

Les formations obligatoires en entreprise

Delphine Beraud

Département Formation et certification (DFC)
Céreq

Céreq

10 place de la Joliette
BP 21321
Marseille Cedex 02

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Août 2016

Sommaire

Synthèse	2
Introduction	3
Les données disponibles : DEFIS et les autres enquêtes auprès des entreprises, les enquêtes auprès des individus	7
1. Données générales	9
1.1. Près de deux entreprises sur trois financent des formations obligatoires en 2014	9
1.2. La part des formations obligatoires parmi l'ensemble des formations.....	12
1.3. Les caractéristiques des formations réglementaires : durée, financement, modalités de mise en œuvre selon le dispositif DIFES.....	13
1.4. Les entreprises qui dispensent des formations obligatoires se tournent davantage vers les Organismes paritaires collecteurs agréés	15
1.5. La présence de représentants du personnel dans les entreprises de moins de 250 salariés est liée à une hausse du recours aux formations obligatoires	18
1.6. Les entreprises qui intègrent des normes qualité ont plus fréquemment recours aux formations hygiène et sécurité	19
2. Intensité de recours aux formations H&S et effet sur la politique de formation de l'entreprise	22
2.1. Le recours élevé aux formations obligatoires, une spécificité des petites entreprises.....	22
2.2. Une part modérée de formation obligatoire augmente le taux d'accès des salariés à la formation, mais celui-ci baisse quand l'entreprise forme principalement dans ce cadre	25
2.3. Les entreprises qui consacrent une part importante aux formations hygiène et sécurité forment davantage leurs ouvriers	27
2.4. Les entreprises qui financent des formations obligatoires dépassent plus souvent la contribution minimum légale au titre de la formation.....	31
Conclusions	33
Annexes	36
Annexe 1 : méthodologie - Taux de formation H&S, part d'heures de formation H&S, espérance de formation H&S et part de l'espérance de formation H&S.....	36
Annexe 2 : résultats CVTS 2010.....	37
Annexe 3 : la part de formation dédiée formations obligatoires selon les secteurs d'activité	43
Annexe 4 : modèle toutes choses égales par ailleurs	45
Annexe 5 : les raisons principales de formation – DEFIS 2014	55
Annexe 6 : regroupement par secteur	58
Annexe 7 : les très petites entreprises et le recours aux formations obligatoires	62

Synthèse

Les formations obligatoires, qui regroupent les formations hygiène et sécurité et celles visant d'autres habilitations ou certifications obligatoires, constituent un poste de dépense fréquent dans les entreprises : 63 % d'entre elles ont financé de la formation obligatoire en 2014.

Ces formations représentent un véritable enjeu tant pour les employeurs que pour les salariés. Pour les premiers, il s'agit de réduire le coût afférent. Pour les seconds, elles relèvent de la nécessité de préserver leur sécurité et celle de leurs collègues, mais peuvent également favoriser l'accès à l'emploi. Le contexte de mise en place de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 modifie en partie la teneur de ces enjeux : la réforme associe à la formation professionnelle un objectif de valorisation des parcours professionnels attachés aux travailleurs et déplace l'initiative de l'accès à la formation en partie vers les salariés, indépendants ou demandeurs d'emploi. Si les formations obligatoires sont la résultante d'une obligation faite aux employeurs, leur apparition progressive sur les listes de formations éligibles au titre du CPF n'aura-t-elle pas pour effet de déplacer la demande de ces formations des employeurs vers les salariés ?

Au-delà des questions nouvelles que pose l'évolution du contexte législatif, ce document analyse le recours aux formations obligatoires à la veille de la réforme, leurs liens avec les contextes de production, et tente de donner des pistes sur leurs effets sur les politiques de formation des entreprises. Il se base sur l'exploitation d'enquêtes sur la formation continue menées au Céreq : [DEFIS](#), [CVTS](#) et [DIFES](#).

Ces enquêtes permettent d'observer que la fréquence du recours aux formations obligatoires dépend de la taille de l'entreprise, de son secteur d'activité, de sa structure des qualifications, de la qualité de sa clientèle et de l'intégration de normes de production. En effet, plus les entreprises sont grandes, ont une part importante d'ouvriers et sont dans les secteurs industriels, plus elles financent de la formation obligatoire. Le secteur des transports se distingue par une fréquence élevée des habilitations et certifications obligatoires et celui de l'hôtellerie restauration par un recours important aux formations hygiène et sécurité. Mais ce sont dans les entreprises de petite taille, peu outillées, que ces formations obligatoires occupent une place majoritaire voire exclusive dans les politiques de formation. L'enquête DEFIS met aussi en évidence la fréquence du recours aux OPCA pour organiser ce type de formations. Cela peut traduire une difficulté à connaître précisément l'ensemble des obligations et textes réglementaires ou encore l'objectif de se décharger des coûts de mise en œuvre de ces formations.

Ainsi, ce document montre l'ambivalence du recours aux formations obligatoires. Les entreprises qui ont un recours modéré aux formations H&S et autres formations et certifications réglementaires ont les caractéristiques des entreprises les plus formatrices. À l'inverse, lorsque les formations réglementaires représentent la plus grande part de leur effort de formation, elles rejoignent les caractéristiques des entreprises les moins formatrices. Le développement dans les entreprises de la formation continue en général, et celui des seules formations obligatoires semble répondre à des contextes d'entreprises différents sur de nombreux aspects. Si les cadres et professions intermédiaires ont les taux d'accès à la formation les plus élevés, les salariés les moins qualifiés sont les premiers à bénéficier des formations obligatoires. Les taux d'accès à la formation continue sont plus élevés dans les entreprises qui disposent de structures, d'outils RH et de services internes dédiés à la formation ; ces dispositifs ne semblent pas favoriser le recours aux seules formations réglementaires qui se passent d'outils internes.

Au final, il semble que les formations obligatoires ne se développent pas au détriment des autres formations, sans pour autant favoriser l'accès à la formation continue en général dans les entreprises où elles occupent une place majoritaire dans la politique de formation.

Introduction

Les formations obligatoires constituent un champ peu exploré du domaine de la formation professionnelle continue. Elles relèvent moins d'un investissement pour les entreprises (ou de l'accompagnement d'un investissement en nouveaux outils, pour lesquels il faut former les salariés), ou de la qualification des salariés que les autres formations professionnelles. Certaines sont une obligation lors de la prise de poste initiale (formations générales à la sécurité, formations aux Equipements de Protections Individuelles...), d'autres sont le renouvellement régulier d'habilitations ou certifications nécessaires à l'exercice de l'activité (actualisations pour conduite d'engins, équipements de travail, amiante, risque électrique, risque incendie et risque explosion...). Elles n'ont pas d'emblée de caractère pérenne et se caractérisent par une obligation faite aux employeurs. Cependant, les salariés peuvent aussi la mobiliser, car elles peuvent être un levier (le permis de conduite d'engins, les habilitations électriques, etc.) pour accéder à l'emploi.

Ce document cherche à en définir le contour et répondre à certaines interrogations relatives aux formations obligatoires : quelle importance prennent-elles dans l'investissement des entreprises en formation ? Quels sont les salariés qui en bénéficient ? Le recours aux formations obligatoires est-il différent selon les caractéristiques des entreprises et notamment les secteurs d'activités ? Enfin, on s'interrogera sur l'effet de ces formations sur les pratiques des entreprises qui y ont recours. En particulier, sont-elles un levier ou un frein pour l'accès aux autres types de formation (pour les salariés les moins qualifiés notamment) ? Constate-t-on un effet d'éviction qui contraint le développement des autres formations ou au contraire un effet d'entraînement ?

Qu'est-ce qu'une formation obligatoire ?

La formation est dite obligatoire quand elle est contrainte par un texte qui impose sa réalisation à l'employeur. Ces textes ont deux sources : d'une part, les contraintes légales issues du code du travail qui encadrent l'obligation en matière d'hygiène et sécurité (H&S) et s'imposent à tout employeur et, d'autre part, l'ensemble de conditions juridiques propres aux modalités de réalisation des activités (permis spécifiques, mobilisations d'outils, environnement dangereux, etc.). Dans ce dernier cas, le référencement de l'ensemble des obligations est difficile à réaliser car il dépend des modalités de réalisation des différents métiers et évolue régulièrement¹. Par ailleurs, des réglementations ou certifications peuvent être obligatoires pour permettre aux clients de bénéficier de certaines prestations².

Ainsi, les formations obligatoires se distinguent en deux champs principaux : d'une part, les formations hygiène et sécurité dont le périmètre est relativement aisé à cerner (obligation légale faite à tout employeur, liée au poste de travail, financements non imputables au titre de la formation continue) et, d'autre part, les autres habilitations et certifications réglementaires dont les contours sont plus approximatifs et laissent cours à des interprétations quant à leurs rôles et financements.

Les formations hygiène et sécurité

Une première loi relative à la formation générale à la sécurité des travailleurs a été introduit en 1976 (loi n°76-1106 du 6 décembre 1976). En 1989, la directive européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989 dite « directive cadre » pose notamment le principe d'une démarche globale de prévention fondée sur la connaissance des risques. Le Code du travail, transposant cette directive, précise qu'il incombe

¹ Par exemple, l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé du bâtiment et des travaux publics recense 109 formations obligatoires sur le site formations-obligatoires-btp.fr au 19 janvier 2015. Ce recensement spécifique aux activités du bâtiment et des travaux publics, le seul à notre connaissance, sera mobilisé dans la suite du document.

² Voir par exemple les crédits d'impôts conditionnés par des normes de mise en œuvre écologiques, formations Feebat.

à l'employeur de fournir aux salariés les informations, la formation et les instructions nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé (art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail).

La formation générale à la sécurité porte en particulier sur les risques liés à la circulation dans l'entreprise et ceux liés à l'exécution du travail. Elle a pour objet d'instruire les salariés sur les mesures de prévention à prendre, ainsi que sur la conduite à tenir en cas d'accident. Des formations complémentaires à la formation générale à la sécurité permettent de maîtriser les risques spécifiques du poste de travail³.

D'après l'article L4141-4 du code du travail, les formations obligatoires hygiène et sécurité ont la particularité d'être à la charge de l'employeur et celui-ci ne peut imputer ce financement sur sa participation au titre du développement de la formation professionnelle. Ainsi, ces formations ne s'inscrivent pas d'emblée dans le cadre de la formation professionnelle continue visant à développer les compétences de manière pérenne des salariés mais cherchent davantage à adapter directement le salarié à son activité pour un poste donné et lui assurer les connaissances requises pour effectuer son travail selon les normes de sécurité en vigueur.

On comprend de ce fait que les formations hygiène et sécurité soient à la charge exclusive de l'employeur qui ne peut les faire valoir au titre de sa contribution au développement de la formation professionnelle⁴.

Le financement des formations obligatoires : l'imputabilité au titre du plan de formation

Des exceptions existent à ces principes de droit. La circulaire de la DGEFP n°2006/35 de novembre 2006⁵ précise que certaines actions de formations obligatoires relatives à la sécurité des salariés peuvent être imputables au titre de la contribution pour la formation professionnelle :

- **sont imputables**, les actions de formation qui permettent, de manière alternative ou cumulative, l'acquisition de compétences ou de qualifications applicables dans l'organisation de la sécurité collective, et pas seulement relative aux connaissances de base, aux mesures de sécurité individuelle et l'acquisition de compétences acquises et validées intuitu personae ;
- **ne sont pas imputables**, « les formations particulières à certains emplois ou postes de travail » ne constituant que « de simples vérifications de connaissances » qui seront considérées comme relevant de l'obligation légale.

³ Anne Le Roy, *Formations à la sécurité*, document de l'INRS, ED 832, Juillet 2009, page 3.

⁴ Aujourd'hui certaines de ces formations pourraient être éligibles au titre du CPF, les formations visant « *la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires* » entrant dans son cadre.

⁵ La circulaire SGFP n° 80-199 du 16 octobre 1980 et la circulaire DGEFP n° 2006/35 du 14 novembre 2006 qui la complète et la précise.

L'EXEMPLE DE LA FORMATION DES CONDUCTEURS DE CHARIOTS AUTOMOTEURS (CARISTES)⁶

Ce type de formation peut être conçu de manière différente selon l'objectif recherché. Deux cas doivent être distingués :

a) dans un premier cas, la formation peut avoir pour unique objet la délivrance du permis de circuler dans l'entreprise, accordée par l'employeur. Une telle action de formation se déroule dans l'entreprise et sur le seul type de chariot que possède celle-ci. Elle est de courte durée. S'agissant d'une simple adaptation à un matériel propre à une entreprise, cette action ne peut être imputée sur la participation de l'entreprise.

b) dans d'autres cas, la formation de conducteurs de chariots peut obéir à des objectifs plus larges. Organisée sous la forme d'un véritable stage, la formation porte sur le maniement et l'entretien de différents types de chariots, pratiqués sur plusieurs variétés de sols, avec un large éventail de matériaux à transporter. Une telle formation aboutit à une véritable spécialisation du salarié et, si elle ne lui évite pas dans l'entreprise l'examen de conduite et éventuellement les tests psychotechniques, elle le dispense en revanche de la formation prévue par l'arrêté du 2 décembre 1998, nécessaire à la délivrance, par l'employeur, du permis de circuler. S'agissant d'une formation plus générale, qui débouche sur une spécialisation applicable dans n'importe quelle entreprise, elle peut être considérée comme imputable sur la participation des entreprises.

Une augmentation des obligations de formation dans les entreprises

Il est difficile de quantifier précisément le recours aux formations obligatoires car il n'y a pas d'enquêtes générales permettant d'en attester⁷. Cependant, différents éléments se conjuguent pour en augmenter l'importance. Ainsi, les évolutions réglementaires afférentes à des risques particuliers peuvent impacter à la hausse le recours aux formations obligatoires. L'Observatoire national de la formation à la prévention mentionne par exemple dans sa note de synthèse de 2013⁸ une forte progression des formations à la prévention des risques amiante et électricité qu'il explique par les évolutions réglementaires de 2012 « *qui ont renforcé l'obligation* ». Plus généralement, le renforcement des normes et réglementations en matière de sécurité ou d'environnement, impose aux entreprises qui s'inscrivent dans des démarches d'appels d'offres ou sont dans des situations de sous-traitance un effort permanent d'analyse et d'organisation qui peuvent impliquer des démarches de formations.

Par ailleurs, les tentatives récentes de certains partenaires sociaux de branches de s'engager dans une démarche de « rationalisation des formations obligatoires », symptôme probable d'une augmentation des obligations de formations, met en évidence la volonté de ces acteurs d'alléger autant que possible ces obligations qui ont un impact économique. Les formations obligatoires recyclables ont parfois un effet millefeuille, elles comportent à chaque session des modules similaires qui sont jugés parfois inefficaces car trop récurrents. Certains acteurs évoquent la possibilité, sans enlever le contenu essentiel, de les alléger et ainsi économiser sur les coûts de ces formations.

Les formations obligatoires suite à la réforme de la formation professionnelle : un nouvel enjeu ?

La réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 vise à « *permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences*

⁶ Exemple emprunté : Anne Le Roy, *Formations à la sécurité*, document de l'INRS, ED 832, Juillet 2009, page 3.

⁷ Certains observatoires de branches, OPMQ, mentionnent dans leurs études des caractéristiques du recours aux formations obligatoires, notamment celui du bâtiment. Par ailleurs, le rapport 2015 de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le transport et la logistique (OPTL) met en avant la progression du nombre de formations obligatoires, contrairement aux formations non obligatoires qui ont globalement diminué en 2014.

