et matériel transport	8,6	20,7	11,2	28,2	17,3	16,8	3,3	TAM	OS
17	Constr. navale aéro. armt.	NS	21,2	13,1	19,0	17,0	18,5	1,6	OQ	Emp.
18	Textile et habillement	6,6	5,8	5,0	10,3	8,6	6,4	2,1	TAM	Emp.
19	Cuir et chaussure	6,3	5,1	5,4	7,2	7,4	5,8	1,5	IC	OQ
20	Bois et ameublement	2,1	2,7	4,8	8,3	9,1	3,7	4,3	IC	OS
21	Papier et carton	2,3	6,2	7,4	15,4	13,9	7,0	6,7	TAM	OS
22	Imprimerie presse et édit.	3,4	5,1	4,7	8,1	7,4	5,5	2,4	TAM	OS
23	Caoutchouc mat. plastiques	7,6	10,4	9,5	26,1	13,7	12,0	3,4	TAM	OS
24	Bâtim. génie civil & agri.	1,6	2,8	4,0	6,4	6,9	3,5	4,3	IC	OS
25	Comm. gros alimentaire	1,4	2,8	4,0	7,4	7,8	4,1	5,6	IC	OS
26	Comm. gros non alimentaire	3,7	4,7	5,0	11,0	11,3	6,9	3,1	IC	OS
27	Comm. détail alimentaire	3,1	2,4	4,0	16,5	16,4	5,5	6,9	TAM	OQ
28	Comm. détail non aliment.	NS	2,4	4,6	8,5	11,2	5,2	4,7	IC	OQ
29	Réparation automobile	6,0	7,5	4,7	8,2	8,9	6,8	1,9	IC	Emp.
30	Hôtels, cafés, restaurants	3,3	3,7	2,8	11,3	11,3	4,2	4,0	IC	Emp.
31	Transports	26,7	18,6	15,9	28,7	26,1	20,8	1,8	TAM	Emp.
33	Serv. marchands entreprises	2,0	3,7	6,8	17,2	16,3	9,7	8,6	TAM	OS
34	Serv. marchands particuliers	3,8	4,5	8,1	12,2	10,0	7,0	3,2	TAM	OS
35	Locat. crédit-bail immobil.	1,1	3,1	4,5	12,1	11,4	4,8	11,0	TAM	OS
36	Assurances	NS	21,4	32,0	15,2	17,5	24,6	2,1	Emp.	TAM
37	Organismes financiers	NS	25,4	27,4	28,8	28,6	27,9	1,1	TAM	OQ
38	Services non marchands	4,8	7,2	14,4	16,9	16,0	13,9	3,5	TAM	OS
99	Tous secteurs confondus	6,1	9,7	10,0	20,7	17,4	11,9	3,4	TAM	OS

Source : CEREQ, Déclarations 2483. Traitement sectoriel longitudinal.

(1) $\frac{\text{CSP la plus favorisée (2)}}{\text{CSP la moins favorisée (3)}}$

Les inégalités des différentes catégories de salariés face à la formation continue varient considérablement d'un secteur à l'autre (tableau 2) : dans les organismes financiers ou le pétrole (secteurs qui, il est vrai, n'emploient quasiment pas d'ouvriers non qualifiés), l'espérance de formation est voisine pour toutes les catégories de salariés ; en revanche, les inégalités des différentes CSP face à la formation sont prononcées dans la filière agro-alimentaire, les activités commerciales, la parachimie-pharmacie, les industries du papier-carton et, surtout, dans deux activités de services : crédit-bail immobiliers et services marchands aux entreprises, où l'écart entre la catégorie la plus favorisée et la moins favorisée est, respectivement, de 11 et de 8,6.

En règle générale (mais il existe quelques exceptions notables), plus l'effort de FPC est soutenu dans un secteur, moins l'écart entre les CSP est marqué. A l'inverse, les secteurs peu « formateurs » ont tendance à rendre l'accès à la formation plus sélectif en privilégiant la FPC des salariés d'encadrement supérieur ou intermédiaire, sans que ceux-ci atteignent des espérances de formation supérieures à la moyenne de leur catégorie.

Parmi les exceptions à cette « règle » nous citons :

— d'une part, des industries traditionnelles de main-d'œuvre comme le textile et l'habillement, cuir et chaussure, qui mettent l'accent sur la formation des ouvriers qualifiés et surtout non qualifiés ; ainsi l'écart entre les CSP est faible bien que l'effort de FPC soit proche du minimum légal ;

— d'autre part, les secteurs de la construction électrique et électronique et la parachimie-pharmacie, qui réalisent un effort de FPC supérieur à la moyenne mais sélectif. L'écart entre CSP est respectivement de 4,7 et 5,7. Les catégories de salariés les moins qualifiés sont peu formées, au bénéfice de l'encadrement et, plus particulièrement, des ingénieurs et cadres. Il est intéressant de noter que ces activités ont également tendance, plus que la moyenne des autres secteurs « formateurs », à recourir à des organismes extérieurs pour former leurs salariés.

