

**Note d'information
du Centre d'études
et de recherches
sur les
qualifications**

ARCHIVES



n° 46

15 janvier 1978

LA FORMATION CONTINUE FINANCÉE PAR LES ENTREPRISES

Les dispositions du Code du travail relatives à la formation continue dans le cadre de l'éducation permanente (loi de 1971) imposent à tout employeur occupant un minimum de 10 salariés de concourir au développement de la formation continue par le versement de sommes représentant, depuis la loi de finances de 1974, 1 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Elles ont de ce fait rendu obligatoire la déclaration par les entreprises de leur contribution financière à des actions de formation puisque dans tous les cas où cet effort direct n'atteint pas le montant de la cotisation légale, le complément doit en être versé au Trésor.

Depuis 1972, un échantillon de ces déclarations fait l'objet d'une exploitation informatique qui produit des tableaux statistiques (1) permettant d'apprécier les variations de l'effort de formation consenti par les entreprises en fonction de leur taille, leur secteur d'activité et de leur localisation géographique (2).

Parallèlement à ce dispositif statistique officiel, de nombreux bureaux d'études, organismes publics et centres universitaires ont développé des recherches dans ce domaine selon des points de vue très variés, mais souvent de façon monographique.

Le moment était donc venu de procéder à une analyse aussi fine que possible des données que fournissent les déclarations d'employeurs, dans le double but d'améliorer le cadre statistique utilisé dans la publication des résultats annuels et de fournir une description d'ensemble qui permette de mieux situer dans leur contexte les études consacrées à ce sujet.

(1) La réalisation de cette exploitation a été confiée par le comité interministériel de la formation professionnelle au Centre d'études et de recherches sur les qualifications, agissant pour le compte du Secrétariat général de la formation professionnelle.

Les informations contenues dans ces tableaux sont résumées dans des rapports du CEREP : Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue : Année 1972 et 1973, et sous le même titre Années 1974 et 1975, rapports qui peuvent être consultés auprès des services du CEREP.

(2) Une enquête complémentaire permet depuis 1974 de mieux apprécier la répartition régionale de l'effort de formation.

NOUVELLE ADRESSE DES SERVICES DU CEREP (RAPPEL)

9, rue Sextius-Michel
75732 PARIS Cédex 15. — Tél. : 577-10-04, 577-20-55.

I. — LA RÉPARTITION DE L'EFFORT DE FORMATION CONTINUE ENTRE LES ENTREPRISES (ANNÉE 1974)

L'analyse que présente cette note concerne l'année 1974. Elle pose la question des mécanismes de diffusion et de développement de la formation professionnelle continue et du rapport entre la qualification du travail dans celle-ci et dans les entreprises.

1. EMPLOYEURS ET SALARIÉS

ΣΥΝΟΨΗ

L'observation de la participation des employeurs à la formation professionnelle continue peut se faire selon deux points de vue bien distincts auxquels sont associés des méthodes de mesure différentes :

- **Le premier point de vue** (qui commande la présentation actuelle des tableaux statistiques annuels) privilégie la façon dont les salariés bénéficient de l'organisation de la formation continue à l'initiative des employeurs. On peut ainsi constater qu'en 1974, pour une population salariée de 10.500.000 personnes (1), le nombre de stagiaires a été de 1.800.000, soit une proportion de 17 % (2). On obtient ainsi une image fidèle de l'effort global de formation continue, qui répond bien à la préoccupation de faire régulièrement le bilan des efforts respectifs de l'Etat et des entreprises, et des résultats obtenus (3).

- **Toutefois, ce premier type d'analyse ne permet pas d'accéder aux mécanismes du développement de la formation continue.** Pour ce faire, il convient de considérer l'entreprise comme le lieu des décisions pour les formations qu'elle organise et de rapprocher les choix qu'elle opère de certaines de ces caractéristiques. On constate ainsi qu'à peine plus de 10 % des entreprises ont un taux de stagiaires supérieur au taux moyen de 17 % et que l'effort de formation est directement lié à la taille des entreprises : sur un total de 120.000 entreprises, les quelque 500 qui comptent plus de 2.000 salariés, emploient plus de 30 % de la population recensée et forment plus de 50 % des stagiaires.

Ces deux modes d'analyse sont donc fondamentalement complémentaires. Le premier donne la mesure du développement atteint par la formation continue ; le second permet de mieux situer les résistances à ce développement.