⁸ Note de synthèse 2013, Observatoire national des formations à la prévention, page 3 (<http://www.iris-st.org/>).

favorisant son évolution professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. »⁹ Par ailleurs, en supprimant l'obligation de dépense au titre du plan de formation, elle vise aussi à ce que les entreprises appréhendent la formation comme un investissement.

Comme évoqué plus haut, les formations obligatoires hygiène et sécurité et celles visant à se conformer à des impératifs réglementaires ont la particularité d'être attachées aux exigences immédiates de sécurité et d'application réglementaires des procédures des postes de travail, en transmettant les connaissances requises pour répondre aux modalités de prévention des risques que comporte l'activité sur le poste de travail (gestes, postures, utilisations de machines-outils-produits, déplacement sur le lieu de travail). Elles ne répondent pas à un objectif de valorisation des parcours professionnels attachés aux travailleurs que la loi du 5 mars 2014 met en avant.

Pour autant, ces formations obligatoires représentent un véritable enjeu tant pour les employeurs que pour les salariés. Un enjeu économique pour les premiers au regard de leur coût¹⁰ qu'ils cherchent à réduire : tentatives de plus en plus fréquentes pour rationaliser ces formations, volonté d'intégration des habilitations au sein de la formation initiale pour permettre aux employeurs de se décharger de la contrainte économique qu'elles représentent¹¹. Pour les salariés, au-delà de la nécessité de préserver leur sécurité et celle de leurs collègues au travail, certaines de ces formations obligatoires peuvent favoriser l'accès à l'emploi.

Avec le Compte Personnel de Formation dont bénéficient l'ensemble des salariés depuis le 1^{er} janvier 2015, l'initiative de l'accès à la formation devrait se déplacer en partie vers les salariés, indépendants ou demandeurs d'emploi. L'apparition progressive des formations obligatoires sur les listes de formations éligibles au titre du CPF n'aura-t-elle pas pour effet de déplacer la demande de ces formations des employeurs vers les salariés ? Verra-t-on se développer une jurisprudence sur ce sujet, pour pallier les incertitudes que laisse planer la loi entre obligations légales des employeurs et mobilisation au titre du CPF par les salariés¹² ?

⁹ Loi n°2014-288 relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale.

¹⁰ A titre d'exemple, dans le BTP, pour 168 000 stagiaires en 2012 le coût total ces formations représente 100 millions d'euros.

¹¹ Voir pour exemple l'accord du 10 février 2015 sur le financement de la formation continue dans le bâtiment qui prévoit une contribution conventionnelle directement fléchée sur les formations obligatoires et cherche à favoriser le transfert de ces formations vers la formation initiale : « *Dans ce domaine, les parties signataires conviennent de poursuivre le travail engagé avec les organismes de la branche pour faciliter l'intégration des formations obligatoires dans la formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Elles souhaitent également développer les dispositifs de suivi des compétences acquises par les salariés et leur traçabilité afin d'en faciliter l'entretien* »

¹² Voir un arrêt de la Cour de Cassation de 2013 (Cass, Soc, 23 octobre 2013, n°11-16.032, Bull.) qui statue sur la conciliation de l'obligation de l'article L. 6321-1 (à savoir adapter les salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi) avec une formation qualifiante relevant du régime juridique des certifications-habilitations, désormais objet du CPF, et annule une clause de dédit-formation. Pascal Caillaud, « Un " droit à la qualification " enfin effectif ? », *Droit social* 2014, n°12, p. 1000.

Les données disponibles : DEFIS et les autres enquêtes auprès des entreprises, les enquêtes auprès des individus

Les enquêtes auprès des entreprises : DEFIS et CVTS 4

Le Dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (DEFIS), dont le volet « entreprises » a été collecté en 2015, interroge les entreprises formatrices sur les domaines des formations financées en 2014 : « au total, quels sont les domaines dans lesquels l'entreprise a financé des formations en 2014 ? ». Les items « hygiène et sécurité » et « autres habilitations et certifications réglementaires » permettent d'approcher le recours aux formations obligatoires en entreprise en distinguant ces deux types de formations réglementaires.

Initié par le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) et financé par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), le Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis) est réalisé par le Céreq et piloté conjointement par le Céreq et le CNEFP.

L'enquête saisit la part des formations réglementaires dans l'ensemble des formations au travers de la question : « Parmi l'ensemble des formations, quelle est la part des formations réglementaires pour l'exercice de l'activité ? », les réponses possibles étant : « la totalité ou presque », « la moitié ou plus », « entre le quart et la moitié », « moins du quart », « nulle ou presque ». L'enquête DEFIS ne donne pas d'informations quantitatives sur les formations selon leur spécificité (quantité, nombre d'heures ou de stagiaires...).

Elle interroge l'ensemble des entreprises de 3 salariés et plus. Au regard de la spécificité des pratiques de formations des plus petites entreprises, il sera choisi de ne traiter dans ce document que les données des entreprises de 10 salariés et plus, à l'exception des quelques résultats et de l'annexe 6 spécifique aux très petites entreprises.

La quatrième édition de l'enquête Continuing Vocational Training Survey (CVTS 4), menée en 2011, permet de caractériser l'intensité du recours aux formations hygiène et sécurité en 2010 à partir de la question : « En 2010, parmi l'ensemble des heures de cours et stages, quel était le nombre d'heures consacrées à des formations obligatoires à l'hygiène et à la sécurité au travail ? ». Mais elle ne fournit pas d'informations sur les autres formations réglementaires (habilitations et certifications). Le nombre d'heures de formation à l'hygiène et sécurité dispensées au cours de l'année 2010 est collecté, permettant de calculer la part de ces formations dans l'ensemble des formations dispensées par les entreprises. On ne connaît cependant pas le nombre de formations hygiène et sécurité réalisés dans l'année, ni leur durée.

Au préalable de la passation du questionnaire de l'enquête CVTS 4, il a été conseillé aux entreprises de répondre en se référant à la déclaration fiscale 24-83¹³, cette dernière ne s'intéressant qu'aux formations imputables au titre du plan de formation. Ainsi, en adossant les réponses de CVTS aux 24-83, il est probable que les données sur les volumes de formations de l'enquête CVTS 4 correspondent le plus souvent aux seules formations imputables, excluant une part non négligeable des formations hygiène et sécurité, notamment celles qui mentionne de manière explicite une non imputabilité au titre du plan comme montré en introduction.

Ainsi, les enquêtes DEFIS et CVTS n'approchent pas les formations obligatoires de la même manière. Tout d'abord le champ diffère : l'enquête DEFIS a une définition plus complète, approchant à la fois

¹³ Les déclarations fiscales 24-83 sont établies chaque année (jusqu'en 2014) par les entreprises d'au moins 10 salariés assujetties à l'obligation de développement de la formation professionnelle de leur personnel, est, depuis la loi fondatrice de 1971, l'élément le plus ancien et le plus régulier dans la production statistique sur la formation professionnelle continue.

les formations hygiène et sécurité et les autres habilitations ou certifications réglementaires qu'elles soient imputables ou non au titre du plan de formation ; l'enquête CVTS n'interroge les entreprises que sur les formations hygiène et sécurité et probablement, par son adossement aux 24-83, les seules formations imputables. Par ailleurs, à la différence de CVTS 4, l'enquête DEFIS ne donne pas d'informations quantitatives sur les formations selon leur spécificité (quantité, nombre d'heures ou de stagiaires...).

Ces différences de champs et de formulation entre DEFIS et CVTS interdisent l'analyse de l'évolution du recours à ces formations entre 2010 et 2014. Ce document privilégiera la présentation des données de l'enquête DEFIS, consolidées systématiquement par les résultats des autres enquêtes en annexe.

Les enquêtes auprès des individus : AES et DIFES¹⁴

L'enquête AES, « Adult Education Survey », ne permet pas d'analyser précisément les formations obligatoires hygiène et sécurité ou autres suivies par les salariés. En effet, elle interroge les individus sur leur participation aux formations et sur l'obligation de les suivre. Cependant, il est probable que les salariés déclarent être obligés de suivre une formation dans de nombreuses situations. Ils peuvent fréquemment ignorer l'obligation faite aux employeurs de mettre en place une formation hygiène et sécurité. Par ailleurs, l'enquête interroge sur le domaine de formation. Celui correspondant le plus au sujet étudié est intitulé : « protection de l'environnement et service sécurité », ce qui peut recouper partiellement les formations en hygiène et sécurité, mais sans ni totalement les englober, ni en être un sous-ensemble. Les résultats ne seront pas analysés dans le cadre de cette étude.

L'enquête DIFES, Dispositif d'Information sur la Formation Employeur/Salarié, est une enquête auprès de salariés couplée avec CVTS 4. Elle est plus précise dans l'approche des formations obligatoires hygiène et sécurité. Les salariés sont interrogés sur le but principal visé par la formation suivie. L'item « dans le but principal de se conformer à des impératifs liés à la réglementation (hygiène, sécurité) » permet de définir la participation des salariés aux formations obligatoires hygiène et sécurité.

¹⁴ A noter que le volet « salariés » de DEFIS pourra être ultérieurement mobilisé pour compléter cette étude.

1. Données générales

1.1. Près de deux entreprises sur trois financent des formations obligatoires en 2014

En 2014, 63 % des entreprises, soit près de deux sur trois, ont financé des formations obligatoires (indistinctement hygiène et sécurité ou autres habilitations et certifications réglementaires). Parmi celles-ci, 47 % ont financé des formations hygiène et sécurité et 48 % d'autres formations visant des habilitations ou certifications réglementaires (Tableau 1).

Les formations obligatoires sont les plus fréquentes : 72 % des entreprises formatrices ont financé des formations obligatoires. Analysées séparément, les formations hygiène et sécurité et les autres habilitations et certifications réglementaires constituent les deuxièmes (55 % des entreprises formatrices) et troisièmes (54 % des entreprises formatrices) domaines de formation financés en 2014 après les formations touchant aux techniques spécifiques à un métier (66 % des entreprises formatrices).

Tableau 1 • Le recours aux formations obligatoires en 2014 (%)

	Toutes entreprises	Entreprises formatrices seulement
Part d'entreprises ayant financé des formations H&S obligatoires en 2014	47	54
Part d'entreprises ayant financé des formations réglementaires ou habilitations obligatoires en 2014	48	55
Part d'entreprises ayant financé des formations obligatoires (H&S ou réglementaires) en 2014	63	72

Lecture : 63 % de l'ensemble des entreprises de 10 salariés et plus ont financé de la formation obligatoire en 2014.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus

Tableau 2 • Les domaines de formations des entreprises formatrices en 2014 (%)

Formation obligatoire (H&S ou réglementaire)	72
Techniques spécifiques à un métier	66
Autres habilitations ou certifications réglementaires	55
Hygiène et sécurité	54
Informatique, bureautique	49
Management	32
Intégration / accueil des nouveaux salariés	31
Commercial	28
Administratif	26
Langues étrangères	21
Communication écrite ou orale	13
Savoir de base : lire, écrire et compter	4

Lecture : 72 % des entreprises formatrices de 10 salariés et plus ont financé des formations obligatoires en 2014.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

La réalisation de formations obligatoires varie fortement selon le secteur d'activité¹⁵ de l'entreprise

En 2014, d'après les données de l'enquête DEFIS, les secteurs industriels sont ceux qui ont le plus recours aux formations obligatoires : 93 % des entreprises des industries extractives, de l'énergie, de l'eau de la gestion des déchets et de la dépollution, 95 % de celles des transports et entreposages, 71 % de celles de la fabrication de denrées alimentaires, boissons et produits à base de tabac, 85 % de celles de la fabrication d'éléments électriques et électroniques et 86 % de celles de la construction ont financé de la formation obligatoire. Le secteur de l'hébergement et de la restauration est lui aussi fortement consommateur de formations obligatoires, avec 83 % des entreprises, ce qui pourrait correspondre, en partie tout du moins, à l'obligation à former régulièrement son personnel à l'hygiène et sécurité alimentaire¹⁶. A l'inverse, les entreprises des secteurs des activités scientifiques et techniques ou celles de l'information et de la communication financent moins fréquemment des formations obligatoires (Tableau 3). Ces observations sont confirmées par les parts d'heures consacrées aux formations en H&S de l'enquête CVTS¹⁷.

La taille des entreprises selon les secteurs d'activité a très certainement un effet sur les fréquences observées. Ainsi, si les entreprises de construction, bâtiment et génie civil qui ont fréquemment recours aux formations hygiène et sécurité ne ressortent pas particulièrement, il faut y voir un effet secondaire de la taille - souvent petite - des entreprises de ce secteur. D'après les résultats du modèle "toutes choses égales par ailleurs" en annexe 3, indépendamment de la taille, ce sont bien les industries extractives, chimiques et de production de gaz, eau et électricité ainsi que celles de la construction qui ont le plus recours aux formations obligatoires, à l'inverse de la plupart des secteurs des services.

Formations hygiène et sécurité ou autres habilitations et certifications réglementaires : un recours différencié selon les secteurs

L'enquête DEFIS permet de distinguer par secteur le recours aux formations obligatoires hygiène et sécurité d'une part, et aux autres habilitations et certifications réglementaires d'autre part. Alors que pour l'ensemble des secteurs, le recours aux formations obligatoires hygiène et sécurité et aux formations réglementaires est de même niveau, 87 % des entreprises du transport ont financé des formations réglementaires tandis qu'elles ne sont que 49 % à avoir financé des formations hygiène et sécurité¹⁸. A l'inverse, dans le secteur de la restauration et de l'hébergement, 80 % des entreprises ont financé des formations hygiène et sécurité¹⁹, tandis que 37 % ont financé d'autres formations réglementaires visant l'obtention d'une habilitation ou d'une certification (Tableau 3).

Les contenus des formations hygiène et sécurité sont en effet différents de ceux des autres habilitations et certifications réglementaires. Comme précisé en introduction, les premières visent à maintenir un environnement de sécurité et d'hygiène adéquat au travail (restauration, industrie agroalimentaire, distribution d'eau), tandis que les secondes accompagnent plus fréquemment la mobilisation de véhicules, d'outils, de machines ou produits spécifiques et faisant courir un risque potentiel aux travailleurs (secteur industriels, transports, construction).

¹⁵ Pour le regroupement des secteurs à partir de l'enquête CVTS et une analyse sectorielle voir annexe 6.

¹⁶ Par exemple, l'obligation minimale faite par le règlement (CE) no 852/2004 aux exploitants du secteur alimentaire opérant à n'importe quel stade de la chaîne de production, de transformation et de distribution de denrées alimentaires après la production primaire et les opérations connexes, de mettre en place, d'appliquer et de maintenir des procédures basées sur l'analyse des risques et la maîtrise des points critiques (HACCP), d'une durée légale de 14 heures.

¹⁷ Voir annexe 2, tableau 4 et 5.

¹⁸ Les entreprises du secteur du transport sont aussi celles qui déclarent le plus fréquemment former pour répondre à des exigences réglementaires : voir Annexe 4.

¹⁹ Ce résultat est confirmé par l'Observatoire des métiers et qualifications du secteur (<http://www.fafih.com/>) qui mentionne dans son rapport de 2011 que « l'hygiène et la qualité alimentaire, la prévention sécurité, [...] sont présents aux premiers rangs des formations suivies quelle que soit la taille de l'entreprise. », page 53.