*
**

L'analyse de l'évolution sur moyenne période des politiques sectorielles de formation continue permet de souligner la permanence des relations repérables entre leurs principales composantes ; en particulier entre intensité de l'effort

financier, internalisation de la formation continue et sa diffusion aux différentes catégories de salariés. Cependant il est intéressant de mettre l'accent sur les exceptions à cette « règle générale », en soulignant l'existence de politiques sectorielles alliant soit intensité de la formation, sélectivité et recours assez important à l'extérieur, soit effort financier faible et relative égalité dans la diffusion de la formation aux différentes catégories socioprofessionnelles.

On peut alors dégager quatre grands groupes de secteurs qui sont stables dans leur composition durant toute la période et surtout qui recoupent assez largement les résultats d'une étude précédente (Dayan-Géhin-Verdier, 1986) réalisée sur les seules activités industrielles. En s'appuyant sur les grandes caractérisations structurelles dégagées par ce travail et en les élargissant à l'ensemble des activités, on proposera ici (et à titre de conclusion provisoire) quelques profils des politiques sectorielles de formation continue. L'objectif n'est pas de réaliser une nouvelle typologie mais plutôt de proposer quelques hypothèses sur les déterminants des politiques sectorielles de formation continue et de leurs évolutions.

— Formation continue intense, diffusée et internalisée

Dans les secteurs de l'énergie, la sidérurgie, la chimie de base, la construction automobile et du matériel de transport, la construction aéronautique et navale, ainsi que dans trois secteurs tertiaires (organismes financiers, assurances et transports), la formation apparaît durablement inscrite dans le fonctionnement de leurs activités⁶, non seulement parce qu'elle y est intense mais aussi parce qu'elle est généralement réalisée par et dans les entreprises et que la plupart des salariés y accèdent quelle que soit leur qualification. L'accent est relativement mis sur les salariés d'exécution qualifiés et les techniciens-agents de maîtrise (TAM). L'écart entre les CSP la plus et la moins favorisée est faible et ceci d'autant plus que les emplois d'exécution non qualifiés sont rares. Ainsi, dans les deux seuls secteurs de ce groupe qui emploient encore une part significative d'ouvriers non qualifiés, l'inégalité d'accès à la formation est plus prononcée, tout en étant plus faible que la

6. Trois secteurs peuvent être rattachés à ce groupe (industrie du verre, caoutchouc-matières plastiques, services non marchands) bien que présentant des caractéristiques de formation moins typées : ainsi, l'espérance de FPC y est plus faible, bien que supérieure à la moyenne des entreprises assujetties à la loi de juillet 1971. Il est vrai que ces secteurs présentent une forte hétérogénéité dans leur composition ; par exemple, coexistence de l'industrie du caoutchouc, typique du premier groupe, et des PME de la fabrication de matières plastiques ayant un rapport tout autre à la formation.

moyenne (2,6 pour la sidérurgie ; 3,3 pour la construction automobile).

Ces activités présentent des points communs : intenses en capital, très concentrées, structurées autour de quelques très grandes entreprises souvent publiques ou nationalisées, le niveau de formation initiale et de qualification de leurs salariés y est remarquablement élevé. Dans ce contexte, la formation continue peut s'interpréter comme le nécessaire entretien permanent d'un « stock élevé de connaissances », complément d'un important capital matériel mais aussi, et de manière non contradictoire, comme un des instruments privilégiés des modes de gestion de la main-d'œuvre caractérisés par des anciennetés et des salaires relativement élevés, et mettant l'accent sur la mobilité interne.

De fait, l'examen plus fin de l'intensité et du rythme d'évolution de l'effort de FPC sur la période permet de distinguer deux groupes de secteurs⁷ se différenciant notamment par le rôle joué par la formation continue dans leur fonctionnement d'ensemble et dans les changements techniques, organisationnels et sociaux en cours :

a) Forte institutionnalisation et codification de la formation continue

Dans les activités d'extraction du pétrole, combustibles minéraux solides ainsi que dans les secteurs tertiaires des transports, organismes financiers, assurances et services non marchands, la formation continue peut s'interpréter principalement comme une composante importante de leurs politiques sociales et salariales. Institutionnalisée de longue date, elle s'inscrit dans les règles de gestion des entreprises ou de la profession et accompagne souvent la mobilité professionnelle. La place accordée à la formation continue semble avoir peu évolué sur la période dans ces secteurs qui étaient parmi les plus formateurs au début des années 70 et qui ont accru souvent faiblement leur effort depuis cette date.

