

CERREO

BRIEF

Direction Bibliothèques

BULLETIN DE RECHERCHE

MAI 1988

SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

32

OÙ EN EST L'EFFORT DE FORMATION CONTINUE DES ENTREPRISES ?

Il n'y a pas "d'investissement plus utile, plus productif, même du simple point de vue économique" : c'est par cette formule que le ministre du Travail Joseph Fontanet justifiait en 1971 l'introduction dans le code du travail d'une obligation de financement de la formation professionnelle continue pour toute entreprise de dix salariés et plus. L'actualité du propos ne peut que frapper l'observateur d'aujourd'hui. L'objectif était notamment d'étendre à davantage de salariés le bénéfice de la formation continue, par delà les clivages de qualifications, de secteurs et de taille d'entreprise. Mais le caractère innovateur de la loi du 16 juillet 1971 se retrouvait également :

- dans son processus d'élaboration qui a fait précéder l'intervention du législateur d'un accord préalable des acteurs sociaux concernés (juillet 1970), à tel point que l'on a pu parler de "loi négociée" ;
- dans le recours systématique à la convention afin de favoriser l'adaptation de l'offre et de la demande de formation ;
- dans le large champ ouvert au paritarisme et à la mutualisation.

Après seize ans d'application et dans un contexte économique profondément différent, où en est-on ?

CROISSANCE SENSIBLE DES DÉPENSES DE FORMATION CONTINUE

Entre 1972 et 1986, les dépenses totales de formation continue des entreprises assujetties à la loi de juillet 1971 sont passées de 2,8 à 23 milliards de francs courants, et le taux de participation financière, c'est-à-dire les dépenses totales de formation continue rapportées à la masse salariale, de 1,35 % à 2,34 %. Mais cette croissance a été irrégulière. On peut dégager trois phases successives que l'on peut rapprocher de la situation économique générale mais aussi de l'évolution de la législation et de la place accordée à la formation continue par les entreprises.

Une croissance d'alignement. La première phase (1972-1978) est caractérisée par une croissance sensible de l'effort de formation continue sous l'impulsion de la nouvelle loi. Les entreprises qui ne formaient pas leurs sa-

lariés tendent à aligner leur comportement, au moins au niveau financier, sur l'obligation légale. C'est notamment le cas des PME qui tirent alors la croissance d'ensemble. Ainsi, l'écart entre les entreprises de plus de 2 000 salariés et les moins de 50 se réduit sur la période [passant de 5 à 3,6 (1)].

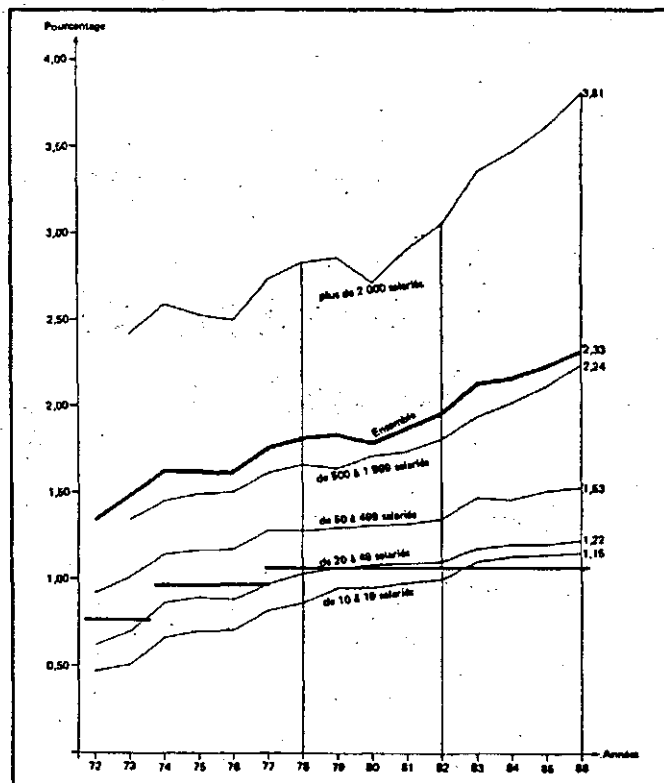
Une tendance à la stabilisation. Dans une deuxième phase (1978-1982), la croissance antérieure s'essoufle et le taux de participation moyen tend à se stabiliser aux alentours de 1,8 %. L'un des premiers effets de la crise est donc un coup de frein à l'expansion de la formation continue en entreprise. 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 forte croissance économique.