Tableau 3 • Recours aux formations hygiène et sécurité et autres formations réglementaires des entreprises formatrices en 2014 selon le secteur d'activité de l'entreprise (%)

Secteurs (nomenclature DEFIS)	Part d'entreprises ayant financé des formations H&S	Part d'entreprises ayant financé d'autres formations réglementaires	Part d'entreprises formatrices ayant financé des formations obligatoires (H&S ou réglementaires)
"DE-Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution"	85	85	93
"GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles"	51	54	69
"HZ - Transports et entreposage"	49	87	95
"IZ - Hébergement et restauration"	80	37	83
"JZ - Information et communication"	27	34	46
"KZ - Activités financières et d'assurance"	48	51	65
"CR - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - Cokéfaction et raffinage"	65	44	71
"C3 - Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines"	67	83	85
"FZ - Construction"	62	75	86
"C5 - Fabrication d'autres produits industriels"	56	59	73
"MN - Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien"	34	39	50
"OQ - Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale"	61	50	77
Ensemble	54	55	72

Lecture : 85 % des entreprises formatrices du secteur des industries extractives, de l'énergie, de la production d'eau et de la gestion des déchets et de dépollution ont financé des formations hygiène et sécurité en 2014.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

La part d'entreprises qui forment pour répondre à des obligations augmente avec la taille

Logiquement, la part d'entreprises qui financent de la formation en hygiène et sécurité ou visant à obtenir des habilitations ou certifications réglementaires augmente fortement avec la taille. En 2014, respectivement 47 % et 50 % des entreprises de 10 salariés et plus ont financé des formations hygiène et sécurité et des formations réglementaires quand ce sont près de 9 entreprises sur 10 parmi les plus grandes (Tableau 4). Ces résultats sont confirmés par l'enquête CVTS concernant les formations hygiène et sécurité²⁰. Cependant, la proportion de formations obligatoires dans l'ensemble des formations financées par les entreprises est particulièrement importante dans les petites entreprises.

²⁰ Voir annexe 2, tableau 2.

Tableau 4 • Recours aux formations obligatoires des entreprises formatrices en 2014 selon la taille de l'entreprise (%)

	Part d'entreprises ayant financé des formations H&S	Part d'entreprises ayant financé d'autres formations réglementaires	Part d'entreprises formatrices ayant financé des formations obligatoires (H&S ou réglementaires)
10 à 49 salariés	47	50	67
50 à 249 salariés	78	76	89
250 à 499 salariés	90	84	96
500 salariés et plus	92	89	96
Ensemble	54	55	72

Lecture : 47 % des entreprises formatrices de 10 à 49 salariés ont financé des formations hygiène et sécurité en 2014.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champs : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

1.2. La part des formations obligatoires parmi l'ensemble des formations

L'enquête DEFIS ne comptabilise pas le nombre d'heures consacré aux formations, mais elle interroge les entreprises sur la part de formations réglementaires (en ne distinguant pas les formations hygiène et sécurité) parmi l'ensemble des formations au moyen des classes suivantes : « la totalité ou presque », « la moitié ou plus », « entre le quart et la moitié », « moins du quart », « nulle ou presque ».

La part de formations obligatoires parmi l'ensemble des formations est importante : 29 % des entreprises consacrent moins d'un quart de l'ensemble des formations aux formations réglementaires, contre 26 % la totalité ou presque. Au total ce sont 52 % des entreprises formatrices qui consacrent plus de la moitié de leurs formations aux formations réglementaires (Tableau 5).

Tableau 5 • Part de formations réglementaires parmi l'ensemble des formations pour les entreprises formatrices en 2014 (%)

	de 0 à 25%	25 à 50%	50% et plus	100% ou presque
Part des formations réglementaires parmi l'ensemble des formations en 2014	29	19	27	26

Lecture : 30 % des entreprises formatrices ont consacré moins d'un quart de leur formation aux formations réglementaires en 2014.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

La taille et le secteur des entreprises ont un effet sur la part de formation dédiée aux formations obligatoires

Selon DEFIS, la part de formations obligatoires est plus importante dans les petites entreprises que dans les grandes. Ainsi, respectivement 54% et 56% des entreprises de moins de 10 salariés et de celles de 10 à 49 salariés consacrent plus de la moitié de leurs formations aux formations obligatoires. Ce taux passe à 26 % pour les entreprises de 250 à 499 salariés (Tableau 6).

Tableau 6 • Part de formations attribuée aux formations réglementaires pour les entreprises formatrices selon la taille de l'entreprise en 2014 (%)

	0 à 50%	50% à 100%
10 à 49 salariés	44	56
50 à 249 salariés	55	45
250 à 499 salariés	74	26
500 salariés et plus	69	31
Ensemble	48	52

Lecture : 44 % des entreprises formatrices de 10 à 49 salariés ont consacré moins de la moitié de leur formation aux formations réglementaires en 2014.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

1.3. Les caractéristiques des formations réglementaires : durée, financement, modalités de mise en œuvre selon le dispositif DIFES

DIFES permet d'approcher le nombre d'heures de formation visant à se conformer à des impératifs réglementaires suivies par les salariés en 2010. Cette enquête apporte des précisions sur les durées et le type de salariés qui les suivent.

Les formations réglementaires sont en moyenne moins longues que les autres formations

Selon l'enquête DIFES 2010, 29 % des formations mises en place dans l'année ont pour but principal de se conformer à des impératifs liés à la réglementation. Cet objectif est le deuxième le plus fréquemment cité après celui d'être plus à l'aise dans son travail (45 % des formations). Ces formations sont courtes, elles ont une durée moyenne de 20 heures, quand celles ayant pour but d'être plus à l'aise dans le travail durent en moyenne 35 heures et celles visant à changer de métier, obtenir un diplôme ont des durées moyennes respectives de 660 heures et 409 heures (Tableau 7)²¹.

Les durées des formations réglementaires sont plus élevées pour les salariés les moins qualifiés : elles durent en moyenne 14 heures pour les cadres, professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires, 19 heures pour les employés et 26 heures pour les ouvriers (Tableau 8).

²¹ L'observatoire des formations obligatoires du secteur du bâtiment et des travaux publics qui recense 109 formations en janvier 2015, la durée moyenne minimale est de 22 heures pour des durées s'étendant de 7 heures à 140 heures.

Tableau 7 • Nombre, part et durée moyenne des formations selon le but principal visé en 2010

But principal visé par la formation	Nombre d'observations	Part de formation (%)	Durée moyenne (en heure)
Se conformer à des impératifs liés à la réglementation (hygiène, sécurité)	1 249	29	20
Etre plus à l'aise dans votre travail	2 218	45	35
Eviter de perdre votre emploi	47	2	60
Changer le contenu de votre activité dans l'entreprise	401	10	129
Changer de métier ou profession	77	2	660
Changer d'entreprise	15	0	270
D'obtenir un diplôme ou un titre	192	4	409
Ne sait pas	324	8	56
Ensemble	4523	100	71

Lecture : 29 % des formations ont pour objectif principal de se conformer à des impératifs liés à la réglementation (hygiène et sécurité) en 2010.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : ensemble des formations suivies par les salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Tableau 8 • Part et durée moyenne des formations selon le but principal visé et la catégorie socioprofessionnelle des salariés en 2010

	Formation visant à se conformer à des impératifs liés à la réglementation (hygiène, sécurité)		Autres formations	
	%	Durée moyenne (heure)	%	Durée moyenne (heure)
Cadres et professions intellectuelles supérieures	21	14	79	101
Professions intermédiaires	27	14	73	67
Employés	23	19	77	42
Ouvriers	42	26	58	170
Ensemble		20		93

Lecture : 21 % des formations suivies par des cadres et professions intellectuelles supérieures en 2010 sont des formations ayant pour objectif principal de se conformer à des impératifs liés à la réglementation.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : ensemble des formations suivies par les salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

Les formations obligatoires sont financées en totalité par l'employeur et s'inscrivent moins fréquemment dans un parcours professionnel

Les formations visant à se conformer à des impératifs liés à la réglementation, obligatoires, sont logiquement financées en totalité par l'employeur. Par ailleurs, comme développé en introduction, les formations obligatoires hygiène et sécurité et celles visant à se conformer à des impératifs réglementaires ont la particularité d'être attachées aux exigences immédiates de sécurité et d'application réglementaires des procédures des postes de travail, et ne cherchent pas à répondre à un objectif de construction de parcours professionnel. En effet, on observe qu'elles ne sont que 14 % à contribuer à la réalisation d'un projet professionnel contre 31 % des autres formations (Tableau 9).

Tableau 9 • Caractéristiques d'organisation des formations selon le but principal visé en 2010 (%)

	Formation visant à se conformer à des impératifs liés à la réglementation	Autres formations	Ensemble
La formation est un cours ou stage particulier ou en groupe	80	76	77
La formation est une formation en situation de travail avec l'aide d'un tuteur ou organisée par rotation sur postes de travail	12	15	15
La formation est une autoformation, un séminaire ou conférence	8	9	9
La formation est organisée sur le temps de travail exclusivement	93	87	89
La formation est organisée sur le temps libre exclusivement	3	5	4
La formation est organisée sur les deux	4	8	7
Les frais de formation sont en partie ou totalité à la charge du salarié	0	2	2
L'entreprise a pris en charge l'intégralité des coûts de formation	100	97	98
Formation réalisée dans la cadre du DIF	16	22	20
Formation n'est pas réalisée dans la cadre du DIF	76	72	73
Ne sait pas	8	7	7
La formation a contribué ou contribue à la réalisation d'un projet professionnel	14	31	26
La formation n'a pas contribué à la réalisation d'un projet professionnel	63	47	51
Le salarié n'avait pas de projet professionnel	23	22	22

Lecture : 80 % des formations ayant pour objectif principal de se conformer à des impératifs liés à la réglementation (hygiène et sécurité) sont organisées sous forme de cours ou stage particulier ou en groupe en 2010.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : ensemble des formations suivies par les salariés des entreprises de 10 salariés et plus.

1.4. Les entreprises qui dispensent des formations obligatoires se tournent davantage vers les Organismes paritaires collecteurs agréés²²

D'après le volet « entreprises » de DEFIS 2014, les entreprises qui ont financé des formations hygiène et sécurité ainsi que celles qui ont financé des formations visant d'autres certifications ou habilitations réglementaires sollicitent davantage les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) que les autres. En effet, si 42 % de l'ensemble des entreprises formatrices ont sollicité des conseils auprès de leur OPCA pour mettre en place une politique de formation depuis 3 ans, elles ne sont que

²² Organismes paritaires chargés de la récolte et de la redistribution des contributions des entreprises pour la formation professionnelle. Les OPCA ont aussi des missions d'accompagnement et de conseil auprès des entreprises en matière de politique de formation.

31 % dans ce cas lorsqu'elles n'ont pas financé de formations obligatoires et 47 % lorsqu'elles en ont financé. Ces analyses sont confirmées par les modèles *toutes choses égales par ailleurs* contrôlant les effets de taille et de secteur²³. Quels sont les services que les entreprises cherchent auprès des OPCA concernant ces formations ? A priori, elles nécessitent peu d'ingénierie financière ou d'ingénierie de formation, leur contenu et leur durée étant définis par des textes réglementaires.

Les entreprises qui dispensent des formations obligatoires semblent davantage demandeuses de conseils en évaluation des compétences : elles cherchent significativement davantage que les autres un appui dans l'évaluation des compétences ou des besoins en formation de l'entreprise (53 % contre 44 %), et la proposition d'une offre de formation (65 % contre 56 %) (Tableau 11). Ces résultats sont confirmés indépendamment de la taille et du secteur de l'entreprise par un modèle *toutes choses égales par ailleurs*²⁴.

Faut-il alors voir la mise en place de ces formations comme une contrainte que l'employeur chercherait à externaliser auprès des OPCA dans l'ensemble du processus, que ce soit dans l'évaluation des besoins, dans la recherche d'un organisme de formation, ou dans l'ingénierie financière et juridique²⁵ ? Il est possible aussi que les entreprises se tournent vers les OPCA car ces obligations sont difficiles à connaître précisément.

Par ailleurs, il semblerait que les entreprises qui dispensent des formations obligatoires identifient davantage des relais de formation au sein de l'entreprise : 62 % d'entre elles ont formellement identifié des salariés pouvant être formateur ou tuteur, alors qu'elles ne sont que 54 % dans ce cas parmi l'ensemble des entreprises formatrices. Ceci peut s'expliquer par la nature des formations obligatoires attachées au poste et à l'environnement de travail, plus à même d'être relayées par des salariés déjà présents sur le site de production (Tableau 10).

²³ Voir annexe 3, modèle DEFIS - construction de la politique de formation.

²⁴ Voir annexe 3, modèle DEFIS la construction de la politique de formation.

²⁵ Voir le rapport d'activité 2014 de l'OPCA du bâtiment et des travaux publics, Constructys, qui cite un chef d'entreprise, p11 : « [...] obligations vis-à-vis des salariés, sécurité, normes : la gestion d'une entreprise est de plus en plus lourde et Constructys vient alléger nos tâches administratives liées à la formation » Pascal Didier, gérant de Didier Pierre & Fils, charpente, terrassement, gros œuvre, 20 salariés.

Tableau 10 • Mise en place de la politique de formation des entreprises formatrices selon le recours aux formations obligatoires en 2014

	Part d'entreprises formatrices ayant financé des formations H&S	Part d'entreprises formatrices ayant financé d'autres formations réglementaires	Part d'entreprises formatrices ayant financé des formations obligatoires (H&S ou réglementaires)	Part d'entreprises formatrices n'ayant pas financé de formations obligatoires (H&S ou réglementaires)	Ensemble des entreprises formatrices
Des salariés sont identifiés formellement comme formateurs ou tuteurs	62	58	57	45	54
En cas de besoin, de salariés sont chargés de la formation de leurs collègues	79	77	77	78	77
Depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de son OPCA pour mettre en place une politique de formation	49	48	47	31	42
Depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un consultant pour mettre en place une politique de formation	16	16	15	10	14
Depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un expert-comptable pour mettre en place une politique de formation	15	14	15	14	15
Depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un organisme de formation pour mettre en place une politique de formation	39	40	38	29	36
Depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de la chambre consulaire / la CCI pour mettre en place une politique de formation	12	11	11	8	10
Depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de la représentation de l'organisme professionnel de branche pour mettre en place une politique de formation	17	20	18	14	17
Ensemble	54	55	72	28	

Lecture : 62% des entreprises formatrices qui ont financé de la formation obligatoire hygiène et sécurité en 2014 ont des salariés formellement identifiés comme formateurs ou tuteurs
 Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.- Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

Tableau 11 • Services attendus d'un OPCA de la part des entreprises formatrices selon le recours aux formations obligatoires en 2014

	Part d'entreprises formatrices ayant financé des formations H&S	Part d'entreprises formatrices ayant financé d'autres formations réglementaires	Part d'entreprises formatrices ayant financé des formations obligatoires (H&S ou réglementaires)	Part d'entreprises formatrices n'ayant pas financé de formations obligatoires (H&S ou réglementaires)
Un appui dans l'évaluation des compétences ou des besoins en formation de l'entreprise	54	53	53	44
La proposition d'une offre de formation	66	64	65	56
La proposition d'outils pour construire le plan de formation	55	52	53	47
Un soutien financier	90	89	89	87
Un conseil en ingénierie financière ou juridique	37	36	35	25
Des informations sur la politique de formation de la branche (accords formation, outils contractuels, dispositifs spécifiques, etc.)	65	65	64	57

Lecture : 54% des entreprises formatrices qui ont financé de la formation obligatoire hygiène et sécurité en 2014 attendent d'un OPCA un appui dans l'évaluation des compétences ou des besoins en formation de l'entreprise.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

1.5. La présence de représentants du personnel dans les entreprises de moins de 250 salariés est liée à une hausse du recours aux formations obligatoires

L'enquête DEFIS montre que si la présence de représentants du personnel dans les entreprises n'est pas significativement liée au niveau de recours aux formations obligatoires, en revanche, lorsque la formation prend une place importante dans les débats entre direction et représentants du personnel, le recours aux formations obligatoires est plus fréquent, et ceci est d'autant plus vrai que les entreprises sont de petites tailles.