2. PARTICIPATION FINANCIÈRE ET PARTICIPATION PHYSIQUE

La loi a choisi une unité monétaire pour exprimer les obligations des entreprises. Mais dans un souci de mesurer tant les dépenses que leur efficacité, la déclaration faite par les employeurs porte sur le nombre de stagiaires et le nombre total d'heures de stage organisées. On dis-

(1) Sauf mention particulière tous les chiffres fournis dans cette note résultent du traitement des déclarations d'employeurs de l'année 1974. Compte tenu des différences de champ ils peuvent notablement différer d'estimations faites à partir d'autres sources : emploi salarié par région, enquête emploi, enquête structure des emplois ou fichiers des établissements et entreprises. Les déclarations d'employeurs ne concernent que les entreprises de 10 salariés au moins.

(2) La même personne physique peut avoir suivi plusieurs stages, le nombre de stages individuels est sensiblement supérieur à ce chiffre.

(3) Ce bilan préparé par le Secrétariat général de la formation professionnelle est publié en annexe au projet de loi de finances.

pose ainsi de trois mesures globales de la participation d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises :

- le rapport des dépenses de formation à la masse salariale = participation financière (taux financier) ;
- le rapport du nombre de stagiaires au nombre de salariés = participation physique (taux de stagiaires) ;
- le nombre d'heures de stage organisées par salarié qui permet par rapport au précédent de prendre en compte la durée variable des stages = participation physique (taux horaire) (4).

On trouvera ici une tentative pour rapprocher systématiquement les mesures physiques et financières de la participation. Elle conduit à des résultats dont l'interprétation nécessite le recueil d'informations complémentaires.

3. TAILLE, QUALIFICATION ET SECTEUR D'ACTIVITÉ

L'analyse des résultats de la formation professionnelle continue organisée par les entreprises peut se référer à divers modes d'interprétation, voire d'explication. Parmi les plus importants, on peut indiquer :

— la formation continue considérée comme une innovation dont il convient de suivre la diffusion parmi les entreprises et en leur sein. Une telle analyse privilégie les liens institutionnels ou économiques entre les entreprises, l'existence d'organismes professionnels, de centres de formation propres à certaines activités économiques, l'action de promotion des chambres de commerce, etc. et recherche les résistances à cette innovation ;

— on peut aussi dire que la formation continue relève de l'organisation de l'entreprise. On sera alors plus attentif aux caractéristiques propres de cette organisation, à la nature des rapports hiérarchiques, par exemple ;

— la formation continue peut être également considérée comme un aspect de la qualification de la force de travail de l'entreprise pour étudier son utilisation selon le progrès technique (techniques de production et de gestion), l'évolution du contenu des formations dispensées par l'appareil éducatif initial ;

— enfin, on peut mettre en rapport le développement de la formation continue et l'évolution du marché du travail, ce qui conduit à étudier le recours différencié que font les entreprises au marché interne (changement de poste dans l'entreprise) et externe (recrutement de nouveaux employés), ainsi que leur préférence pour la spécialisation ou l'adaptabilité des qualifications ainsi développées. On prêtera une attention particulière au rôle joué par les organisations de travailleurs, les comités d'entreprise ou leurs commissions formation.

Par rapport à ces diverses préoccupations, l'une des principales faiblesses de l'information recueillie par la déclaration d'employeur est précisément de ne pas ventiler l'effort fourni en fonction de la nature des stages. Il faut noter d'ailleurs qu'il n'existe pas à l'heure actuelle de nomenclature permettant de décrire de façon suffisamment détaillée, opérationnelle et exhaustive la nature des stages.

(4) Par souci de simplification, le taux horaire n'est pas utilisé dans le cadre de cette note.

Cette note adopte donc un point de vue volontairement descriptif en s'efforçant de montrer avec le plus de détails possibles les variations de l'effort de formation continue en fonction de la taille, de l'activité et de la structure de qualification des entreprises. A ce titre, elle suggère de nombreuses recherches complémentaires.

L'étude dont il est rendu compte ici a fait l'objet d'un rapport complet qui fournit, outre un commentaire détaillé, l'ensemble des tableaux statistiques utilisés (5). Pour chaque secteur d'entreprise (nomenclature des branches de la comptabilité nationale) et pour chaque sous-secteur détaillé (nomenclature spécifique comptant 198 postes), une batterie d'indicateurs permet d'apprécier de façon synthétique l'intensité et les caractéristiques de la diffusion de la formation continue.