b) Tentative d'une plus grande instrumentation de la formation continue

Dans les secteurs tels que la sidérurgie, la chimie de base, la construction automobile et la construction aéronautique-navale et armement, la politique de formation continue a nettement évolué sur la période tant dans l'intensité de l'effort consenti que du point de vue des objectifs poursuivis. Elle a joué un rôle plus dynami-

7. Par ses caractéristiques spécifiques, le secteur électricité, gaz et eau tend à répondre aux caractérisations de l'un et l'autre des deux groupes.

que dans les ajustements économiques de ces secteurs directement confrontés à la crise et aux changements techniques. L'évolution annuelle du taux de participation financière permet même de parler d'un mouvement de décomposition-recomposition du rôle joué par la FPC. Après une stagnation, voire une baisse, de l'effort de formation continue correspondant à une phase de réduction des coûts et de remise en cause partielle de son rôle traditionnel, on assiste, à partir des années 80, à une croissance soutenue de l'effort de la FPC, reflétant sa prise en compte plus directe dans les stratégies des entreprises et le développement de nouvelles fonctions. La formation continue devient un instrument non seulement d'adaptation aux changements techniques, mais aussi, et peut être surtout étant donné le contexte de baisse forte des effectifs et de quasi-arrêt des recrutements, de transformation de la structure des qualifications. Dans cette logique d'une plus forte instrumentation de la formation continue, on constate un mouvement sensible d'externalisation d'une partie de la formation continue et sa polarisation sur des catégories ciblées telles que les ouvriers et les techniciens, agents de maîtrise.

— *Formation continue développée mais sélective*

Dans un nombre limité d'activités (métaux non ferreux, construction électrique et électronique, parachimie et pharmacie et, sans doute, une partie des services marchands aux entreprises)⁸, le développement de la formation continue est associé à une forte sélectivité. La formation est orientée en priorité vers les salariés d'encadrement et de conception au détriment des emplois d'exécution. Un autre indicateur de la sélectivité peut être trouvé dans des durées de formation en moyenne plus longues (excepté la parachimie-pharmacie). Par ailleurs, ces activités, qui ont développé notablement leurs efforts de formation durant les années 80, tendent à recourir de plus en plus souvent à des organismes extérieurs.

Moins capitalistiques en moyenne que les secteurs du groupe précédent, ces activités sont caractérisées par la présence d'emplois de haut niveau, notamment dans les fonctions de commercialisation et de conception, et par le développement des investissements immatériels. La formation continue, polarisée sur quelques catégories cibles possédant, en général, un niveau déjà élevé de formation initiale, s'inscrit donc dans cette configuration économique particu-

8. A noter que, là encore, l'hétérogénéité du secteur tend à tirer certains indicateurs vers le bas.

lière, au même titre que la recherche développement, les logiciels ou les investissements commerciaux.

— *Formation continue modeste et diffusée*

Dans six secteurs, la formation continue est peu développée et reste, en 1985, proche de l'obligation légale. Cependant, elle est relativement diffusée à l'ensemble des catégories de salariés, l'écart entre la catégorie la plus favorisée et celle qui l'est le moins oscillant entre 1,5 et 3. La faiblesse de la formation interne (aux environs de 5 % des dépenses) et le recours massif aux organismes extérieurs sont un autre point commun entre ces activités à faible intensité capitalistique. Il s'agit :

— d'une part, de deux activités traditionnelles de main-d'œuvre peu qualifiée et féminisée (textile et habillement, cuir et chaussures). La formation y est diffusée assez équitablement entre les différentes CSP conduisant à des espérances de formation des cadres et des catégories intermédiaires les plus faibles de l'ensemble des secteurs étudiés et, au contraire, à une situation relativement favorable pour les salariés d'exécution non qualifiés. Ainsi, les OS de ces secteurs ont suivi six heures de FPC en 1985, c'est-à-dire un peu plus que la moyenne de cette catégorie, fait remarquable dans des secteurs où l'effort de formation représente la moitié de l'effort moyen ;

— d'autre part, des secteurs à forte qualification ouvrière (construction mécanique, travail des métaux, imprimerie-presse-édition, réparation automobile). L'accent est plutôt mis sur la formation des ouvriers qualifiés mais également des techniciens et agents de maîtrise. Cette caractéristique souligne la place occupée par ces catégories dans des secteurs qui, par ailleurs, possèdent une tradition ancrée de formation sur le tas et par l'exercice du travail. La formation continue formalisée n'est donc qu'une modalité parmi d'autres d'acquisition des savoirs ; et ceci d'autant plus que ces secteurs jouent un rôle non négligeable en formation initiale dans le cadre de l'apprentissage ou des mesures publiques de formation d'insertion des jeunes demandeurs d'emploi.