Parmi les entreprises de 10 à 49 salariés ayant des représentants du personnel, lorsque la place occupée par la formation dans les débats entre direction et représentants du personnel est importante ou très importante, 84 % des entreprises formatrices ont financé de la formation obligatoire. Si la place de la formation est peu importante, ce taux passe à 64 % (tableau 12)²⁶. On retrouve ce lien dans les entreprises formatrices de 50 à 249 salariés où, lorsque la formation occupe une place importante ou très importante dans les débats entre direction et représentants du personnel, la part d'entreprises ayant financé de la formation obligatoire atteint 94 %. Ces résultats sont confirmés par un modèle *toutes choses égales par ailleurs*, indépendamment du secteur, de l'outillage en termes de politique de formation et de la taille des entreprises. Au-delà de 250 salariés, presque toutes les entreprises financent des formations obligatoires, quelle que soit l'intensité du dialogue social sur la formation.

²⁶ Annexe 3, modèle DEFIS – les représentants du personnel

Ainsi, les formations obligatoires ne paraissent pas être un enjeu de dialogue entre employeurs et représentants du personnel dans les grandes entreprises, qui organisent les formations obligatoires de manière quasi systématique. Concernant les plus petites d'entre elles, il semble que les formations obligatoires sont plus fréquemment financées lorsque les représentants du personnel se saisissent de la question, qu'ils aient alors un rôle à jouer dans leur mise en place, ou que la survenue de l'obligation de former entraîne leur consultation (Tableau 12).

Tableau 12 • Part d'entreprises formatrice selon la place occupée par la formation dans les débats entre directions et représentants du personnel (%)

	10 à 49 salariés		50 à 249 salariés		250 à 499 salariés		500 salariés et plus	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
Représentants du personnel dans l'entreprise								
Part d'entreprises formatrices ayant des représentants du personnel	42	58	83	17	96	4	96	4
Part d'entreprises ayant financé des formations obligatoires ayant des représentants du personnel	45	55	85	15	96	4	97	3
La place occupée, au cours des trois dernières années, par la formation des salariés dans les débats entre direction et représentants du personnel est importante ou très importante	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
Part d'entreprises formatrices ayant financé des formations obligatoires (H&S ou réglementaire)	84	64	94	85	96	94	98	90
Part d'entreprises formatrices n'ayant pas financé des formations obligatoires	16	36	6	15	4	6	2	10
Part d'entreprises ayant financé des formations H&S	66	44	86	73	93	85	95	85
Part d'entreprises ayant financé d'autres formations réglementaires	64	47	83	70	85	82	93	78

Lecture : 42 % des entreprises formatrices de 10 à 49 salariés ont des représentants du personnel en 2014.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

1.6. Les entreprises qui intègrent des normes qualité ont plus fréquemment recours aux formations hygiène et sécurité

Les résultats de l'enquête DEFIS 2014 montrent que les entreprises qui ont des contextes de production objectivés soumis à des méthodes formalisées de résolution de problèmes, de réglementation, ou sont dans des démarches de standardisation des procédés et méthodes de travail ont plus fréquemment financé des formations hygiènes et sécurité ou d'autres formations visant une habilitation ou autre certification réglementaire. Cependant, on observe que ce n'est plus vrai lorsque les formations réglementaires représentent plus de la moitié de l'ensemble des formations : les entreprises concernées ne semblent alors pas se distinguer par des contextes de production particuliers (Tableau 13).

Ces résultats sont confirmés par un modèle *toutes choses égales par ailleurs*, indépendamment du secteur, de l'outillage des entreprises en matière de politique de formation dont disposent les

entreprises et de leur taille²⁷. L'enquête CVTS 2010 confirme aussi ce lien entre la présence de norme qualité et la réalisation des formations obligatoires pour le champ restreint des formations hygiène et sécurité²⁸.

Tableau 13 • Part d'entreprises formatrices H&S et autres habilitations et certifications réglementaires selon les changements et les modalités de production des entreprises formatrices en 2014

	Part d'entreprises formatrices ayant financé des formations H&S	Part d'entreprises formatrices ayant financé d'autres formations réglementaires	Part d'entreprises formatrices ayant consacré plus de la moitié des formations aux réglementaires
Des objectifs précis et quantifiés de chiffre d'affaires ou de rentabilité sont fixés	60	57	50
Méthode formalisée de résolution des problèmes	62	63	53
Démarche de standardisation des procédés et méthodes de travail	59	59	49
L'entreprise a connu des changements dans la réglementation et les normes auxquelles elle est soumise	61	61	52
L'entreprise forme pour répondre aux exigences réglementaires	64	70	72
L'entreprise a recruté de nouveaux salariés aux cours de trois dernières années	55	55	52
L'entreprise a analysé les besoins de qualification et compétences du personnel au cours des trois dernières années	59	60	51
L'entreprise identifie les besoins en formation des salariés au cours des entretiens avec la hiérarchie	59	58	50
Ensemble	54	55	52

Lecture : 60 % des entreprises ayant des objectifs précis et quantifié de chiffre d'affaire ou de rentabilité formatrices ont financé au moins une formation hygiène et sécurité en 2014.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Les entreprises qui ont majoritairement des clients institutionnels forment plus fréquemment aux formations obligatoires

L'enquête DEFIS de 2014 permet d'approcher les situations de sous-traitance et les relations clients des entreprises interrogées. Ainsi, les entreprises qui financent des habilitations ou certifications réglementaires (autres que hygiène et sécurité) ont plus fréquemment des entreprises ou administrations comme principal client, ces résultats sont confirmées par les modèles *toutes choses égales par ailleurs* contrôlant les effets de taille et de secteur (Tableau 14).

Par ailleurs, l'enquête confirme le lien entre l'obtention de label qualité, ou les contraintes des relations clients, et la fréquence des formations obligatoires : 83 % des entreprises qui forment

²⁷ Annexe 3, modèle DEFIS – général

²⁸ Annexe 2, tableau 12

principalement pour obtenir un label qualité ou répondre à une demande client ont financé de la formation obligatoire dans l'année, et près de la moitié d'entre elles y consacrent plus de 50 % de leur formation²⁹. Ce résultat peut être rapproché des conclusions d'une étude de l'IRES. Celle-ci montre que les situations de sous-traitance amènent parfois les donneurs d'ordre à proposer à leurs sous-traitants des offres de formations obligatoires standardisées, ce qui n'est pas sans effet sur la qualité de ces formations et leur adéquation aux besoins des entreprises sous-traitantes³⁰.

Tableau 14 • Part d'entreprises dont les entreprises ou administrations représentent la part plus importante du chiffre d'affaires et dont l'activité a été sous-traitée selon le financement de formations obligatoires en 2014 (%)

	Les entreprises ou administrations représentent la part la plus importante du CA de l'entreprise	En 2014, l'activité de l'entreprise a été en partie sous traitée	... dans une proportion de 10% ou plus du CA
Part d'entreprises formatrices ayant financé des formations H&S en 2014	33	61	13
Part d'entreprises formatrices ayant financé d'autres formations réglementaires en 2014	36	68	15
Part d'entreprises formatrices ayant consacré plus de la moitié des formations aux réglementaires en 2014	33	64	15
Part d'entreprises formatrices ayant financé des formations obligatoires (HS ou réglementaire)	33	64	13
Part d'entreprises formatrices n'ayant pas financé de formations obligatoires (HS ou réglementaire)	27	59	13
Ensemble des entreprises formatrices	31	62	13

Lecture : 33 % des entreprises formatrices qui ont financé de la formation obligatoire hygiène et sécurité en 2014 réalisent la part la plus importante de leur chiffre d'affaires auprès des entreprises ou administrations.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Au total, ces résultats montrent que les entreprises connaissant des situations de production déjà analysées³¹ comme favorisant la mise en place de politiques de formation structurées (normes qualités, objectifs précis et quantifiés, méthodes formalisée de résolution des problèmes etc.) ont davantage recours aux formations obligatoires. En revanche, il semblerait que lorsque la part de formations réglementaires augmente, l'entreprise prend des caractéristiques de taille et d'effort de formation très différentes, comme ce sera développé à la suite.

²⁹ Voir annexe 4 : les raisons principales de formation – DEFIS 2014

³⁰ BETHOUX (Elodie), MIAS (Arnaud), BLACHE (Guillaume), DUPUY (Camille), JOBERT (Annette), RENOUX (Jean-Louis), SPIESER (Catherine), TALLARD (Michèle), VINCENT (Catherine), « Dialoguer plus, mais sur quoi ? Les régulations d'entreprises en matière d'emploi, de formation et de condition de travail en temps de crise » in *La revue de l'IRES*, n°84, 2015-1, pp 91-123, p104

³¹ Jean-Claude Sigot, Josiane Vero, Politique d'entreprise et sécurisation des parcours : un lien à explorer, *Bref*, n° 318, 2014, 4 p. Voir aussi « variété des politiques de formation », *Quand la formation continue*, CEREQ, 2014, pages 48-49.

2. Intensité de recours aux formations H&S et effet sur la politique de formation de l'entreprise

2.1. Le recours élevé aux formations obligatoires, une spécificité des petites entreprises

Selon DEFIS 2014, les plus petites entreprises sont celles qui déclarent le plus fréquemment dédier plus de la moitié de leurs formations aux formations obligatoires. 54 % des entreprises de moins de 10 salariés et 56 % de celles de 10 à 49 salariés consacrent plus de la moitié de leurs formations aux formations réglementaires, contre entre 26 % et 31 % des plus grandes. Ainsi, si les petites entreprises dispensent moins souvent des formations obligatoires, quand elles le font, elles semblent y consacrer une part importante de l'ensemble de leur formation (Tableau 15)³². L'enquête CVTS 2010 confirme ces résultats concernant le sous-champ des formations hygiène et sécurité, en montrant que respectivement 8 % et 11 % des entreprises formatrices de 10 à 49 salariés et de 50 à 249 salariés consacrent au moins 50 % de leur volume de formation aux obligations hygiène et sécurité, contre 5 % de celles de 500 salariés et plus³³.

Tableau 15 • Part de formations réglementaires parmi l'ensemble des formations pour les entreprises formatrices selon la taille de l'entreprise en 2014 (%)

	de 0 à 25%	25 à 50%	50% et plus	100% ou presque	de 0 à 50%	50% à plus
Moins de 10 salariés	31	15	21	33	46	54
10 à 49 salariés	28	17	26	29	44	56
50 à 249 salariés	30	25	30	15	55	45
250 à 499 salariés	47	26	17	9	74	26
500 salariés et plus	43	26	20	11	69	31
Ensemble	30	17	24	29	47	53

Lecture : 31 % des entreprises formatrices de moins de 10 salariés ont consacré moins de 25 % de leur formation aux formations réglementaires en 2014.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 2 salariés et plus.

Les petites entreprises sont celles qui déclarent le plus fréquemment former pour répondre aux exigences réglementaires

Les entreprises de 10 à 49 salariés sont donc celles qui déclarent le plus fréquemment former dans le but de se conformer à des exigences réglementaires et inversement, ce sont aussi celles qui déclarent le moins fréquemment former dans le but principal d'accompagner les changements (organisationnels, techniques, de produits,...). Cette tendance s'inverse lorsque la taille de l'entreprise augmente : 30 % des entreprises de 10 à 49 salariés déclarent former principalement pour répondre aux exigences réglementaires quand c'est près de deux fois moins (16 %) pour les entreprises de 500 salariés et plus ; à l'inverse, 20 % des entreprises les plus petites considèrent la formation comme un investissement et forment pour accompagner les changements pour 53 % des entreprises les plus grandes (Tableau 16).

³² Voir annexe 8 pour une analyse du recours aux formations obligatoires dans les très petites entreprises.

³³ Annexe 2, tableau 8

Ainsi, il semblerait que les petites entreprises mettent davantage un pied dans la formation par le biais des formations obligatoires. Pour autant, ces obligations n'ont pas pour effet d'aligner la réalisation de formations obligatoires des petites entreprises sur les grandes, la fréquence des formations obligatoires augmente comme on l'a vu avec la taille de l'entreprise (Tableau 3).

Tableau 16 • Part d'entreprises formatrices selon l'objectif principal assigné à la formation et part d'entreprises ayant financé des formations obligatoires selon leur taille en 2014 (%)

	l'entreprise forme principalement pour répondre à des exigences réglementaires	l'entreprise forme principalement pour accompagner les changements	part d'entreprises ayant financé des formations obligatoires (HS ou réglementaire)
10 à 49 salariés	30	20	67
50 à 249 salariés	29	29	89
250 à 499 salariés	24	33	96
500 salariés et plus	16	53	96
Ensemble	29	22	72

Lecture : 30 % des entreprises formatrices de 10 à 49 salariés forment principalement pour répondre à des exigences réglementaires en 2014.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Pour les petites entreprises former principalement pour des raisons réglementaires n'a pas d'effet sur les taux d'accès à la formation

L'enquête DEFIS montre un effet différencié des formations obligatoires selon la taille des entreprises : si les obligations de formations ne modifient pas significativement le taux d'accès à la formation dans les petites entreprises, ce n'est pas le cas pour les plus grandes d'entre elles.

Lorsque les entreprises de 10 à 49 salariés forment principalement pour répondre à des exigences réglementaires, elles ont un taux d'accès à la formation de 43 % (contre 41 % pour l'ensemble des entreprises de même taille). Plus la taille de l'entreprise augmente, plus le fait de former principalement pour répondre à des exigences réglementaires fait baisser le taux d'accès relativement à l'ensemble des entreprises formatrices de même taille.

A l'inverse, lorsque les entreprises forment leurs salariés principalement pour accompagner les changements (considérant ainsi la formation comme un investissement), les résultats sont opposés : les entreprises de plus de 50 salariés ont des taux d'accès supérieurs aux entreprises de même taille ayant des objectifs différents (Tableau 17).

Tableau 17 • Taux d'accès à la formation dans les entreprises formatrices selon leur taille et l'objectif de formation en 2014 (%)

	l'entreprise forme principalement pour répondre à des exigences réglementaires	l'entreprise pour une autre raison que pour répondre à des exigences réglementaires	l'entreprise forme principalement pour accompagner les changements	Ensemble
de 10 à 49 salariés	43	40	41	41
de 50 à 249 salariés	48	46	51	47
de 250 à 499 salariés	50	54	60	53
500 salariés et plus	53	57	60	57
Ensemble	42	44	44	

Lecture : les entreprises de 10 à 49 salariés ont un taux d'accès moyen à la formation de 43 % lorsqu'elles forment principalement pour répondre à des exigences réglementaires en 2014.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

...mais contraint la diversification des domaines de formation financés

La part de petites entreprises qui ont financé de la formation dans divers domaines est plus faible lorsqu'elles forment principalement pour répondre à des exigences réglementaires. Ce n'est pas le cas dans les grandes. Cette observation indiquerait, pour les petites entreprises, une forte concentration sur les formations obligatoires lorsque les exigences réglementaires sont la principale raison de formation. A l'inverse, les entreprises de taille supérieure ont plus fréquemment que les petites financé de la formation dans les autres domaines, même si les exigences réglementaires sont mentionnées comme objectif principal de formation (Tableau 18).