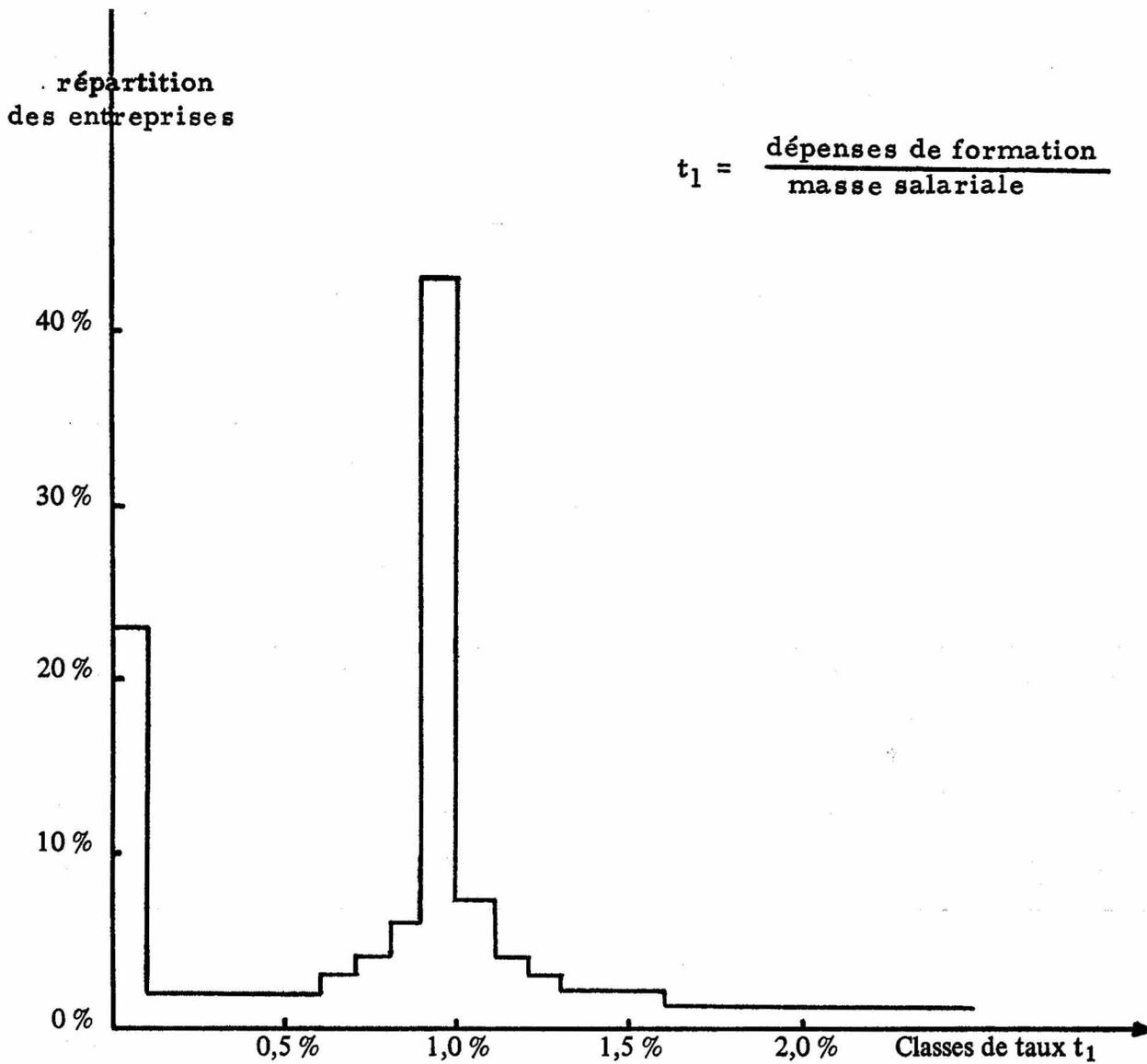
II. — LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES ENTREPRISES A LA FORMATION CONTINUE

1. LA PARTICIPATION DES ENTREPRISES EST TRÈS DISPERSÉE AUTOUR DE LA MOYENNE NATIONALE

Les 121.000 entreprises ayant remis une déclaration au Trésor rassemblent une masse salariale de 306.000 MF et ont consenti des dépenses pour une somme totale de 4.980 MF, soit un taux de participation financier de 1,63 %, nettement supérieur à l'obligation légale de 1 %.

