

CEREQ

BREF

BULLETIN DE RECHERCHE | JUILLET 1990 | SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION
56

DÉPENSES DE FORMATION CONTINUE DES ENTREPRISES : 2,74% DE LA MASSE SALARIALE EN 1988

Comme les années précédentes, l'effort de formation déclaré par les entreprises de dix salariés et plus progresse fortement en 1988, mais les disparités restent importantes entre petites et grandes entreprises, d'une catégorie de salariés ou d'une région à l'autre, même si elles se réduisent lentement. L'accès à la formation continue s'accroît : en 1988, plus d'une entreprise sur deux a envoyé au moins un de ses salariés en stage ; en 1977, année où le nombre de salariés et d'entreprises couverts par la loi du 16 juillet 1971 avait atteint son maximum, ce n'était le cas que d'une entreprise sur trois.

CROISSANCE SENSIBLE DE L'EFFORT DE FORMATION

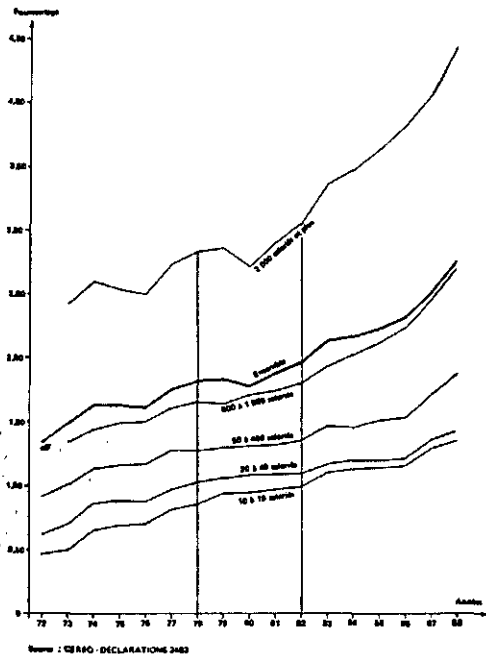
En 1988, les entreprises ont déclaré 29,2 milliards de francs de dépenses consacrées à la formation continue, soit une augmentation de 11,9% par rapport à 1987. La progression reste forte si l'on rapporte les dépenses à la masse salariale : le taux de participation financière ainsi mesuré passe de 2,51% à 2,74%. Cette évolution marque une accélération de la croissance constatée depuis 1982, après une pause de 1978 à 1982 (graphique 1), y compris par rapport à 1987 qui, pourtant, avait bénéficié du relèvement du seuil légal de 1,1 à 1,2% des salaires. Ces taux de participation, en moyenne 2,3 fois plus élevés que l'obligation légale, sont

néanmoins sous-estimés. Une enquête réalisée par le CEREQ montre que près de 20 % des dépenses ne sont pas déclarées, surtout par les entreprises de grande taille et déjà fortement formatrices (cf. BREF n°54).

■ PERSISTANCE DES DISPARITÉS ENTRE GRANDES ET PETITES ENTREPRISES

L'accroissement du taux de participation financière des petites entreprises s'est poursuivi en 1988. Il n'a pas eu la même ampleur qu'en 1987, année du relèvement de la contribution minimale, mais confirme la rupture par rapport aux quatre années précédentes. Néanmoins, le budget affecté à la formation reste modeste : 20 000 francs en moyenne pour une entreprise de 10 à 19 salariés, soit moins de 1 500 francs par an par salarié.

Graphique 1
Évolution des taux de participation des entreprises
suivant la taille (1972-1988)



Pour les grandes entreprises, l'augmentation est plus forte qu'en 1987. Dans leur cas, le fort recours à la formation est indépendant du niveau du taux légal minimum. Les écarts restent très significatifs et ont tendance à se creuser entre les différentes classes de taille des entreprises (tableau 1). Dans 80 % des entreprises de 10 à 19 salariés, le taux de participation se situe au minimum légal, alors que ce n'est le cas que dans 13 % des entreprises de 2 000 salariés et plus. En outre, alors qu'elles ne représentent que 0,4 % des entreprises et emploient 28,9 % de salariés, ces grandes entreprises réalisent 51,2 % des dépenses de formation. Enfin, les écarts sont encore accentués lorsqu'on apprécie l'effort de formation selon la proportion de stagiaires (graphique 2).