Les formations obligatoires pourraient donc être exclusives des autres types de formation dans les petites entreprises (en tout cas pour une partie non négligeable d'entre elles), alors que cela n'est pas le cas dans les entreprises de 50 salariés et plus. Cette question va maintenant être approfondie.

Tableau 18 • Part d'entreprises formatrices ayant financé de la formation dans les domaines mentionnés selon l'objectif principal assigné à la formation et leur taille en 2014 (%)

	10 à 49		50 à 249		250 à 499		500 et plus	
	regl	autre	regl	autre	regl	autre	regl	autre
formation obligatoire (H&S ou réglementaire)	84	55	97	91	98	94	99	95
hygiène et sécurité	59	42	84	76	95	88	94	92
autres habilitations ou certifications réglementaires	67	43	87	71	82	84	97	87
intégration / accueil des nouveaux salariés	18	30	47	48	54	71	69	80
informatique, bureautique	39	46	54	68	67	86	82	94
management	17	28	50	61	58	91	88	93
commercial	15	29	32	41	54	57	69	76
administratif	21	22	35	43	48	54	66	66
langues étrangères	11	17	27	44	46	70	58	76
techniques spécifiques à un métier	54	65	73	84	91	92	90	94
communication écrite ou orale	4	11	16	28	30	55	42	65
savoir de base : lire, écrire et compter	2	3	10	9	8	14	35	28

Lecture : 84 % des entreprises formatrices de 10 à 49 salariés qui forment principalement pour répondre à des exigences réglementaires ont financé de la formation obligatoire en 2014.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015. Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

2.2. Une part modérée de formation obligatoire augmente le taux d'accès des salariés à la formation, mais celui-ci baisse quand l'entreprise forme principalement dans ce cadre

L'enquête DEFIS de 2014 montre que la part d'entreprises formatrices en hygiène et sécurité obligatoires est plus élevée lorsqu'elles ont des taux d'accès supérieurs à 50 % et 75 % et dans une moindre mesure pour celles formant l'ensemble de leur personnel. Concernant les autres habilitations et certifications réglementaires, l'enquête montre de la même manière que lorsque l'entreprise a des taux d'accès à la formation supérieurs à 50 % et 75 %, elle forme plus fréquemment aux autres habilitations et certifications réglementaires que l'ensemble des entreprises formatrices. Par ailleurs, les entreprises qui ont des taux d'accès les plus importants sont plus nombreuses à consacrer plus de la moitié de leurs formations aux formations réglementaires (Tableau 19).

Tableau 19 • Part d'entreprises ayant recours aux formations obligatoires selon leur taux d'accès en 2014 (%)

	l'entreprise dispense des formations...			part de formations réglementaires
	obligatoires (H&S et réglementaire)	en hygiène et sécurité	pour d'autres certifications et habilitations réglementaires	50 % et plus
taux d'accès supérieur à 25% (66% des entreprises formatrices)	75	60	59	53
taux d'accès supérieur à 50% (34% des entreprises formatrices)	77	65	60	55
taux d'accès supérieur à 75% (16% des entreprises formatrices)	75	66	57	55
taux d'accès égal à 100% (7% des entreprises formatrices)	69	57	50	60
Ensemble	72	54	55	53

Lecture : 75 % des entreprises dont les taux d'accès à la formation sont supérieurs à 25 % dispensent des formations obligatoires en 2014

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

Ainsi, les taux d'accès à la formation sont plus élevés lorsque les entreprises délivrent des formations obligatoires. Ces résultats sont d'ailleurs confirmés par l'enquête CVTS sur le seul champ des formations hygiène et sécurité réglementaires. Les entreprises qui ont les taux d'accès les plus élevés à la formation en général ont une part d'heures de formation hygiène et sécurité, une espérance de formation hygiène et sécurité plus élevées que l'ensemble des entreprises formatrices (Tableau 20).

Tableau 20 • Part d'heures consacrées aux formations hygiène et sécurité en 2010 selon le taux d'accès à la formation

	Part d'heures consacrées aux formations H&S	Espérance de formation H&S ³⁴
taux d'accès supérieur à la moyenne des entreprises de même taille et même secteur	20	2,4
taux d'accès supérieur à 50%	20	2,6
taux d'accès supérieur à 75%	23	3,2
Ensemble	14	1,8

Lecture : les entreprises qui ont un taux d'accès supérieur à la moyenne des taux d'accès des entreprises de même taille et même secteur consacrent en moyenne 20 % de leur volume d'heure de formation aux formations hygiène et sécurité en 2010
 Source : CVTS 4 – CEREQ
 Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

Le recours élevé aux formations hygiène et sécurité est lié à une baisse du taux d'accès à la formation

Si des taux d'accès élevés semblent liés à une diffusion plus importante des formations obligatoires, l'inverse ne semble pas vrai pour autant : un recours *trop* important à ces formations n'est pas lié à un accès plus important à la formation.

En effet, selon DEFIS 2014, les entreprises qui consacrent la totalité de leur formation (ou presque) aux formations réglementaires ont des taux d'accès inférieurs à ceux de l'ensemble des entreprises formatrices (Tableau 21).

Tableau 21 • Taux d'accès à la formation dans les entreprises formatrices selon le domaine de formation en 2014 (%)

	Taux d'accès
L'entreprise est formatrice	48
hygiène et sécurité	50
autres certifications et habilitations réglementaires	49
Part de formations réglementaires	
moins de 25 %	48
25% à 50%	49
50% et plus	50
la totalité ou presque	42

Lecture : les entreprises formatrices en hygiène et sécurité ont un taux d'accès à la formation de 50 % en 2014.
 Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.
 Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

CVTS confirme cette tendance sur le seul champ de la formation hygiène et sécurité : dans les entreprises ayant un taux d'accès des salariés à la formation élevé, celui-ci diminue lorsqu'elles consacrent l'essentiel des formations qu'elles dispensent à l'hygiène et sécurité (Tableau 24). On verra également qu'à partir d'un certain seuil, le gain d'espérance de formation hygiène et sécurité ne compense pas la perte d'espérance des autres formations.

³⁴ Voir l'annexe 1 pour la description des indicateurs. L'espérance de formation rapporte le nombre d'heures consacrées aux formations H&S au total des salariés formés ou non formés en 2010 pour l'ensemble des entreprises formatrices. Cet indicateur permet d'approcher le nombre moyen d'heures dont bénéficie un salarié au cours d'une année pour les formations hygiène et sécurité.

$$\text{Espérance de formation H\&S} = \frac{\text{nombre d'heures consacrées aux formations hygiène et sécurité en 2010}}{\text{total des salariés en 2010}}$$

Tableau 24 • Taux d'accès des salariés des entreprises formatrices (cours et stages) selon la part d'heure consacrée aux formations hygiène et sécurité en 2010 (%)

	Taux d'accès
entreprises qui consacrent au moins une heure aux H&S	54
plus de 15%	49
plus de 50%	47
plus de 75%	47
100%	48
Ensemble des entreprises formatrices CS	50
Ensemble des entreprises	45

Lecture : les entreprises qui consacrent au moins une heure aux formations hygiène et sécurité ont un taux d'accès à la formation de 54% en 2010.

Source : CVTS 4 –CEREQ.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

2.3. Les entreprises qui consacrent une part importante aux formations hygiène et sécurité forment davantage leurs ouvriers

Selon l'enquête CVTS de 2010³⁵, lorsque l'entreprise consacre une part plus importante de ses formations à l'hygiène et sécurité, le taux d'accès des cadres baisse de 10 points (par rapport à celui constaté dans l'ensemble des entreprises qui consacrent au moins une heure à ces formations), mais celui des ouvriers reste stable (variant entre 42 % et 46 %). Les formations obligatoires hygiène et sécurité étant principalement destinées aux activités d'exécution, de maniement d'outils ou produits spécifiques, les ouvriers sont logiquement davantage concernés (Tableaux 25 et 26).

Tableau 25 • Taux d'accès des salariés dans les entreprises formatrices (cours et stages) selon la part d'heures consacrées aux formations hygiène et sécurité en 2010

	Taux d'accès	Taux d'accès ouvrier	Taux d'accès cadre
entreprises qui consacrent au moins une heure aux H&S	54 %	44 %	62 %
moins de 15%	50 %	37 %	58 %
plus de 15%	49 %	42 %	59 %
plus de 50%	47 %	46 %	52 %
plus de 75%	47 %	45 %	51 %
100%	48 %	43 %	52 %
Ensemble des entreprises formatrices CS	50 %	39 %	59 %
Ensemble des entreprises	45 %	35 %	56 %

Lecture : les entreprises qui consacrent au moins une heure aux formations hygiène et sécurité ont un taux d'accès à la formation de 54 % en 2010.

Source : CVTS 4 –CEREQ.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Les salariés les moins qualifiés sont-ils ainsi fréquemment cantonnés à ce type de formations attachées au poste de travail, au détriment de formations permettant de développer les compétences ? En effet, on peut considérer que les habilitations obligatoires pour exercer certains

³⁵ L'enquête DEFIS auprès des entreprises ne distingue pas les taux d'accès selon les catégories de salariés.

métiers ou exécuter certaines tâches restent attachées à un poste d'une entreprise donnée, mais peuvent difficilement être valorisées et s'intégrer dans un parcours professionnel.

Les données des enquêtes CVTS et DEFIS ne permettent pas d'analyser les taux d'accès spécifiques par catégorie socioprofessionnelle selon le type de formation (taux d'accès hygiène et sécurité et taux d'accès autre formation)³⁶. Cependant, les données de DIFES2 collectées auprès des salariés (voir introduction), confirment la place importante prise par les formations de ce type dans l'ensemble des formations suivies par les ouvriers : 52 % des ouvriers formés en 2010 ont suivi une formation visant à se conformer à des impératifs réglementaires, quand ce sont environ un tiers des cadres et professions intellectuelles supérieures ou techniciens formés, et près d'un employé formé sur quatre (tableau 26).

Tableau 26 • Part de salariés formés en 2010 selon leur catégorie socioprofessionnelle (%)

	Part de salariés ayant suivi au moins une formation en 2010	Part de salariés formés ayant suivi une formation visant à se conformer à des impératifs réglementaires en 2010
cadres et professions intellectuelles supérieures	61	30
professions intermédiaires	56	34
employés	34	27
ouvriers	32	52
ensemble	44	37

Lecture : 39 % des cadres et professions intellectuelles supérieures n'ont suivi aucune formation en 2010.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : salariés des entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

L'espérance de formation baisse quand le recours aux formations hygiène et sécurité prend une place importante

Lorsque les entreprises forment en hygiène et sécurité dans une proportion limitée, leur espérance de formation générale est plus élevée que celle de l'ensemble des entreprises formatrices. Ainsi, les formations hygiène et sécurité semblent s'ajouter à l'ensemble des autres formations réalisées par l'entreprise. Mais, à l'inverse, lorsqu'elles se consacrent plus fortement aux formations hygiène et sécurité, l'espérance moyenne de formation par salarié baisse, passant de 12 heures annuelles en moyenne à 5 heures lorsque l'entreprise ne forme qu'à l'hygiène et sécurité (tableau 27).

Le gain d'espérance de formation hygiène et sécurité des entreprises qui s'y consacrent le plus ne compense pas la perte d'espérance des autres formations

L'espérance de formation hygiène et sécurité augmente de deux heures lorsque l'entreprise consacre une part plus importante de sa formation à ces dernières (passant de 3,1 heures annuelle à 5,1 heures) et l'espérance de formation toute formation confondue baisse fortement (passant de 12,0 heures à 5,1 heures).

Les salariés qui ont suivi au moins une formation hygiène et sécurité dans l'année 2010 ont en moyenne bénéficié de 3,1 heures de formation dans ce domaine et de 8,9 heures de formation dans d'autres domaines. Lorsque l'entreprise consacre plus de 15 % de ses heures de formation aux H&S, les salariés bénéficient en moyenne d'une heure supplémentaire (espérance de 4,3 heures) de formation H&S dans l'année. En revanche, l'espérance de formation hors H&S baisse alors en moyenne de 5 heures.

³⁶ Voir l'annexe 1 sur les données disponibles et indicateurs construits.

Tableau 27 • Espérances de formation selon la taille et le secteur d'activité des entreprises formatrices H&S en 2010

Entreprises qui consacrent aux formations H&S :	Au moins une heure			moins de 15%			plus de 15%			plus de 50%			plus de 75%			100%			Ensemble formatrices		
	H&S	hors H&S	Ens.	H&S	hors H&S	Ens.	H&S	hors H&S	Ens.	H&S	hors H&S	Ens.	H&S	hors H&S	Ens.	H&S	hors H&S	Ens.	H&S	hors H&S	Ens.
Ensemble	3,1	8,9	12,0	1,0	10,6	11,6	4,3	4,8	9,1	5,5	1,4	6,9	5,4	0,2	5,6	5,1	0	5,1	1,8	9,2	11,0
de 10 à 49 salariés	3,5	8,7	12,1	0,9	10,9	11,7	4,4	4,6	9,0	5,4	1,3	6,8	5,1	0,1	5,2	5,1	0	5,1	1,7	9,4	11,1
de 50 à 249 salariés	2,4	8,3	10,7	1,4	9,0	10,3	3,8	4,7	8,5	5,7	1,7	7,4	7,2	0,6	7,8	6,2	0	6,2	2,1	7,7	9,8
de 250 à 499 salariés	2,1	11,2	13,3	1,6	11,5	13,2	3,9	7,4	11,4	5,9	3,2	9,1	7,0	1,3	8,3	5,9	0	5,9	2,3	10,3	12,6
500 salariés et plus	2,2	12,9	15,1	2,3	13,5	15,8	4,0	8,9	13,0	6,4	3,2	9,7	5,3	0,6	5,9	4,3	0	4,3	2,9	11,8	14,8
1-5-8 Industries extractives, chimiques, production et distribution d'électricité, de gaz	3,4	8,5	11,9	1,7	9,2	11,0	4,5	5,6	10,1	5,7	1,7	7,5	5,5	0,5	6,0	5,0	0	5,0	3,0	7,7	10,6
10 Commerce et réparation automobile	2,1	8,4	10,6	1,0	9,5	10,5	3,0	3,8	6,8	3,6	0,7	4,3	4,1	0,2	4,3	3,8	0	3,8	1,5	8,2	9,6
11 Transports ; Services auxiliaires des transports	4,6	6,4	11,0	0,8	9,3	10,2	6,7	2,6	9,4	8,0	1,5	9,5	8,2	0,3	8,4	7,6	0	7,6	2,2	7,8	10,0
12 Hébergement ; Restauration;	3,5	9,6	13,1	0,8	10,4	11,2	3,9	6,9	10,8	2,5	1,2	3,7	1,2	0,1	1,4	1,0	0	1,0	2,1	9,0	11,1
13-15 Edition ; Télécommunications; activités immobilières et comptables	2,9	11,4	14,3	0,7	12,7	13,3	4,2	5,1	9,2	7,0	2,3	9,3	3,4	0,0	3,4	3,6	0	3,6	1,2	11,6	12,8
14 services financiers ; Assurance	0,9	14,2	15,1	0,8	12,7	13,5	2,3	3,5	5,8	3,5	0,6	4,1	3,7	0,1	3,7	3,7	0	3,7	0,9	12,1	12,9
2 Industries agricoles et alimentaires;	3,4	6,7	10,1	0,6	8,4	8,9	4,5	4,6	9,1	5,3	1,5	6,7	4,5	0,1	4,6	4,4	0	4,4	2,5	6,5	9,0
3-4 textile ; habillement ; Industrie papier, carton	2,3	9,3	11,5	1,0	9,4	10,5	3,4	5,3	8,6	4,4	1,0	5,4	4,7	0,2	4,9	4,5	0	4,5	1,7	8,3	10,0
6 Métallurgie	2,6	8,2	10,8	0,8	8,6	9,4	3,7	4,5	8,3	4,9	2,1	7,0	4,4	0,4	4,7	3,1	0	3,1	1,7	7,3	9,0
7 Industrie automobile	2,3	10,4	12,7	2,0	10,4	12,4	3,3	5,7	9,0	5,5	1,0	6,5	6,3	0,5	6,8	3,2	0	3,2	2,4	9,0	11,4
9 Construction et bâtiments ; Génie civil	4,8	6,7	11,5	2,2	8,9	11,1	5,8	4,8	10,6	7,3	1,5	8,8	8,5	0,2	8,7	8,3	0	8,3	3,5	7,4	10,9

Lecture : les salariés des entreprises qui consacrent au moins une heure de formation aux formations obligatoires H&S ont en moyenne une durée annuelle de formation hygiène et sécurité de 3,1 heures en 2010. Source : CVTS 4 – CEREQ - Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

La part des formations réglementaires parmi l'ensemble des formations suivies augmente lorsque la qualification des salariés diminue

Les résultats précédents³⁷ ont montré la place importante prise par les formations visant à se conformer à des impératifs réglementaires dans l'ensemble des formations suivies par les ouvriers. L'enquête DIFES2 permet d'affiner ces résultats car elle interroge les salariés sur la durée des formations suivies, dont celles visant à se conformer à des impératifs réglementaires. En 2010, une heure de formation sur trois suivie par des employés ou des ouvriers est consacrée aux formations visant à se conformer à des impératifs réglementaires ; c'est le cas de moins d'une heure sur dix pour les cadres et professions intellectuelles supérieures et de 17 % pour les professions intermédiaires³⁸ (Tableau 28).