La participation des entreprises présente une dispersion considérable autour de cette valeur moyenne dont le graphique suivant permet de rendre compte. Ce graphique représente, pour chaque classe de taux financier, la fréquence relative des entreprises qui y sont situées.

(5) Voir « La formation professionnelle continue financée par les entreprises — Analyse détaillée — Année 1974 », et « La formation professionnelle continue financée par les entreprises — Tableaux des résultats sectoriels détaillés — Année 1974 » — CEREQ — Bureau des statistiques professionnelles — Février 1977 — F. Pottier, M. de Virville, E. Vanpouille. Cette documentation chiffrée est disponible auprès des instances nationales et régionales de la formation professionnelle. Voir aussi Dossier du CEREQ n° 17, « La formation professionnelle continue financée par les entreprises » — Documentation française (à paraître).



L'importance (du point de vue du nombre des entreprises concernées) des deux populations que constituent les entreprises qui ne participent pas directement à l'effort de formation continue et les entreprises dont la participation se situe au voisinage immédiat de l'obligation légale (1 %) apparaît clairement.

Le nombre d'entreprises dont le taux excède le minimum légal est faible et représente 4,7 %. Cette situation trouve son explication dans la liaison très forte entre le taux de participation et la taille de l'entreprise :

Taille des entreprises	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 à 499 salariés	500 à 1.999 salariés	Plus de 2.000 salariés	Total
Nombre d'entreprises	39 %	38 %	18 %	2 %	2 %	0,4 %	121.052
Masse salariale	6 %	13 %	22 %	7 %	17 %	34 %	305.612 MF
Dépenses consenties	2 %	7 %	15 %	6 %	15 %	55 %	4.977 MF
Taux de participation	0,66 %	0,86 %	1,10 %	1,27 %	1,45 %	2,59 %	1,63 %

Ainsi les entreprises de plus de 500 salariés (moins de une sur 40) rassemblent plus de la moitié de la masse salariale et plus des deux tiers des dépenses consenties alors que celles de moins de 50 salariés (plus des deux tiers) constituent moins du cinquième de la masse salariale et moins du dixième des dépenses de formation.

Le taux de participation passe de 0,66 % pour les moins de 20 salariés à 2,59 % pour les plus de 2.000 salariés.

Cette croissance du taux, amplifiée par la croissance concomitante des masses salariales qui constituent l'assiette des cotisations, conduit à la concentration quasi exclusive des dépenses de formation dans les entreprises de grande taille.

2. UNE ENTREPRISE SUR CINQ N'A DÉCLARÉ AUCUNE DÉPENSE POUR L'ANNÉE 1974

Ces entreprises sont pour la plupart de petite taille. Ainsi, plus de 95 % des entreprises qui ne participent pas financièrement ont moins de 50 salariés :

Taille des entreprises	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 à 499 salariés	500 à 1.999 salariés	Plus de 2.000 salariés	Total
Poids des entreprises non participantes dans la classe de taille	32 %	17 %	5 %	1 %	•	•	20 %
Taux calculé sur les entreprises participantes	0,9	1,0	1,13	1,28	1,45	2,59	1,70

3. LES ENTREPRISES DONT LA PARTICIPATION AVOISINE LE MINIMUM LÉGAL SONT PARTICULIÈREMENT NOMBREUSES

Les entreprises dont la participation est comprise entre 0,9 % et 1,1 % représentent plus de la moitié de l'ensemble des entreprises.

L'examen de la participation physique de ces entreprises pose question : près des deux tiers d'entre elles ne déclarent aucun stagiaire et plus de 85 % déclarent des stagiaires pour moins de 10 % du nombre de salariés.

Les toutes petites entreprises (moins de 20 salariés) et les très grandes (plus de 2.000) sont les moins représentées dans cette catégorie. On y trouve par contre une proportion particulièrement élevée d'entreprises de taille intermédiaire. **Ainsi, les entreprises dont la participation financière est voisine du minimum légal ont une participation physique faible, plus faible même que ne le justifierait leur structure de taille.** Ce phénomène est loin d'être négligeable puisque les entreprises dont le taux est voisin de 1 % représentent la moitié des entreprises ne déclarant pas de stagiaires et que celles qui présentent cette double caractéristique forment plus du quart de l'ensemble des entreprises.