Tableau 1
Taux de participation financière des entreprises
suivant la taille

Taille des entreprises	1987	1988
10 à 19 salariés	1,30	1,34
20 à 49 salariés	1,36	1,42
50 à 499 salariés	1,72	1,88
500 à 1 999 salariés	2,44	2,71
2 000 salariés et plus	4,05	4,43
Total	2,51	2,74

■ Des stagiaires plus nombreux mais des stages plus courts

En 1988, 126 millions d'heures de formation ont été dispensées à 2,6 millions de stagiaires, soit une progression significative de 8,1 % et 9,9 % respectivement. Le nombre d'heures de stages rapporté

au nombre total de salariés a de nouveau augmenté, passant de 12,6 en 1987 à 13,8 en 1988, l'accroissement de la proportion de salariés bénéficiant d'une action de formation faisant plus que compenser la réduction de la durée moyenne des stages.

Institutionnalisation et diffusion de la formation

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

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

L'ACCÈS A LA FORMATION RESTE FORTEMENT DIFFÉRENCIÉ

L'accès à la formation reste fortement différencié en fonction des caractéristiques des salariés selon l'âge, le sexe ou la profession, et d'autre part selon le secteur d'activité et la taille des entreprises (tableau 2). Ces critères se cumulent : un ouvrier non qualifié d'une grande entreprise ou de l'industrie pétrolière a plus de chance de suivre une formation continue qu'un ingénieur d'une PME ou de l'industrie textile.

■ Tendances à la réduction des inégalités entre hommes et femmes

En 1988, 28 % des salariés masculins ont suivi une formation alors que ce n'est le cas que pour 22 % des femmes ; les inégalités d'accès à la formation continue suivant le sexe persistent, même si elles se réduisent depuis quelques années : pour cent hommes formés, on comptait soixante-neuf stagiaires femmes en 1980, soixante-dix-sept en 1986 et soixante-dix-neuf en 1988. Ces écarts résultent avant tout de la nature des emplois occupés, les femmes étant relativement plus nombreuses dans les emplois d'exécution.

■ Priorité aux cadres et aux catégories intermédiaires

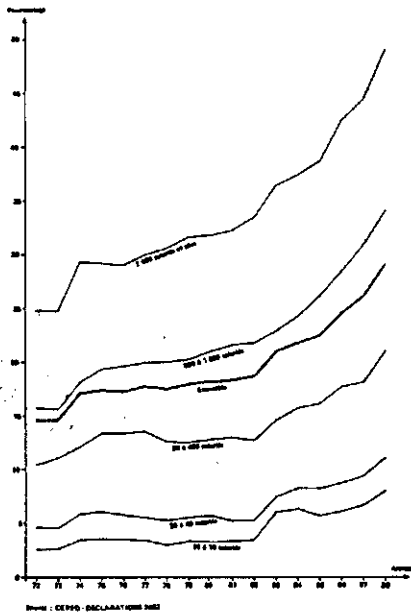
29% des salariés ont suivi un stage en 1988, mais ce taux d'accès à la formation est très différent selon les catégories socioprofessionnelles. Il est de 49% pour les techniciens-agents de maîtrise, de 45% pour les ingénieurs et cadres alors qu'il n'est que de 27 % pour les employés et de 21 % pour les ouvriers qualifiés. Les

Tableau 2
Proportion des salariés ayant suivi des stages (1988)

Salariés	(en %)					Total
	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 à 1999 salariés	2000 sal. et +	
Ouvriers non qualifiés	2	3	9	15	24	12
Ouvriers qualifiés	4	6	14	23	41	21
Employés	9	12	22	33	44	27
Agents de maîtrise et techniciens	13	19	34	50	68	49
Ingénieurs et cadres	15	21	37	58	67	45
Total	8	11	21	34	49	29

ouvriers non qualifiés n'ont, quant à eux, qu'un peu plus d'une chance sur dix de suivre une action de formation continue.