Tableau 28 • Nombre d'heures annuelles moyen des salariés formés par type de formation, par catégories socioprofessionnelles en 2010

	Nombre d'heures annuelles moyen de formation H&S des salariés formés	Nombre d'heures annuelles moyen toute formation des salariés formés	Part des formations H&S
cadres et professions intellectuelles supérieures	0,4	4,0	9 %
professions intermédiaires	0,6	3,4	17 %
employés	1,0	3,0	33 %
ouvriers	1,1	3,3	32 %
Ensemble	0,7	3,4	

Lecture : les cadres et professions intellectuelles supérieures ont suivi en moyenne 0,4 heure de formation visant à se conformer à des impératifs réglementaires en 2010.

Source : DIFES –CEREQ.

Champ : salariés des entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Suivre des formations réglementaires fait baisser le nombre moyen d'heures annuelles de formation des ouvriers

Pour la plupart des salariés formés en 2010, interrogés dans DIFES2, avoir suivi des formations obligatoires "fait baisser" le nombre d'heures de formation annuel moyen. Les ouvriers formés à des formations autres que réglementaires ont suivi en moyenne 4 heures de formation ; quand ils suivent des formations réglementaires, leur espérance annuelle moyenne de formation passe à moins de 3 heures (Tableau 29). Seuls les employés sembleraient disposer de davantage d'heures de formation lorsqu'ils suivent des formations réglementaires.

Un tiers des salariés qui ont suivi au moins une formation visant à se conformer à des impératifs réglementaires déclarent des besoins de formation non satisfaits, soit la même proportion que pour l'ensemble des autres formations suivies. Du point de vue des salariés, ces formations réglementaires ne se feraient pas (en tous cas pas plus que d'autres) au détriment d'autres formations davantage souhaitées.

³⁷ Voir « Les caractéristiques des formations réglementaires : durée, financement, modalités de mise en œuvre », tableau 8.

³⁸ De la même manière, d'après l'observatoire des formations obligatoires du bâtiment et des travaux publics (<http://www.formations-obligatoires-btp.fr/>), 78 % des formations recensées s'adressent aux personnels exécutant, 54 % à l'encadrement (il existe des formations s'adressant aux deux types de salariés à la fois).

Tableau 29 • Nombre d'heures annuelles moyen des salariés formés par types de formations et catégories socioprofessionnelles en 2010

		Cadres et professions intellectuelles supérieures	professions interm.	Employés	Ouvriers	Ensemble
salariés formés sauf H&S	nombre d'heures annuelles moyen	4,4	3,5	2,7	4,0	3,6
Salariés formés dont H&S	nombre d'heures annuelles moyen toute formation	2,9	3,1	3,9	2,8	3,1
	nombre d'heures annuelles moyen formation réglementaire	1,1	1,7	3,7	1,9	2,0
	part d'heures réglementaires	0,4	0,6	0,9	0,7	0,7
Salariés formés exclusivement aux H&S	nombre d'heures annuelles moyen formation réglementaire	1,3	1,7	4,2	2,2	2,3

Lecture : les cadres et professions intellectuelles supérieures formés mais non formés en formation réglementaires ont suivi en moyenne 4,4 heures de formation en 2010.

Source : DIFES - CEREQ

Champ : salariés des entreprises formatrices de 10 salariés et plus

2.4. Les entreprises qui financent des formations obligatoires dépassent plus souvent la contribution minimum légale au titre de la formation

Les données de DEFIS 2014 montrent que les entreprises qui ont financé de la formation obligatoire ont plus fréquemment dépensé plus que la participation minimum légale³⁹ relativement à celles n'ayant pas financé de formations obligatoires.

En effet, 42 % des entreprises de 20 salariés et plus ayant financé de la formation obligatoire ont dépassé la participation minimum légale pour 29 % des entreprises n'ayant pas financé de formations obligatoires. (Tableau 30).

Ces résultats sont confirmés par des modèles *toutes choses égales par ailleurs*. A taille et secteur donnés, la probabilité de dépenser plus que la participation minimum légale est augmentée lorsque les entreprises financent de la formation obligatoire (Tableau 31).

Les entreprises de 20 salariés et plus qui dispensent avant tout des formations obligatoires s'en tiennent plus fréquemment à la contribution légale

Comme constaté pour l'espérance de formation, les caractéristiques des entreprises pour lesquelles les formations obligatoires prennent une place importante se rapprochent davantage de celles qui ne forment pas du tout. On retrouve en effet ce constat dans les dépenses de formation, qui dépassent bien moins souvent le minimum légal lorsque les formations obligatoires représentent plus de la moitié de l'ensemble des formations (Tableaux 30 et 31).

³⁹ L'enquête DEFIS, à la différence de CVTS, n'interroge pas les entreprises sur le montant précis des financements dédiés à la formation. Cependant, les entreprises sont invitées à se positionner selon le pourcentage approximatif des dépenses globales de formation par rapport à leur masse salariale : « moins de 1 % », « de 1 % à moins de 2 % », « de 2 % à moins de 3 % », « de 3 % à moins de 4 % », « 4 % et plus ». Il a été choisi de considérer qu'une participation supérieure à 2 % pour les entreprises de 20 salariés et plus est supérieure au minimum légal (1,6 %)

Ce résultat est confirmé par l'enquête CVTS sur le seul champ des formations hygiène et sécurité. Plus les entreprises consacrent une part importante de leur volume d'heure de formation aux formations hygiène et sécurité, moins leur taux de participation financière est élevé⁴⁰.

Tableau 30 • Part d'entreprises formatrices de 20 salariés et plus ayant financé plus que la participation minimum légale

part d'entreprises ayant dépensé plus que la participation minimum légale au titre de la formation	
	entreprises de 20 salariés et plus
entreprises ayant financé des formations obligatoires (H&S ou réglementaires)	42
entreprise n'ayant pas financé de formations obligatoires (H&S ou réglementaires)	29
entreprise ayant financé des formations H&S en 2014	45
entreprise ayant financé d'autres formations réglementaires en 2014	44
entreprise ayant consacré plus de 50% de la formation aux formations réglementaires en 2014	39
Ensemble des entreprises	38
Ensemble des entreprises formatrices	40

Lecture : 42% des entreprises de 20 salariés et plus ayant financé de la formation obligatoire ont dépensé plus que la participation minimum légale (approchée supérieur à 2% de la masse salariale) en 2014.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

Tableau 31 • Effet de la formation obligatoire sur les dépenses de formation

Effet sur la probabilité de dépenser plus que la participation minimum légale au titre de la formation	
	entreprises de 20 salariés et plus
l'entreprise a financé des formations obligatoires (H&S ou réglementaires)	1.408**
l'entreprise n'a pas financé de formations obligatoires (H&S ou réglementaires)	0.710**
l'entreprise a financé des formations H&S en 2014	1.323**
l'entreprise a financé d'autres formations réglementaires en 2014	1.598***
Entreprises ayant consacré plus de 50 % de la formation aux formations réglementaires en 2014	0.722**

Lecture : une entreprise de 20 salariés et plus à une probabilité multipliée par 1,408 de dépenser plus que la participation minimum légale lorsque elle a financé de la formation obligatoire en 2014, voir l'ensemble du modèle et des modalités significatives en annexe 3- DEFIS modèle participation financière.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus.

⁴⁰ Annexe 2, tableau 10

Conclusions

Les principaux résultats de l'étude de la place des formations obligatoires dans les entreprises réalisée à partir du volet « entreprises » de DEFIS, ainsi que des enquêtes CVTS4 et DIFES2, peuvent être résumés de la manière suivante :

- En 2014, 63 % des entreprises ont financé de la formation obligatoire, dont respectivement 47 % d'entreprises formatrices en hygiène et sécurité et 48 % en autres habilitations ou certifications réglementaires.
- La fréquence des formations obligatoires augmente avec les effectifs de l'entreprise, mais la part de ces formations parmi l'ensemble des formations répond à une logique inverse. Les résultats de DEFIS 2014 montrent que les plus petites entreprises consacrent plus fréquemment plus de la moitié de leurs formations aux formations réglementaires.
- Le secteur économique joue un grand rôle dans la structuration du recours aux formations obligatoires : les entreprises de la construction et des secteurs industriels sont celles qui consacrent les parts les plus importantes de leur formation à l'hygiène et à la sécurité et aux autres habilitations et certifications réglementaires, inversement pour les entreprises du secteur tertiaire. A ce titre, le secteur de l'hôtellerie-restauration, très formateur en hygiène et sécurité fait exception. A l'inverse, le secteur des transports se distingue en ce qu'il forme beaucoup aux autres habilitations et certifications réglementaires, mais peu à l'hygiène et sécurité.
- L'importance des formations visant à se conformer à des impératifs réglementaires n'est pas indépendante de la structure des qualifications. Ces formations bénéficient davantage aux salariés les moins qualifiés, à l'inverse de ce que l'on observe pour l'accès à la formation continue en général⁴¹. Cependant, ceux-ci sont souvent cantonnés à ce type de formation, qui ne semble pas être un levier pour un accès aux autres formations.
- La durée des formations qui visent à se conformer à des impératifs réglementaires est encadrée par les textes qui les définissent. Ces formations durent en moyenne 20 heures, soit une durée plus faible que celle des formations ayant d'autres motifs.
- Les entreprises les plus outillées en termes de formation (plan de formation, service ou personnel dédié à l'organisation de la formation professionnelle dans l'entreprise, réalisation d'entretien pour évaluer les besoins de formation...) diversifient leur formation, et appartiennent souvent à des secteurs peu concernés par l'hygiène et sécurité. Ainsi, elles se consacrent peu à ce type de formations.
- La présence de normes de qualité dans les productions est positivement corrélée au recours aux formations réglementaires.
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les formations obligatoires sont d'autant plus fréquemment financées que le débat sur la formation est important entre directions et représentants du personnel. Cette relation s'efface dans les entreprises de plus grande taille.
- Le financement et la mise en place des formations obligatoires nécessite bien souvent de recourir à des organismes extérieurs. Lorsqu'elles sont présentes dans l'entreprise, le recours aux diverses institutions d'appui à la formation professionnelle tels que les OPCA et/ou les organismes de formation est plus important.

⁴¹ Le taux d'accès des cadres est de 53 %, celui des ouvriers de 35 % en 2010 (CVTS 4, *Quand la formation continue*, page 29).

- Les entreprises qui forment en hygiène et sécurité ou autres habilitations et certifications réglementaires sont davantage demandeuses de conseils en évaluation des compétences et ingénierie financière ou juridique. Ainsi, la mise en place de ces formations peut être vue comme une charge que l’employeur cherche à externaliser auprès des OPCA (évaluation des besoins, ingénierie financière et juridique).
- Le recours aux formations obligatoires est plus fréquent lorsque des entreprises ou administrations forment la part majoritaire de la clientèle.
- Une part modérée de formations en hygiène et sécurité et autres habilitations et certifications réglementaires dans l’entreprise est associée à un taux élevé d’accès des salariés à la formation et à une variété des formations disponibles ; mais à l’inverse, former principalement, voire exclusivement dans cet objectif est une caractéristique d’entreprises qui ont l’obligation, compte-tenu de leur activité, de former leurs salariés pour se conformer à la législation, sans pour autant avoir une politique de formation développée.

La hausse du recours aux formations obligatoires se fait-elle au dépend des autres formations ?

Les entreprises qui consacrent une part importante de leurs formations aux formations obligatoires hygiène et sécurité et aux autres habilitations et certifications réglementaires sont dans un contexte moins favorable à la formation professionnelle continue des salariés que celles qui ont recours à ce type de formations de manière plus accessoire. L’obligation de formation en hygiène et sécurité et aux autres habilitations et certifications réglementaires faite aux employeurs empêcherait-elle l’accès à d’autres formations pour les salariés – en produisant un phénomène d’éviction ? Ou ces formations permettent-elles, au contraire, aux salariés les moins qualifiés, des plus petites entreprises, d’accéder à la formation grâce à l’obligation faite aux employeurs ?

Des rapports d’observatoires de certaines branches professionnelles relèvent que les formations obligatoires ont une place primordiale dans les entreprises de certains secteurs, que celle-ci va en augmentant, alors que les formations non obligatoires peuvent pour leur part diminuer⁴². Ces formations obligatoires prendraient-elles trop d’importance, et se développeraient-elles, en raison d’une montée des normes de sécurité, au détriment des autres formations –et notamment de formations plus qualifiantes ? Les formations induites par l’extension de normes de qualité pourraient-elles également provoquer un effet d’éviction, en mobilisant le financement réservé à la formation ? Dans le cadre de cette étude, les résultats ne peuvent permettre de conclure dans ce sens. Les entreprises qui ont davantage recours aux formations obligatoires présentent des caractéristiques différentes de celles qui développent une palette plus large de formations.

En effet, les analyses à partir des enquêtes CVTS 4, DIFES 2 et DEFIS montrent que les entreprises qui ont un recours modéré aux formations hygiène et sécurité et autres formations réglementaires ont les caractéristiques des entreprises les plus formatrices. À l’inverse, lorsque les formations réglementaires représentent la plus grande part de leur effort de formation, il semble qu’elles rejoignent les caractéristiques des entreprises les moins formatrices. Ainsi le développement dans les entreprises de la formation continue en général, et celui des seules formations obligatoires semble répondre à des contextes d’entreprises fortement différents sur de nombreux aspects. La première favorise davantage l’accès des cadres tandis que la seconde bénéficie aux salariés les moins qualifiés. L’accès général à la formation continue est plus important lorsque l’entreprise dispose de structures, d’outils RH et de services internes dédiés à la formation⁴³, des dispositifs qui ne semblent pas impacter le recours aux seules formations réglementaires qui se passent d’outils internes.

⁴² Le rapport 2015 de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le transport et la logistique (OPTL) montre que le nombre de formations obligatoires a progressé, contrairement aux formations non obligatoires qui ont globalement diminué en 2014.