Cet écart entre dépenses effectuées et stagiaires formés sera analysé plus loin en détail, il souligne l'importance des modes de financement indirects de la formation continue.

III. — LA PARTICIPATION PHYSIQUE

1. LA CONCENTRATION DES STAGIAIRES SUR UN PETIT NOMBRE D'ENTREPRISES EST ENCORE PLUS MARQUÉE QUE CELLE DES DÉPENSES

Les 121.000 entreprises ayant remis une déclaration emploient 10.466.000 salariés et ont financé la formation de 1.795.000 stagiaires, soit un taux moyen de 17,1 %. La situation est encore plus marquée que celle décrite précédemment en ce qui concerne la participation financière.

60 % des entreprises ne comptent aucun stagiaire, mais les 5 % qui déclarent des taux supérieurs à 30 % assurent la formation de 50 % des stagiaires. Ici aussi le lien est fort entre participation physique et taille des entreprises : plus de la moitié des stagiaires sont formés par les 472 entreprises de plus de 2.000 salariés qui emploient au total 31 % de ceux-ci. Inversement, alors que près de la moitié des effectifs salariés sont employés dans des entreprises de moins de 300 salariés, celles-ci ne forment qu'un stagiaire sur cinq.

Taille des entreprises	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 à 499 salariés	500 à 1.999 salariés	Plus de 2.000 salariés	Total
Nombre d'entreprises	39 %	38 %	18 %	2 %	2 %	0,4 %	121.000
Effectifs salariés	6 %	14 %	24 %	8 %	17 %	31 %	10.466.000
Effectifs stagiaires	1 %	5 %	16 %	7 %	18 %	54 %	1.795.000
Taux moyen de stagiaires	3,5 %	6,0 %	11,2 %	15,0 %	18,1 %	29,5 %	17,2 %

2. IL EXISTE UN FORT DÉCALAGE ENTRE LES PARTICIPATIONS PHYSIQUES ET FINANCIÈRES

Si les mesures fournies en termes financiers et physiques fournissent des images parallèles de l'effort des entreprises en matière de formation continue, ces mesures ne coïncident pas quand on les compare au niveau de l'entreprise individuelle : les deux tiers des entreprises qui ne déclarent pas de stagiaires font état de dépenses de formation. Plus d'une entreprise sur dix affecte plus de 1,5 % de ses salaires à des dépenses de formation, mais ne déclare aucun stagiaire.

Cette absence de stagiaires dans des entreprises qui font état de dépenses de formation va en décroissant lorsque l'on passe de la petite à la grande entreprise :

Taille des entreprises	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 299 salariés	300 à 499 salariés	500 à 1.999 salariés	Plus de 2.000 salariés	Total
Proportion dans la classe de taille des entreprises déclarant des dépenses sans stagiaires	48 %	44 %	24 %	9 %	5 %	3 %	41 %

Lorsque l'on raisonne non plus en nombre d'entreprises mais en nombre de salariés, on constate que près des trois quart des salariés employés dans des entreprises déclarant des dépenses non nulles mais

inférieures ou égales à 1 %, le sont dans des entreprises qui ne déclarent pas de stagiaires ou en déclarent moins de 10 % (comme l'illustre le tableau suivant) :

Taux financier \ Taux de stagiaires	0 %	0 à 10 %	10 à 20 %	Plus de 20 %	Total
0 %	99 %	1 %	"	"	525.000
0 à 1 %	33 %	38 %	20 %	9 %	3.004.000
1 %	36 %	38 %	18 %	8 %	1.585.000
Plus de 1 %	2 %	13 %	32 %	53 %	5.351.000
TOTAL	21 %	23 %	25 %	31 %	10.466.000

Ce décalage (qui est apparu particulièrement élevé dans les entreprises dépensant une somme voisine de l'obligation légale) appelle plusieurs explications :

— les entreprises qui recourent à des fonds d'assurance formation (60.300 stagiaires formés en 1975, soit 3,5 % des stagiaires déclarés) leur versent 1 % de leur masse salariale ce qui explique pour ceux-ci la concordance rigoureuse des dépenses aux obligations. Et, ces entreprises ne signalent pas les stagiaires ainsi formés conformément aux instructions pour l'établissement de la déclaration (6) ;

— de façon analogue, les conventions pluriannuelles ou multilatérales (groupement d'entreprises, associations de formation) peuvent se traduire par des déclarations faisant apparaître des dépenses d'un montant voisin du montant légal et par une absence de stagiaires ;

— enfin, on ne peut pas exclure que certaines entreprises omettent de déclarer des stagiaires dans la mesure où l'obligation légale est une obligation financière, et des dépenses dans la mesure où celles-ci excèdent l'obligation légale.