Graphique 2
Évolution du pourcentage de salariés ayant bénéficié de stages (1972-1988)



En 1988, deux petites entreprises sur trois n'ont compté aucun stagiaire. Cette caractéristique n'est cependant pas propre à cette catégorie d'entreprises même si elle y est plus accusée (deux entreprises sur dix de 50 à 499 salariés sont dans ce cas). Elle souligne que, dans le cadre de l'obligation légale, dépenser en formation ne signifie pas nécessairement former le personnel.

ÉVOLUTION DES COMPORTEMENTS SECTORIELS

Dans le cadre d'une diminution des effectifs salariés, on constate une profonde transformation de la structure des activités des entreprises soumises à l'obligation légale. Un indicateur de cadrage - le nombre de salariés -, un indicateur financier - le taux de participation financière -, et un

indicateur physique - le taux d'accès à la formation - permettent de caractériser cette évolution.

Sur la période 1975-1988, l'agriculture a perdu 34% de ses emplois mais a connu une croissance soutenue du taux de participation financière. Le taux d'accès à la formation, qui se situait nettement au-dessus de la moyenne nationale en 1975, a très peu évolué, au point d'être désormais en dessous de celle-ci.

En perdant 1 470 000 salariés, l'industrie ne représente plus, en 1988, que 40% des effectifs totaux des entreprises de dix salariés et plus, alors qu'elle en regroupait la moitié en 1975. De fait, la grande majorité des secteurs industriels connaissent une baisse sensible des effectifs salariés sur la période. Le taux de participation financière a crû de 90% et le taux d'accès à la formation de 61%.

Tableau 3

Secteurs	Nombre de salariés		Taux de participation financière		Taux de stagiaires	
	1975	1988	1975	1988	1975	1988
Agriculture	105 956	69 696	1,16	2,08	23,1	23,5
Industrie	5 151 599	3 680 227	1,53	2,90	16,6	26,7
BTP	1 077 236	668 957	1,03	1,35	4,5	9,5
Tertiaire	3 986 054	4 646 402	1,91	2,80	23,5	32,1
				147		137

Les chiffres en gras correspondent au pourcentage d'évolution (base 100 en 1975)

Les effectifs salariés du BTP ont reculé de près de 40% de 1975 à 1988. La faible croissance de son taux de participation financière creuse encore l'écart qui le sépare de la quasi-totalité des autres secteurs. Son taux d'accès à la formation, bien qu'ayant doublé pendant cette période, n'est que de 9,5% contre 29,2% pour la moyenne nationale.

Le secteur tertiaire a gagné 660 000 emplois depuis 1975 et représente la moitié des effectifs totaux en 1988, contre 38,6% en 1975. L'évolution est très disparate d'une activité à l'autre : les effectifs des secteurs commerciaux sont stables ou à la baisse tandis que ceux des services marchands et non marchands ainsi que des organismes financiers sont en hausse sensible. Cependant, cette période est marquée par une augmentation du taux de participation financière et du taux d'accès à la formation moins forte que dans l'industrie où, manifestement, la formation s'impose comme une variable stratégique. Les activités du commerce et les services marchands ont peu de tradition de formation de leurs salariés, mais ont relativement accru leur effort de formation. Les transports, les assurances et les banques sont des secteurs très formateurs.

ENTREPRISES PUBLIQUES ET ENTREPRISES PRIVÉES

Les entreprises publiques ont, en France, une importance considérable puisqu'elles représentent 14,3% des salariés des entreprises soumises à l'obligation légale (41,2% pour les entreprises de 2 000 salariés et plus). Elles sont surtout présentes dans les secteurs de l'énergie (79,4% des salariés de l'ensemble du secteur), des transports (50,5%), des organismes financiers (36,4%), des assurances (31,2%) ainsi que des industries des biens d'équipement (21,5%) et des biens intermédiaires (16,8%).

Définition de l'entreprise publique

C'est une entreprise contrôlée directement par l'Etat ainsi que sa filiale et sous-filiale. Une entreprise est inscrite au répertoire des entreprises contrôlées par l'Etat dès lors que ce dernier détient, seul ou avec d'autres entreprises contrôlées, la majorité du capital ou des droits de vote dans les instances délibérantes.