⁴³ *Quand la formation continue*, page 49.

Ceci permet d'appuyer l'hypothèse suivante : les obligations de formations réglementaires ne se développent probablement pas au détriment des autres formations, sans pour autant favoriser l'accès à la formation continue générale dans les entreprises où elles prennent une place majoritaire dans la politique de formation. Ainsi, tout se passe (presque) comme si les formations réglementaires se développaient indépendamment des autres types de formation. Cependant, la fréquence du recours aux OPCA pour organiser ces formations pourrait, en mettant en relation petites entreprises et OPCA, favoriser potentiellement le développement des formations en général. Cette hypothèse reste cependant à confirmer et à creuser, à partir d'une exploitation plus poussée des enquêtes, mais aussi de travaux de nature plus qualitative.

Annexes

Annexe 1 - Méthodologie - Taux de formation H&S, part d'heures de formation H&S, espérance de formation H&S et part de l'espérance de formation H&S

L'enquête CVTS4 permet d'approcher le recours à la formation hygiène et sécurité (H&S) au moyen d'une variable qui interroge les entreprises sur le nombre d'heures consacrées aux formations hygiène et sécurité au cours de l'année 2010.

Ces données permettent de construire trois variables :

1. une première variable portant sur le recours ou non à la formation hygiène et sécurité. Elle est construite en rapportant le nombre d'entreprises ayant réalisé au moins une heure de formation hygiène et sécurité au cours de l'année 2010 au nombre total d'entreprises formatrices par cours et stages.

$$\text{Taux d'entreprise formatrice H\&S} = \frac{\text{nombre d'entreprise ayant réalisé au moins une heure de formation H\&S en 2010}}{\text{nombre d'entreprise formatrice cours et stage en 2010}}$$

2. Une deuxième variable, rapportant le nombre d'heure de formation H&S au volume d'heures de formation toutes formations confondues, permet de saisir le poids des formations H&S dans l'ensemble des formations des entreprises.

$$\text{Part d'heure de formation H\&S} = \frac{\text{nombre d'heure de formation H\&S en 2010}}{\text{nombre d'heure de formation toute formation en 2010}}$$

3. Une deuxième variable, l'espérance de formation hygiène et sécurité, permet d'approcher l'intensité du recours à ces formations en rapportant le nombre d'heure consacré aux formations H&S au total des salariés formés ou non formés en 2010 pour le champ des entreprises formatrices. Ainsi cet indicateur permet d'approcher le nombre moyen d'heures dont bénéficie un salarié au cours d'une année pour les formations hygiène et sécurité.

$$\text{Espérance de formation H\&S} = \frac{\text{nombre d'heures consacrées aux formations hygiène et sécurité en 2010}}{\text{total des salariés en 2010}}$$

Lecture des indicateurs :

taux d'entreprises formatrices H&S	39
part d'heure consacrées aux formations H&S	14
espérance de formation H&S	1,8
part de l'espérance H&S	19

En 2010, 39% des entreprises formatrices ont organisé au moins une heure à la formation hygiène et sécurité.

En 2010, 14% des heures de formation des entreprises formatrices sont dédiées aux formations hygiène et sécurité.

En 2010, les salariés des entreprises formatrices bénéficient en moyenne de 1,8 heure de formation hygiène et sécurité.

En 2010, l'espérance de formation hygiène et sécurité représente 19% de l'espérance de formation totale des salariés des entreprises formatrices.

Annexe 2 - Résultats CVTS 2010

En 2010, selon CVTS, un peu plus d'une entreprise d'au moins 10 salariés sur quatre a formé au moins un salarié à une formation hygiène et sécurité, et parmi les seules entreprises formatrices (qui ont organisé au moins une action de formation sous forme de cours ou stages en 2010, quelle qu'elle soit), 39% ont formé au moins un salarié pour répondre à ces obligations.

Tableau 1 : le recours aux formations obligatoires en 2010 et 2014

		toutes entreprises	entreprises formatrices seulement
CVTS	part d'entreprises ayant financé des formations H&S obligatoires en 2010	27	39
DEFIS	part d'entreprises ayant financé des formations H&S obligatoires en 2014	47	54
DEFIS	part d'entreprises ayant financé des formations réglementaires ou habilitations obligatoires en 2014	48	55

Lecture : 27,3 % de l'ensemble des entreprises de 10 salariés et plus ont réalisé au moins une heure de formation hygiène et sécurité en 2010

Source : CVTS 4 – traitement CEREQ (Champs entreprises de 10 salariés et plus)

Source : DEFIS – traitement CEREQ

Champs : entreprises de 10 salariés et plus

Logiquement, la part d'entreprises ayant consacré au moins une heure à la formation hygiène et sécurité augmente fortement avec la taille de l'entreprise : si 32% des petites entreprises ont consacré au moins une heure aux formations hygiène et sécurité, les entreprises de 250 à 499 salariés et de 500 salariés et plus sont respectivement 73% et 86% (Tableau 2).

Tableau 2 : le recours aux formations hygiène et sécurité des entreprises formatrices cours et stages en 2010 selon la taille de l'entreprise

taille	part d'entreprises ayant eu recours à des formations obligatoires en 2010	effectifs bruts formant en obligatoire
de 10 à 49 salariés	32%	711
de 50 à 249 salariés	58%	575
de 250 à 499 salariés	76%	461
500 salariés et plus	86%	1013
total	39%	2760

Lecture : 21 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont réalisé au moins une heure de formation hygiène et sécurité en 2010

Source : CVTS 4 – traitement Cereq

En 2010 pour CVTS, plus de deux entreprises sur trois des secteurs industriels (fabrication de produits informatique, industrie automobile, industrie chimique et pharmaceutique, industries extractives, métallurgie, production et distribution de gaz, eau et électricité) a réalisé au moins une formation hygiène et sécurité dans l'année ; tandis que les entreprises des secteurs tertiaires (service aux entreprises et particuliers, édition et télécommunication, service financier et assurance) ont moins fréquemment recours à ce type de formation.

Tableau 3 : le recours aux formations hygiène et sécurité des entreprises formatrices en 2010 selon le secteur d'activité de l'entreprise

secteurs nomenclature CVTS	part d'entreprises ayant financé au moins une heure de formations H&S en 2010
1-5-8 Industries extractives, chimiques, production et distribution d'électricité, de gaz	65
10 Commerce et réparation automobile	38
11 Transports ; Services auxiliaires des transports	35
12 Hébergement ; Restauration;	51
13-15 Edition ; Télécommunications; activités immobilières et comptables ,	24
14 services financiers ; Assurance	33
2 Industries agricoles et alimentaires;	68
3-4 textile ; habillement ; Industrie papier, carton	48
6 Métallurgie	52
7 Industrie automobile	55
9 Construction et bâtiments ; Génie civil	46
Ensemble	39

Lecture : 65% des entreprises formatrices du secteur des industries extractives, chimiques, et de la production et distribution de gaz, eau et électricité ont réalisé au moins une heure de formation hygiène et sécurité en 2010

Source : CVTS 4 – traitement CEREQ

Champs : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

Selon CVTS, en 2010, les entreprises formatrices ont consacré en moyenne 129 heures de formations à l'hygiène et la sécurité pour leurs salariés. La part moyenne d'heures consacrées aux formations hygiène et sécurité pour les entreprises formatrices est de 15% du total des heures consacrées à la formation, mais plus de la moitié ne forment pas en hygiène et sécurité, et 75% des entreprises y consacrent moins de 16% de leur volume d'heures de formation. Ainsi, en 2010, il semble à première vue que les formations hygiène et sécurité ne captent qu'une part limitée du volume d'heure consacrée aux formations (Tableau 4).

Tableau 4 : le volume d'heure consacré aux formations hygiène et sécurité en 2010 des entreprises formatrices cours et stages

	moyenne	médiane	Q3	maximum
part d'heures consacrées aux formations H&S pour les entreprises formatrices cours et stages	15%	0	16%	100%
nombre d'heures consacrées aux formations H&S pour les entreprises formatrices cours et stages	128,7	0	35	291463

Lecture : les entreprises formatrices cours et stages ont en moyenne eu recours aux formations hygiène et sécurité à hauteur de 15% du total des heures de formation en 2010

Source : CVTS 4 – traitement CEREQ

Champs : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

La taille et le secteur des entreprises ont un effet sur la part de formation dédiée aux formations obligatoires

Selon CVTS 2010, le nombre d'heures moyen consacré aux formations hygiène et sécurité augmente avec la taille de l'entreprise, chose normale car le nombre d'heure consacrée à ce type de formation augmente avec le nombre de salariés susceptibles de bénéficier de ces formations. Cependant, on observe que la part d'heures consacrées à ces formations parmi l'ensemble des formations par cours et stage n'est pas sensible à la taille de l'entreprise (Tableau 5).

Tableau 5 : la part et le volume d'heure moyen consacré aux formations hygiène et sécurité en 2010 selon la taille des entreprises formatrices cours et stage

taille	part moyenne d'heures consacrées aux formations H&S	nombre d'heures consacrées aux formations H&S
de 10 à 49 salariés	14%	26
de 50 à 249 salariés	18%	172
de 250 à 499 salariés	15%	577
500 salariés et plus	16%	3698
total	15%	129

Lecture : les entreprises formatrices cours et stages de 10 à 49 salariés ont en moyenne consacré 14% du total des heures de formation aux formations hygiène et sécurité en 2010

Source : CVTS 4 – traitement CEREQ

Champs : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

Un nombre moyen d'heures de formation en hygiène et sécurité par salarié particulièrement élevé dans la construction

Le nombre moyen d'heures de formation par salarié (moyenne par salariés formés ou non formés) dans l'ensemble des entreprises formatrices peut s'interpréter comme un indicateur d'intensité de la formation en hygiène et sécurité dans l'entreprise. Qu'il s'agisse de l'espérance de formation en hygiène et sécurité, calculée sur les entreprises formatrices, ou de l'espérance toutes formations confondues, on observe une augmentation avec la taille de l'entreprise, passant pour l'espérance en hygiène et sécurité de 1,7 heure en moyenne par salarié formé dans les entreprises de 10 à 49 salariés à 2,9 heures pour ceux des entreprises de 500 salariés et plus en 2010. Ce qui signifie que le nombre moyen d'heures de formation par salarié en H&S -comme en général- est plus important dans les grandes entreprises.

Mais les écarts d'espérance de formation en H&S sont particulièrement importants selon le secteur d'activité – alors que ce n'est pas le cas pour l'espérance toutes formations confondues. Les entreprises de la plupart des secteurs industriels (industries extractives, industrie automobile, industries chimiques, et production et distribution d'eau, de gaz et d'électricité) et de la construction offrent les espérances de formation hygiène et sécurité les plus élevées, plus de 3 heures par salarié en 2010.

A l'inverse, les espérances moyennes de formation sont les plus faibles dans les entreprises du textile et de l'habillement ou encore des banques et assurances. Dans les services financiers, banques et assurances, les salariés bénéficient en moyenne de moins d'une heure de formation hygiène et sécurité en 2010 (Tableau 6).

Tableau 6 : espérances de formation selon la taille et le secteur d'activité des entreprises formatrices cours et stage en 2010

	espérance de formation H&S	espérance de formation cours et stage	espérance toute formation
<i>ensemble</i>	1,8	9,2	11,0
de 10 à 49 salariés	1,7	9,4	11,1
de 50 à 249 salariés	2,1	7,7	9,8
de 250 à 499 salariés	2,3	10,3	12,6
500 salariés et plus	2,9	11,8	14,8
1-5-8 Industries extractives, chimiques, production et distribution d'é	3,0	7,7	10,6
10 Commerce et réparation automobile	1,5	8,2	9,6
11 Transports ; Services auxiliaires des transports	2,2	7,8	10,0
12 Hébergement ; Restauration;	2,1	9,0	11,1
13-15 Edition ; Télécommunications; activités immobilières et compta	1,2	11,6	12,8
14 services financiers ; Assurance	0,9	12,1	12,9
2 Industries agricoles et alimentaires;	2,5	6,5	9,0
3-4 textile ; habillement ; Industrie papier, carton	1,7	8,3	10,0
6 Métallurgie	1,7	7,3	9,0
7 Industrie automobile	2,4	9,0	11,4
9 Construction et bâtiments ; Génie civil	3,5	7,4	10,9

Lecture : les salariés des entreprises de 10 à 49 salariés ont une durée annuelle moyenne de formation hygiène et sécurité de 1,7 heure en 2010

Source : CVTS 4 – traitement CEREQ

Champs : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

La présence de normes de qualité est liées aux formations hygiène et sécurité

En effet, selon CVTS 2010, 57% des entreprises formatrices hygiène et sécurité se conforment à des normes qualité dans leurs procédures de production quand elles ne sont que 48% de l'ensemble des entreprises formatrices.

De la même manière, 14% des entreprises qui consacrent au moins une heure à la formation hygiène et sécurité dans l'année, déclarent avoir formés principalement dans le but de se conformer à des normes qualité. Cette proportion augmente lorsque la part d'heure de formation hygiène et sécurité dans l'entreprise augmente. A l'inverse, plus l'entreprise consacre une part importante de ses heures de formation à l'hygiène et la sécurité, moins elle forme dans le but de favoriser le développement des compétences, la flexibilité ou la polyvalence ou encore pour atteindre des objectifs de performance. Le modèle *toutes choses égales par ailleurs* confirme ces résultats en contrôlant notamment la taille et le secteur de l'entreprise⁴⁴ (Tableau 7).

Les entreprises les plus formatrices hygiène et sécurité privilégient le recrutement de personnels qualifiés, la formation initiale et ont des difficultés à évaluer les besoins en formation

L'importance du temps consacrée aux formations hygiène et sécurité semble être associée à l'éloignement d'une politique de formation construite et active, cherchant à développer les compétences et savoirs des salariés : la part d'entreprise qui déclare avoir limité l'effort de formation car elle privilégie le recrutement de personnel qualifié ou la formation initiale augmente avec la part d'heure consacrée aux formations hygiène et sécurité. Par ailleurs, ces entreprises les plus formatrices hygiène et sécurité sont aussi celles qui ont relativement plus de difficulté à évaluer les besoins en formations des personnels. Ces résultats sont confirmés indépendamment de la taille et du secteur de l'entreprise⁴⁵ (Tableau 7).

⁴⁴ Annexe 2

⁴⁵ Voir les modèles *toutes choses égales par ailleurs*, annexe 2

Tableau 7 : raison principale, limitation de l'effort de formation et norme qualité des entreprises formatrices cours et stage en 2010 selon la part d'heure consacrée aux formations hygiène et sécurité

	entreprises qui					ensemble des
	consacrent au moins	plus de 15%	plus de 50%	plus de 75%	100%	entreprises
	une heure aux H&S					formatrices CS
<i>ensemble des entreprises formatrices cours et stage</i>	39	25	11	7	6/4(*)	
l'entreprise a des normes qualité	57	55	52	50	52	48
les qualifications correspondent aux besoins	51	53	55	58	58	56
l'entreprise recrute les personnes ayant les qualifications	46	47	50	55	59	52
difficulté à évaluer besoins en formation	24	27	33	33	33	31
il n'existe pas de formations adaptées sur le marché	21	21	22	23	23	22
coûts de formation trop élevés	49	48	50	48	47	48
l'entreprise privilégie la formation initiale	29	32	36	40	44	31
l'entreprise a formé l'année précédente	42	42	36	35	34	40
le charge de travail est trop élevée	56	57	56	57	55	60
favoriser les mobilités	3	2	2	1	1	2
favoriser de nouvelles pratiques professionnelles	7	8	7	7	8	7
favoriser la flexibilité, la polyvalence et le développement de compétences	41	41	35	27	22	40
atteindre des objectifs de performance	10	8	8	7	5	14
se conformer aux exigences de norme qualité	14	14	17	20	21	13
diffuser une culture professionnelle commune	6	6	6	6	5	6
fidéliser et motiver les salariés	9	10	7	3	2	9
autres raisons	2	3	5	7	8	3

Lecture : 57% des entreprises qui consacrent au moins une heure de leur volume d'heure de formation aux formations hygiène et sécurité ont des normes qualité en 2010

Source : CVTS 4 – CEREQ

Champs : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

(*) : 5,6 % des entreprises formatrices cours et stages ne forment qu'en obligatoire, elles sont 4,0% de l'ensemble des entreprises

La part d'entreprises qui forment exclusivement aux formations obligatoires est plus grande parmi les plus petites d'entre elles

11% de l'ensemble des entreprises de 10 salariés et plus ont consacré plus de la moitié de leurs heures de formation aux formations hygiène et sécurité en 2010 selon CVTS.