Bien qu'il soit difficile d'estimer l'effet de ces omissions, l'importance des cotisations voisines du taux légal et l'absence fréquente de stagiaires déclarés soulignent la place qu'occupent les organismes relais parmi les destinataires des versements des entreprises.

IV. — QUALIFICATION ET ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES

1. UNE TYPOLOGIE DES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE SELON LEUR EFFORT DE FORMATION (7)

Si l'on prend en compte les taux financiers et physiques, on peut distinguer six grands types de secteurs :

Type A : l'énergie, les transports, les banques et assurances, le pétrole.

(6) La non-déclaration des stagiaires formés par les fonds d'assurance formation vise à éviter les doubles comptes.

(7) La nomenclature utilisée est celle de la Comptabilité nationale qui sert ici à identifier des secteurs d'entreprises. Sont exclus l'agriculture, les services du logement, l'Administration. Les secteurs de l'énergie ont été regroupés.

Tous ces secteurs ont une participation financière avoisinant ou dépassant 3 % de leur masse salariale, et un nombre de stagiaires avoisinant ou dépassant 40 % de leurs effectifs salariés. Un effort de formation continue exceptionnel qui tranche avec celui des autres secteurs et qui dépasse même celui des entreprises de plus de 2.000 salariés prises dans leur ensemble ; un autre point commun : le poids qu'y ont les entreprises nationalisées (EDF-GDF, SNCF, compagnies aériennes, banques, compagnies pétrolières nationales).

C'est toutefois un groupe dont l'analyse plus détaillée révèle la très grande hétérogénéité et qui rassemble à la fois des secteurs à dominante industrielle (énergie, pétrole), un secteur intermédiaire, celui des transports et un secteur tertiaire : les banques et les assurances.

Type B : la métallurgie (métallurgie des métaux non ferreux et sidérurgie), la chimie et le verre.

Une participation nettement plus faible que celle des quatre secteurs précédents, quoique supérieure à la moyenne nationale.

Ce type regroupe l'essentiel des grands secteurs de production de biens intermédiaires.

Type C : la construction électrique et électronique, la mécanique, l'automobile, la construction navale et aéronautique.

Une participation financière et, en termes de stagiaires, voisine (quoique légèrement inférieure) à la moyenne nationale.

Ce troisième type de secteurs regroupe le cœur de l'industrie des biens d'équipement avec la mécanique et la construction électrique et électronique et leurs secteurs spécialisés dans l'équipement des transports: l'automobile, les constructions navale et aéronautique.

Avec ce troisième type s'épuise la liste des secteurs dont la participation financière excède nettement le seuil légal du 1 %.

Type D : les commerces et les services :

Une participation financière voisine de 1,05 %. Les commerces connaissent un taux de stagiaires de 15 %, alors qu'il est de seulement 11 % pour les services : les positions s'inversent avec le nombre d'heures de stage par salarié (respectivement 2,8 et 3,2 heures).

On peut donner deux raisons distinctes de la mise à part de ces deux secteurs qui auraient pu être intégrés aux deux types définis ci-dessous (les commerçants au type E, les services au type F, par exemple).

Ces deux secteurs en tant que secteurs tertiaires se différencient nettement, par le type de production qu'ils mettent en œuvre, de l'ensemble des secteurs industriels des types E et F. Mais aussi, et peut-être surtout, ce sont des secteurs extrêmement hétérogènes, comprenant à la fois les commerces de gros et détails, les commerces alimentaires et non alimentaires, les services rendus aux particuliers, aux entreprises, la réparation automobile.