Une nouvelle phase de croissance rapide. A partir de 1982 la croissance des dépenses de formation continue reprend, tirée cette fois par les grandes entreprises. Il faut probablement voir dans ce nouvel essor la conjonction

(1) Calculé ici comme le rapport entre les taux de participation des entreprises de moins de 50 salariés et celles de plus de 2 000 salariés.

d'une réaction plus active des entreprises à l'approfondissement de la crise économique et d'un nouvel intérêt des pouvoirs publics pour la formation en entreprise.

Évolution des taux de participation des entreprises suivant la taille (1972-1986)



Source : CEREQ - Déclarations 2483.

L'espérance de formation, c'est-à-dire le nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an, est passé de 10 à 12 heures entre 1982 et 1986 alors que ce taux oscillait aux alentours de 10 heures depuis 1973. Simultanément la population des salariés ayant bénéficié d'actions de formation s'est sensiblement élargie : elle est passée de 17,5 % en 1980 à 23 % en 1985 alors qu'elle n'était que de 10,7 % en 1972. Mais durant cette période la durée moyenne des stages s'est réduite : 62 heures en 1972 ; 54 heures en 1980 ; 49 heures en 1986.

STRUCTURE PEU ÉVOLUTIVE DES DÉPENSES

Les salaires versés aux stagiaires représentent toujours plus de 40 % de l'ensemble. Les dépenses de formation, au sens strict, se répartissent en deux grandes catégories qui représentent chacune près du 1/5 de l'ensemble des financements : d'une part les dépenses engagées par l'entreprise pour réaliser elles-mêmes les formations (dépenses de fonctionnement et d'équipement), d'autre part le recours à des organismes extérieurs (conventions de formation).

Le mouvement le plus sensible sur la période est, sans conteste, la quasi extinction des versements au Trésor ; ces derniers ne représentaient que 0,6 % de la participation totale en 1986 contre 6 % en 1972. Même dans les plus petites entreprises (de 10 à 19 salariés) les plus directement concernées par ces versements, ils sont passés de 43 % à 6 %.

De fait, l'évolution de la structure des dépenses de FPC est très nettement déterminée par les évolutions du contexte législatif : élévation du minimum légal en 1974, 1978 et 1987 - fiscalisation ou affectation de certaines dépenses en 1977, 1982, 1984 -. Ainsi durant les années 1980, s'est développée une logique de pré-affectation d'une partie des dépenses réalisées par les entreprises : c'est le cas du 0,1 %, fraction du 1,1 % affectée depuis 1982 au Congé individuel de formation et celui du 0,2 % (puis 0,3 %) destiné à l'insertion des jeunes, qui a été fiscalisé entre 1977 et 1984 (Pactes pour l'emploi puis Plan avenir jeunes) et est affecté depuis, au financement des formations en alternance. Ce sont ces dépenses "affectées", représentant en 1985 respectivement 4 % et 8 % de l'ensemble des financements, qui ont connu sur la période la croissance la plus rapide.

CROISSANCE SPECTACULAIRE DU RÔLE JOUÉ PAR LES INSTITUTIONS DE FORMATION

Si l'on additionne les conventions de formation, les versements aux FAF et les fonds drainés par les différents organismes mutualisateurs agréés pour l'alternance (OMA, Fongecif, ...), c'est près de 40 % de l'ensemble des financements qui passent par les institutions de formation continue. Cette proportion ne se situait qu'aux alentours de 30 % en 1980.

Différentes études (notamment Géhin ; 1985) ont permis de préciser les contours et la structure de l'appareil de formation continue auquel font appel les entreprises. Cinq grandes catégories d'organismes peuvent être distingués :

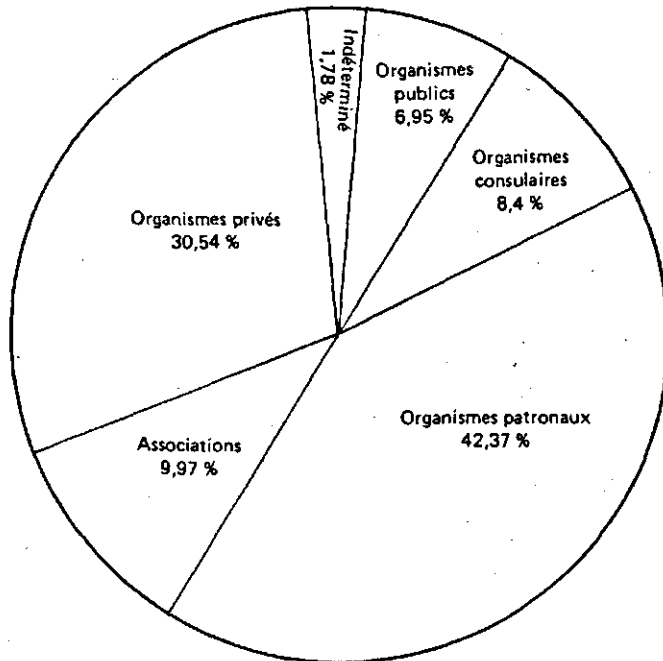
- les organismes patronaux drainent 42 % de l'ensemble des fonds versés par les entreprises et prennent principalement la forme d'Association de formation (ASFO) ;