En 1988, le taux de participation financière enregistré correspond au double de celui de l'ensemble des entreprises (5,36% des salaires versés contre 2,74%). De la même manière, le pourcentage de salariés ayant bénéficié de stages est de 63,9%, soit presque deux salariés sur trois pour le secteur public, alors qu'il est de 29,2% pour l'ensemble des entreprises.

La durée des stages est également un peu plus longue, en moyenne 54 heures au lieu de 47 heures, et le nombre d'heures par salarié est 2,5 fois plus important. Quelle que soit la taille des entreprises, l'avantage revient au secteur public.

■ Ces indications générales cachent des disparités sectorielles :

- le secteur de l'énergie présente un taux de participation financière très élevé (8,37%) pour un taux de stagiaires inférieur à la moyenne du secteur public et des durées de stages relativement longues ;
- le secteur bancaire comme celui des transports a un taux de stagiaires extrêmement élevé pour une durée de stages courte. Le taux de participation financière est élevé pour les transports (6,97%) et en dessous de la moyenne nationale pour les banques (4,71%) ;
- le secteur des assurances se situe à la moyenne du secteur public sauf pour les stages dont la durée est plus longue, principalement lorsqu'ils s'adressent aux employés ;
- le groupe des entreprises industrielles se distingue par un taux de participation financière et un taux de stagiaires inférieurs à la moyenne du secteur public.

Les comparaisons "privé-public" sont délicates. Les entreprises contrôlées par l'Etat sont sur-représentées dans les activités économiques les plus concentrées (exemple de l'énergie). Néanmoins, plusieurs constats s'imposent :

- à taille égale, les entreprises publiques dépensent plus en formation que les entreprises privées : dans le cas des grandes de 2 000 salariés et plus, les efforts respectifs se situaient en 1988 à 5,8% et 3,2% de la masse salariale. D'un secteur à l'autre, et toujours pour les mêmes effectifs, l'écart est favorable au "public" à l'exception du secteur des assurances ;
- l'accès à la formation dans les entreprises publiques est deux fois plus ouvert que dans les entreprises privées (68,6 % contre 35,8 %). Toutes les catégories socioprofessionnelles en bénéficient, en particulier les ouvriers qui ont trois fois plus de chance de suivre une action de formation continue, ce qui réduit considérablement les inégalités catégorielles. Il est vrai que dans le "public", et principalement dans l'industrie, la part des ouvriers non qualifiés et des employés est beaucoup moins importante. Les premiers y sont trois fois moins nombreux ;
- les femmes ont, dans le "public", quasiment autant de chances que les hommes d'accéder à la formation. Mais, la proportion de salariées y est sensiblement plus faible que dans le "privé" ;
- la durée de formation par stagiaire ne semble pas être discriminante puisque moins de quatre heures séparent le "public" du "privé" (54,7 contre 50,9 heures) et la distribution est différente selon les secteurs d'activité.

Paul JANSOLIN

BIBLIOGRAPHIE

- CEREO (publication annuelle), *Statistique de la formation professionnelle continue financée par les entreprises*. La Documentation française.
- CEREO-BREF n°45 (juillet 1989), Dépenses de formation continue des entreprises : 2,51% de la masse salariale en 1987.
- CEREO-BREF n°54 (mai 1990), Que dépensent réellement les entreprises pour la formation ?
- DAYAN J.-L., GEHIN J.-P. et VERDIER E. (1986), "La formation continue dans l'industrie", *Formation Emploi* n°16, La Documentation française.
- GEHIN J.-P., VERDIER E. (1988), "Après 16 ans d'obligation légale..., la formation professionnelle continue dans les entreprises", *Actualités de la formation permanente* n°93, Centre INFFO.
- GEHIN J.-P. (1989), *Quelle dynamique d'évolution de la formation professionnelle continue dans les secteurs d'activité (1973-1985) ?*, Collection des Etudes n°47, CEREO.
- VERDIER E. (mars 1990), "L'efficacité de la formation continue dans les PME", *Sociologie du Travail* n°3/90, Dunod.