Type E : l'industrie papetière et les industries agricoles et alimentaires, la première transformation des métaux et textile :

Un nombre de stagiaires compris entre moins de 12 % et plus de 15 % ; une place intermédiaire entre le type C et le type F (par rapport au type C leur participation financière est plus réduite et voisine du taux légal ; toutefois, leur taux de stagiaires relativement élevé les distingue du type F).

Type F : les secteurs du bois, du cuir, de l'habillement, de la presse, du bâtiment et des matériaux de construction, des matières plastiques :

Pour l'essentiel, un effectif des stagiaires inférieur à 10 % du nombre de salariés. Ce sont les secteurs dont la participation à l'effort de formation continue est la plus faible.

Ajoutons deux remarques à cet essai de typologie :

a) L'analyse, secteur par secteur, met à nouveau en évidence la liaison entre participation et taille déjà observée au niveau national. De plus, la taille moyenne des entreprises de chaque secteur apparaît comme fortement liée à la participation du secteur, en particulier en ce qui concerne les secteurs à faible participation. Pourtant des écarts importants apparaissent. En particulier, les secteurs à forte participation dont le poids est déterminant dans l'effort d'ensemble effectuent des dépenses beaucoup plus importantes que ce que leur structure de taille laisserait supposer.

b) Le même taux moyen de participation peut être constaté dans les secteurs où quelques entreprises ont une très forte participation et dans ceux où un ensemble d'entreprises plus important a une participation moyenne.

L'analyse des rapports entre diffusion et intensité de la participation permet de distinguer deux cas :

— pour les secteurs à faible participation, c'est la proportion des entreprises participantes qui fait la différence ;

— pour les secteurs à forte participation, c'est au contraire le niveau plus ou moins élevé de la participation qui est décisif.

2. L'EXAMEN DES QUALIFICATIONS DES STAGIAIRES MONTRE QUE L'EFFORT DE FORMATION EST ENCORE PLUS DIVERSIFIÉ QUÉ NE L'A MONTRÉ LA MESURE DU VOLUME DE LA PARTICIPATION

Les résultats observés jusqu'à maintenant peuvent créer l'illusion d'une image simple de l'effort de formation continue conduit par les entreprises : celui-ci serait largement dépendant de la taille. Cette description est dans une large mesure le reflet des caractéristiques de la source utilisée : la déclaration d'employeur est avant tout un outil de contrôle fiscal et les analyses qu'elle permet sont limitées. Toutefois, les salariés y sont regroupés par niveaux de qualification : ouvriers et employés non qualifiés, ouvriers et employés qualifiés, techniciens, cadres moyens et agents de maîtrise, enfin cadres supérieurs et ingénieurs. A partir de ces données, on peut montrer combien l'effort de formation est plus diversifié que ne permettait de l'appréhender l'approche purement quantitative suivie jusqu'à présent.

	Ouvriers et employés non qualifiés	Ouvriers et employés qualifiés	Techniciens cadres moyens	Cadres supérieurs Ingénieurs
Poids respectifs des catégories de stagiaires (moyenne nationale)	16 %	45 %	24 %	15 %

L'examen des poids respectifs des niveaux de chaque qualification dans l'effectif global des stagiaires permet de décomposer l'ensemble des secteurs en quatre groupes, selon qu'y prédominent par rapport à la moyenne nationale :

- les cadres et techniciens : pétrole et énergie, chimie, électricité et électronique, construction navale et aéronautique ;
- les qualifiés : transport, banque, presse et édition ;
- les non qualifiés : verre, sidérurgie, textile, papier, première transformation des métaux, bois, cuir et habillement ;
- le quatrième groupe rassemble les secteurs où la répartition est conforme à la moyenne nationale : métallurgie des métaux non ferreux, automobile, commerce, industries agricoles et alimentaires, matières plastiques et matériaux de construction.

On remarque que le classement ainsi obtenu est largement indépendant de la typologie introduite précédemment. La combinaison de ces deux classifications ne fait pas apparaître moins de quinze situations différentes pour le classement de 25 secteurs...

Cependant, si l'une des catégories professionnelles est peu représentée parmi les stagiaires d'un secteur, ce peut être simplement parce que les salariés de cette catégorie sont relativement peu nombreux dans le secteur.