- les organismes consulaires collectent plus de 7 % des fonds ; il s'agit principalement des chambres de commerce et d'industrie ou d'organismes qu'elles contrôlent. Les chambres de métiers ou d'agriculture sont peu présentes dans la mesure où leurs ressortissants sont rarement concernés par la loi de juillet 1971 ;

- les organismes privés reçoivent 30 % de l'ensemble des financements ; ce secteur est composé de nombreuses sociétés spécialisées dans la formation, souvent de petite taille, mais aussi d'entreprises dont l'activité principale n'est pas la formation continue : sociétés de services spé-

clalisées dans le conseil, la gestion, le marketing, l'édition, la publicité... ou grandes entreprises produisant des biens d'équipement : électronique - informatique - machines-outils... ;

Structure globale de l'appareil de formation continue (1981)
(industries agro-alimentaires et construction mécanique)



Source : CERECQ - Exploitation complémentaire pages intérieures déclarations 2483 (sur les seules conventions de formation).

- les organismes publics, para-publics et les associations occupent une place plus limitée. Les premiers représentent 7 % de l'ensemble des financements et les seconds en regroupent 10 %.

A l'inverse du système éducatif, en France l'appareil de formation continue apparaît contrôlé directement ou indirectement par les entreprises. Les organismes relevant des syndicats patronaux ou des chambres consulaires drainent à eux seuls 50 % du financement des entreprises en matière de F.P.C.

L'ACCÈS A LA FORMATION RESTE FORTEMENT DIFFERENCIÉ

Malgré la diffusion extensive de la F.P.C. durant la période, son accès reste fortement différencié suivant l'âge, le sexe ou la catégorie socio-professionnelle des salariés mais aussi en fonction des caractéristiques structurelles des entreprises (notamment taille et activité). On constate en outre que les inégalités structurelles piment sur celles s'attachant aux caractéristiques individuelles : un ouvrier non qualifié d'une grande entreprise ou d'un secteur de pointe a en moyenne plus de chance de sui-

vre une formation continue qu'un Ingénieur ou un cadre d'une PME ou d'une activité plus traditionnelle.

Priorité aux salariés âgés de 25 à 40 ans. En 1985, près des 3/4 des stagiaires avaient moins de 40 ans alors que cette catégorie ne représente guère plus de 60 % des salariés. De même les salariés de moins de 25 ans bénéficient proportionnellement moins de la formation continue ; il est vrai qu'ils ont en moyenne un niveau de formation initiale supérieur à leurs aînés et ont quitté l'école plus récemment.

Tendance à la réduction des inégalités entre hommes et femmes. En 1985, si près d'un salarié homme sur quatre a suivi une formation, ce n'est le cas que de moins d'une femme sur cinq ; les inégalités d'accès à la formation continue suivant le sexe persistent donc, même si elles se réduisent légèrement depuis quelques années. Ces écarts sont pour une large part la conséquence des différences quant aux emplois occupés, les femmes étant relativement plus nombreuses dans les emplois d'exécution.

Priorité aux cadres et aux catégories intermédiaires. Si 23 % des salariés des entreprises assujetties à la loi de juillet 1971 suivent chaque année un stage, cette proportion est de 38 % pour les techniciens-agents de maîtrise et de 36 % pour les ingénieurs et cadres. Les employés et les ouvriers qualifiés ont un taux d'accès à la formation qui s'établit à 21 % et 18 %. Les ouvriers non qualifiés n'ont, quant à eux, qu'une chance sur dix de suivre une action de formation continue chaque année.