— *Formation continue négligée*

Ce dernier groupe est composé de la filière agro-alimentaire, de quelques industries des biens intermédiaires peu formatrices (papier-carton, bois-meuble, matériaux de construction), du BTP, de la plupart des activités commerciales et du crédit-bail immobiliers. Ces secteurs, en moyenne peu concentrés, réalisent un

effort financier modeste (de 1,16 à 1,6 %) et versent une part souvent significative de leurs fonds à des organismes mutualisateurs : il s'agit des secteurs où les FAF de branche et, plus largement, les institutions de branche ont un rôle déterminant. Peu tournés vers la formation de leurs salariés, ces secteurs polarisent leurs interventions sur les catégories d'encadrement (ingénieurs et cadres ; techniciens et agents de maîtrise) au détriment des emplois d'exécution.

Après plus de quinze ans d'application de la loi de juillet 1971, beaucoup d'entreprises de ces secteurs considèrent encore la formation continue comme une obligation légale et financière. Chaque année, la majorité d'entre elles n'envoient aucun salarié en formation. La FPC est largement extérieure aux modalités de gestion de la main-d'œuvre et au fonctionnement économique d'ensemble de ces activités. Dans ce contexte, on peut s'interroger sur leurs capacités à faire face aux mutations techniques et organisationnelles en cours et futures. Les organismes de mutualisation pourront-ils alors avoir un rôle de stimulation et d'adaptation collective aux nouvelles données économiques ?

Jean-Paul Géhin,
CEREQ

Bibliographie

Bel M., Dubar C., Méhaut Ph., « Les innovations en matière de formation » in *Actualité de la formation permanente* n° 96, septembre-octobre 1988.

Berton F., « Données quantitatives : 1972-1986. La formation continue financée par les entreprises » in *Actualité de la formation permanente* n° 93, mars-avril 1988.

CEREQ, *Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises — Années 1986-1987*, La Documentation Française, décembre 1988.

Choffel Ph., Kramarz, « Evolution des structures professionnelles dans l'industrie depuis 1969 » in *Economie et Statistique* n° 213, septembre 1988.

Dayan J.-L., Géhin J.-P., Verdier E., « La formation continue dans l'industrie » in *Formation Emploi* n° 16, octobre-décembre 1986.

Dubar C., Engrand S., « La formation en entreprise comme processus de socialisation professionnelle : l'exemple de la production nucléaire à EDF » in *Formation Emploi* n° 16, octobre-décembre 1986.

Dubar C., Méhaut Ph., « Formation et politiques d'entreprises » in *L'introuvable relation Formation-Emploi. Un état des recherches en France*, La Documentation française, Paris, 1986.

Echevin C., Giraud-Héraud A., « Formation et stratégie d'entreprise » in *Actualité de la formation permanente* n° 96, septembre-octobre 1988.

Géhin J.-P., « La formation continue dans les PME : spécificités et paradoxes » in *Formation Emploi* n° 16, octobre-décembre 1986.

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

Géhin J.-P., Méhaut Ph., *Crise économique et mutation d'un appareil de formation continue : Lorraine (1974-1980)*, GREE, 1982.

Géhin J.-P., Méhaut Ph., « Former et mesurer : évolution des pratiques de formation et des modalités de comptabilisation » in *Actualité de la formation permanente* n° 98, septembre-octobre 1988.

Géhin J.-P., Verdier E., « Entreprises : seize ans de formation professionnelle continue » in *Regards sur*

l'actualité n° 134, septembre-octobre 1987, La Documentation française.

Grando J.-M., « Industrie et gestion de la main-d'œuvre » in *Formation Emploi* n° 1, janvier-mars 1983.

INSEE, « Investissements immatériels et capacité de production » in *Archives et documents* n° 231, mars 1988.

Lhotel H., Méhaut Ph., « Les contradictions de la formation alternée dans le dispositif 16-18 ans » in *Formation Emploi* n° 7, juillet-septembre 1984.

Nallet J.-F., « Entreprises et formation : effets du droit » in *Actualité de la formation permanente* n° 93, mars-avril 1988.

Salais R., « Les stratégies de modernisation de 1983 à 1986 : le marché, l'organisation, le financement » in *Economie et Statistique* n° 213, septembre 1988.