L'examen des taux de stagiaires par secteur et par qualification et leur comparaison, secteur par secteur, avec le taux calculé pour l'ensemble des qualifications permet d'arriver aux conclusions suivantes :

- **le taux des cadres augmente lorsque le taux de participation du secteur augmente.** Il croît, toutefois, moins vite que celui-ci, si bien que l'écart favorable aux cadres diminue avec l'augmentation de la participation ;

- **le taux des non qualifiés augmente en même temps que le taux de participation :** l'écart relatif en faveur ou en défaveur des non qualifiés n'apparaît pas lié systématiquement au taux de participation global des secteurs ;

- **quand on compare les taux des ouvriers et employés qualifiés et des non qualifiés, on assiste à l'éclatement des types d'entreprises précédemment définis :** ainsi, le groupe E se divise en trois sous-groupes : le papier où les taux de qualifiés sont relativement élevés s'oppose au textile où les non qualifiés sont beaucoup plus représentés, la première transformation des métaux et les industries agricoles et alimentaires étant en position médiane.

En résumé, que l'on considère la structure des stagiaires ou celle des taux de participation, on constate :

- **que les secteurs sont très différents les uns des autres dans la façon dont ils répartissent leur effort de formation continue entre les diverses catégories de salariés ;**

- **que si l'on tente de rendre compte de cette diversité, on aboutit à des classifications très différentes de celles qui sont fondées sur le volume de la formation.**

V. — CONCLUSION

Trois constatations majeures ressortent de la description de l'effort de formation professionnelle continue conduit par les entreprises (après l'exploitation de cette enquête) :

- a) **l'indéniable croissance du volume relatif de la formation professionnelle continue en fonction de la taille des entreprises résulte en fait de trois phénomènes bien distincts :**

— il existe un nombre important d'entreprises qui n'ont pratiquement pas recours à la formation continue. Il s'agit d'entreprises moyennes et surtout petites ; elles sont particulièrement nombreuses dans les secteurs où le volume de formation est faible (biens de consommation, bâtiment et travaux publics) ;

— lorsque les entreprises organisent des actions de formation continue, la part que représentent leurs dépenses par rapport à leur masse salariale, et plus encore le pourcentage de leurs salariés suivant des stages, croît lentement avec leur taille jusqu'à 500 salariés, voire jusqu'à 2.000 salariés ;

— les très grandes entreprises ont au contraire des taux de participation d'un niveau nettement plus élevé que le reste de l'économie : banques et assurances, transports, énergie, à un moindre degré les industries de biens intermédiaires.

b) La loi de 1971 a renversé les termes dans lesquels se posait pour les entreprises le problème du financement de la formation continue : dès lors qu'un montant déterminé à partir de la masse salariale est obligatoirement dépensé à cette fin, la principale question devient celle de l'emploi : à qui destiner les actions de formation, comment les organiser ? La proportion très importante des entreprises dont les dépenses se situent au voisinage immédiat de l'obligation légale confirme que tel est bien le raisonnement suivi par les entreprises.

Le nombre important d'entreprises qui déclarent des dépenses et pas de stagiaires, semble par ailleurs suggérer qu'une fraction importante de celles-ci ne parvient que difficilement à transformer cette disponibilité financière en une mobilisation directe de moyens de formation, mais destinent leur cotisation à des organismes relais.

c) Enfin, l'observation peut-être la plus importante concerne la diversité qualitative de la formation dispensée, ainsi :

— le classement des entreprises en fonction de la durée moyenne des stages qu'elles organisent, met en évidence le recours alternatif à des formations courtes à large public ou à des formations longues destinées à un public restreint ;

— mais surtout, chaque secteur de l'économie, voire sous-secteur, est caractérisé par une structure particulière de répartition du bénéfice de la formation entre les différentes catégories de salariés.

L'analyse de cette diversité renvoie à l'examen des stratégies de formation suivies par les firmes et en particulier aux objectifs et contenus des stages qu'elles organisent. L'utilisation dans ce sens des déclarations d'employeurs concernant la formation professionnelle continue fournit à cet égard une source d'observation complémentaire des politiques de gestion du personnel adoptées par les différentes catégories d'entreprise, auxquelles les travaux du CEREQ conduisent à accorder une place essentielle dans la réalisation des équilibres entre formation et emploi.

Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source.

Dépôt légal n° 39-186

Inscription à la Commission paritaire
des publications et agences de presse n° 1 063-AD.
Directeur de la publication : Gabriel DUCRAY

Rédaction-administration
CEREQ
9, rue Sextius-Michel,
75732 PARIS CEDEX 15
577-10-04