Faiblesse de la formation dans les PME. Les plus petites entreprises assujetties à la loi de 1971 se situent encore, en moyenne, au minimum de l'obligation de dépenses (1,14 %) et leur participation évolue avant tout en fonction des obligations légales. Deux petites entreprises sur trois ne comptaient pas de stagiaires alors que seule une entreprise sur cent de plus de 2 000 salariés était dans ce cas en 1985. A certains égards, l'écart s'est même accru de 1973 à 1985 : en 1973, 2,6 % des salariés des PME ont accédé à un stage, contre 24,8 % dans les entreprises de plus de 2 000 salariés ; ces taux sont passés en 1985 respectivement à 6,4 et 39,5 %.

Ces indicateurs témoignent de la permanence des difficultés que rencontre le développement et, tout simplement, la prise en charge de la FPC dans la gestion et la stratégie des petites entreprises. Cette constatation avait déjà été faite il y a plus de dix ans, et la situation n'a sur ce plan guère évolué depuis.

ÉVOLUTIONS SECTORIELLES DIVERSIFIÉES

Dans un contexte de croissance soutenue de l'effort de formation continue, les évolutions sectorielles sont diversifiées : des secteurs ont connu une croissance nulle

(services non marchands) ou faible (transports, pétrole, location et crédit bail immobiliers, bâtiment et travaux publics, banques). D'autres activités ont accru fortement leur taux de participation (construction électrique et électronique, électricité, gaz et eau, construction aéronautique, sidérurgie, métaux non ferreux). Plus globalement, la croissance de la FPC depuis 1971 est d'abord le fait des activités industrielles (+ 42 % entre 1975 et 1985), les secteurs tertiaires restant en deçà (+ 27 %) surtout durant la toute dernière période. Malgré ces évolutions différenciées, la hiérarchie des secteurs selon 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.

biles, hôtels, cafés et restaurants) et deux autres secteurs tertiaires (services marchands aux particuliers et location crédit-bail immobiliers).

Des situations intermédiaires. Les autres secteurs sont dans une situation intermédiaire, avec un taux de participation compris, en 1985, entre 2 % et 3,5 % : il s'agit de secteurs industriels producteurs de biens d'équipement (construction électrique-électronique, construction automobile, construction aéronautique et navale) et de biens intermédiaires (sidérurgie, métaux non ferreux, chimie de base, verre, caoutchouc, matières plastiques), mais sont également dans cette situation : la parachimie-pharmacie, les assurances, les services non marchands.

✱ **Des secteurs à forte tradition de formation continue.** Leur taux de participation est supérieur à 3 % en 1985 comme en 1975. Il s'agit d'activités très concentrées de l'énergie (électricité, gaz et eau, charbonnages, pétrole) ou du tertiaire (transports, banques) et composées de grandes entreprises à dominante publique. La formation continue s'inscrit dans des modes de gestion de la main-d'œuvre caractérisés par un niveau de qualifications et de salaires élevés, une place importante accordée à la négociation entre les partenaires sociaux, l'accent mis sur la mobilité interne.

Exceptées cette dernière activité et, dans une moindre mesure, les industries du verre et du caoutchouc, le développement de l'effort de FPC a été dans ces secteurs nettement supérieur à la moyenne, mais pour des raisons tout à fait différentes. D'un côté dans des secteurs que l'on peut qualifier "de pointe" (construction électrique et électronique, construction aéronautique) le recours massif à la formation continue répond à l'accélération des changements technologiques et s'inscrit dans le cadre général d'un effort d'investissement matériel ou immatériel (recherche-développement). 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 jouer un rôle central.

Des secteurs situés au minimum. A l'opposé du premier groupe, le comportement en matière de formation continue d'un grand nombre d'activités reste en partie déterminé 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 relèvent principalement de deux types d'activités :

Le bilan que l'on peut tirer de seize ans d'application de l'obligation légale de financement de la FPC apparaît donc nuancé ; si dans les activités mentionnées ci-dessus, le rôle de stimulation de la loi semble avoir joué à plein, la formation continue reste encore vécue, dans de trop nombreuses entreprises, comme une obligation fiscale ou sociale, déconnectée des stratégies de développement économique.

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

Jean-Paul Géhin
Paul Jansolin
Eric Verdier

BIBLIOGRAPHIE

CEREQ (publication annuelle), *Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises*. La Documentation Française.

GÉHIN J.-P. (1985), "Les institutions de formation continue : diversité des interventions patronales", *Formation Emploi* n° 11, La Documentation Française.

DAYAN J.-L., GÉHIN J.-P., VERDIER E. (1986), "La formation continue dans l'industrie", *Formation Emploi* n° 16, La Documentation Française.

GÉHIN J.-P. (1986), "La formation continue dans les petites et moyennes entreprises : spécificités et paradoxes", *Formation Emploi* n° 16, La Documentation Française.