Les petites entreprises sont deux fois plus concernées que les grandes : une entreprise sur 10 de moins de 250 salariés est dans cette situation, quand il s'agit d'une entreprise sur 20 seulement, pour celles de 250 salariés et plus (Tableau 8).

Tableau 8 : les entreprises qui ne forment que par obligation selon leur taille en 2010

taille	Pourcentage	effectifs bruts
de 10 à 49 salariés	8	246
de 50 à 249 salariés	11	103
de 250 à 499 salariés	6	46
500 salariés et plus	5	65
ensemble	11	460

Lecture : 8% des entreprises de 10 à 49 salariés consacrent au moins 50% de leur volume d'heure de formation aux formations hygiène et sécurité

Source : CVTS 4 – CEREQ

Champs : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

Les entreprises qui ont un recours plus important aux formations hygiène et sécurité ont des dépenses de formation moindres

Le taux de participation financière⁴⁶ des entreprises formatrices est en moyenne légèrement plus élevé lorsqu'elles ont au moins formé une fois à l'hygiène et à la sécurité dans l'année : 2,66% (2,46% pour l'ensemble des entreprises formatrices).

Le financement des formations obligatoires hygiène et sécurité n'est pas imputable au titre de la participation financière des entreprises pour la formation professionnelle, à l'exception de certaines situations (voir infra). L'enquête CVTS 4 ne permet pas d'identifier spécifiquement les financements de formations hygiène et sécurité, qu'ils soient imputables ou non.

Cependant, CVTS 2010 montre aussi que plus les entreprises consacrent une part importante de leur volume d'heure de formation aux formations obligatoires, moins leur taux de participation financière est élevé (tableau 9).

Tableau 9: TPF des entreprises formatrices cours et stage selon la part d'heure consacrée aux formations hygiène et sécurité en 2010

	<u>moyenne</u>	<u>mediane</u>	<u>quartile supérieur</u>
entreprises qui consacrent au moins une heure aux H&S	2,66%	2,27%	3,19%
moins de 15%	2,48%	2,00%	2,85%
plus de 15%	2,40%	2,06%	2,98%
plus de 50%	2,13%	1,73%	2,53%
plus de 75%	1,97%	1,66%	2,29%
100%	1,72%	1,58%	2,15%
ensemble des entreprises formatrices CS	2,46%	2,00%	2,91%

Lecture : les entreprises qui consacrent au moins une heure aux formations hygiène et sécurité ont un taux de participation financière moyen de 2,66% en 2010

Source : CVTS 4 – traitement CEREQ

Champs : entreprises de 10 salariés et plus

⁴⁶ Le taux de participation financière (TPF) correspond aux dépenses déductibles : dépenses internes, dépenses externes (conventions avec des organismes), rémunérations des stagiaires et versements aux OPCA ; le tout rapporté à la masse salariale.

Annexe 3 - La part de formation dédiée aux formations obligatoires selon les secteurs d'activité

Le secteur d'activité joue fortement sur la part d'heures de formation et la part de formation dédiée aux formations obligatoires. En 2010, selon CVTS, les entreprises de services financiers et assurances, d'édition et télécommunication consacrent moins d'une heure sur dix aux formations hygiène et sécurité. Et à l'inverse les entreprises des industries agroalimentaires, chimiques, extractives, celles de production et distribution de gaz, électricité et d'eau et de la construction dédient entre 31% et 23% de leur volume d'heure de formation aux formations hygiène et sécurité.

En 2014, selon DEFIS, plus de 8 entreprises formatrices sur 10 des industries extractives et de production et distribution de gaz, électricité et d'eau et de celles des transports dédient plus de la moitié de leur formation aux formations réglementaires. 60% des entreprises de la construction dédient plus de la moitié de leur formation aux formations réglementaires; et inversement, respectivement 59% et 70% des entreprises des secteurs de l'information et communication ou de celles des banques et assurances dédient moins de la moitié de leur formation aux formations réglementaires.

Ces disparités importantes entre secteurs d'activité peuvent s'expliquer par des obligations à former régulières d'autant plus importantes que l'activité nécessite le maniement d'outils, l'utilisation de machines, le contact avec des produits et substances ou encore des postures corporelles potentiellement dangereux.

Tableau 1 : Part de formations attribuée aux formations réglementaires pour les entreprises formatrices selon la taille et le secteur de l'entreprise en 2014

	0 à 50%	50% à 100%
ensemble	48	52
10 à 49 salariés	44	56
50 à 249 salariés	55	45
250 à 499 salariés	74	26
500 salariés et plus	69	31
secteurs		
"DE-Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution"	19	81
"GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles"	52	48
"HZ - Transports et entreposage"	18	82
"IZ - Hébergement et restauration"	39	61
"JZ - Information et communication"	59	41
"KZ - Activités financières et d'assurance"	70	30
"CR - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - Cokéfaction et raffinage"	48	52
"C3 - Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines"	62	38
"FZ - Construction"	40	60
"C5 - Fabrication d'autres produits industriels"	51	49
"MN - Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien"	56	44
"OQ - Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale"	58	42

Lecture : 44% des entreprises formatrices de 10 à 49 salariés ont consacré moins de la moitié de leur formation aux formations réglementaires en 2014

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champs : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

Tableau 2 : le volume d'heures des entreprises formatrices cours et stage consacré aux formations hygiène et sécurité selon le secteur d'activité en 2010

	part moyenne d'heures consacrée aux formations H&S	nombre d'heures consacrée aux formations H&S
1-5-8 Industries extractives, chimiques, production et distribution d'électricité, de gaz	24%	539
10 Commerce et réparation automobile	13%	74
11 Transports ; Services auxiliaires des transports	18%	199
12 Hébergement ; Restauration;	20%	73
13-15 Edition ; Télécommunications; activités immobilières et comptables ,	7%	53
14 services financiers ; Assurance	4%	88
2 Industries agricoles et alimentaires;	31%	225
3-4 textile ; habillement ; Industrie papier, carton	14%	144
6 Métallurgie	18%	135
7 Industrie automobile	14%	771
9 Construction et bâtiments ; Génie civil	23%	168
total	14%	123

Lecture : les entreprises formatrices cours et stages du secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ont en moyenne consacré 16% du total des heures de formation aux formations hygiène et sécurité en 2010

Source : CVTS 4 –CEREQ

Champs : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

Annexe 4 : Modèle toutes choses égales par ailleurs

CVTS 2010 – modèle général

Un modèle permettant de contrôler les effets de la taille et du secteur d'activité montre que les entreprises forment d'autant plus pour répondre à des obligations d'hygiène et de sécurité que leur taille augmente. En effet, les probabilités de consacrer au moins une heure aux formations hygiène et sécurité ou de consacrer plus de 15% du volume d'heure de formation aux formations hygiène et sécurité sont multipliées par des coefficients qui augmentent avec la taille de l'entreprise. Cependant, la probabilité de consacrer une part très importante du volume d'heures de formation aux formations hygiène et sécurité (plus de 75% et 100%) suit des variations différentes : elle n'augmente pas de manière linéaire avec la taille de l'entreprise (probabilité de consacrer 75% des heures aux formations hygiène et sécurité), voire décroît avec la taille (probabilité de consacrer la totalité des heures de formation aux formations hygiène et sécurité).

Contrôlant les effets de taille, les entreprises des secteurs d'industries extractives, de production et distribution de gaz, eau et électricité, et celles de construction bâtiment et génie civil ont une probabilité multipliée respectivement par 1,6 et 2,1, de consacrer un volume d'heure aux formations hygiène et sécurité supérieur à la moyenne.

Les entreprises qui réalisent des formations hygiène et sécurité et celles qui y consacrent un volume d'heure important (supérieur à 15% du volume d'heure total) sont aussi celles qui forment le plus leurs salariés. En effet, celles qui ont les taux d'accès à la formation supérieurs à la moyenne ont une probabilité plus grande de réaliser des formations hygiène et sécurité ou d'y consacrer plus de 15% de leur volume d'heure. Mais ce n'est plus vrai lorsque la part des formations H&S atteint ou dépasse 50.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de réaliser au moins une heure de formation hygiène et sécurité ou d'y consacrer plus de 15% du volume d'heure de formation diminue lorsque la part des cadres augmente dans l'entreprise, un résultat qui peut être expliqué par le contenu des formations hygiène et sécurité qui s'adresse principalement aux métiers d'exécution. La probabilité de réaliser exclusivement des formations hygiène et sécurité est augmentée lorsque la part des ouvriers dans l'entreprise augmente à l'inverse de ce que l'on observe pour la part des cadres.

Lorsque dans l'entreprise, les représentants du personnel sont généralement impliqués dans la gestion de la formation professionnelle continue ceci augmente significativement la probabilité d'avoir un recours supérieur à la moyenne aux formations hygiène et sécurité, mais n'a pas d'effet sur un recours très important, voire exclusif, à ces formations.

Ainsi il semblerait d'après ces modèles, que la probabilité de réaliser des formations hygiène et sécurité ou celle de réaliser un volume d'heure supérieur à la moyenne –mais sans dépasser la moitié des heures de formation- soit favorisée lorsque les entreprises sont outillées pour la formation (service ou personnel dédié à l'organisation de la formation, implications des représentants du personnel) et connaissant des situations de production déjà analysées comme favorisant la mise en place de politiques de formation (entreprise appartenant à un groupe, ayant des objectifs de production planifiés et dont la production répond à des normes de qualité) (Tableau 1).

Tableau 1: le recours aux formations hygiène et sécurité des entreprises formatrices cours et stages en 2010

Effect	de consacrer au moins une heure aux H&S	supérieur à 15%	dont supérieur à 50%	dont supérieur à 75%	dont 100%
effectif brut d'entreprises concernées	2760	1423	460	243	155
part d'entreprises concernées	38,5	24,8	11,4	7,2	5,6 / 4,0 (*)
<i>de 10 à 49 salariés</i>	<i>REF</i>	<i>REF</i>	<i>REF</i>	<i>REF</i>	<i>REF</i>
<i>de 50 à 249 salariés</i>	3,606***	1,349**	0,8	0,57**	0,335**
<i>de 250 à 499 salariés</i>	6,697***	1,445**	0,509**	0,186***	0,073***
<i>500 salariés et plus</i>	8,426***	1,827***	0,409***	0,217***	0,092***
l'entreprise appartient à un groupe	1,511***	1,477***	1,387**	1,1	1,1
l'entreprise dispose d'un service ou personnel dédié à la formation	1,474***	1,219*	0,9	1,0	0,8
1-5-8 Industries extractives, chimiques, production et distribution d'électricité, de gaz	1,637*	1,594*	2,471**	3,336**	2,1
10 Commerce et réparation automobile	0,667*	0,516*	0,8	1,3	1,5
11 Transports ; Services auxiliaires des transports	0,573*	0,595*	1,4	2,3	1,9
13-15 Edition ; Télécommunications; activités immobilières et comptables ,	0,399***	0,454**	0,9	1,7	2,1
14 services financiers ; Assurance	0,471**	0,11***	0,281*	0,5	0,6
2 Industries agricoles et alimentaires;	1,4	1,4	2,074*	2,723*	3,754*
3-4 textile ; habillement ; Industrie papier, carton	0,9	0,9	0,9	1,2	1,4
6 Métallurgie	1,0	1,0	1,2	1,5	1,8
7 Industrie automobile	0,9	0,7	0,6	1,2	0,7
9 Construction et bâtiments ; Génie civil	1,0	2,144**	1,8	3,114*	3,1
12 Hébergement ; Restauration;	<i>REF</i>	<i>REF</i>	<i>REF</i>	<i>REF</i>	<i>REF</i>
txfaiblefort 1 vs 0	2,834***	1,395***	1,2	1,2	1,1
partouventr	1,0	1,1	1,748*	2,155*	2,503*
partcadreentr	0,671*	0,118***	0,044***	0,064**	0,098**
l'entreprise privilégie les formations aux techniques métiers	1,227**	0,703***	0,416***	0,241***	0,109***
l'entreprise privilégie les formations aux TIC	1,0	0,7	0,474**	0,237***	0,056***
l'entreprise forme dans le but principal de se conformer à des normes qualité	1,265*	1,0	1,0	1,0	1,0
l'entreprise forme dans le but principal de répondre à des objectifs de performance	0,8	0,68**	0,489**	0,409**	0,234**
l'entreprise forme dans le but principal de répondre à de fidéliser et motiver les salariés	1,1	1,0	0,8	0,412**	0,278**
l'entreprise évalue la satisfaction des salariés à l'issue de la formation	1,645***	1,1	0,8	0,9	1,0
l'entreprise évalue l'acquisition de compétences des salariés à l'issue de la formation	1,1	1,0	1,0	1,2	1,3
l'entreprise évalue la performance des salariés à l'issue de la formation	1,1	1,2	1,0	1,0	1,0
l'entreprise évalue la performance de l'entreprise à l'issue de la formation	1,0	0,9	0,8	0,9	0,9
les représentants du personnel sont impliqués dans la gestion de la formation continue	1,712***	1,276**	1,287*	1,2	1,0
l'entreprise a introduit un nouveau mode de fonctionnement	1,2	1,0	0,9	0,8	0,8
l'entreprise a introduit une nouvelle méthode d'organisation du travail	0,8	0,745**	0,8	0,9	1,0
l'entreprise a introduit un nouveau mode de relation externe	1,0	1,1	1,0	1,3	1,6
l'entreprise a des objectifs économiques planifiés	1,226*	0,9	1,0	1,0	0,7
l'entreprise a des normes qualité	1,1	1,347**	1,2	1,1	1,1

Lecture : la probabilité de consacrer plus de 15% des heures de formations aux formations hygiène et sécurité est multipliée par 1,7 lorsque l'entreprise emploie 50 à 249 salariés plutôt que 10 à 49

En gras les valeurs significatives du modèle au seuil de 10% (** 10%, *** 1%)

Source : CVTS 4

(*) : 5,6 % des entreprises formatrices cours et stages ne forment qu'en obligatoire, elles sont 4,0% de l'ensemble des entreprises

Tableau2 : le recours aux formations hygiène et sécurité des entreprises formatrices cours et stages en 2010

Effect	de consacrer au moins une heure aux H&S	supérieur à 15%	dont supérieur à 50%	dont supérieur à 75%	dont 100%
effectif brut d'entreprises concernées	2760	1423	460	243	155
part d'entreprises concernées	38,5	24,8	11,4	7,2	5,6 / 4,0 (*)
de 10 à 49 salariés	REF	REF	REF	REF	REF
de 50 à 249 salariés	2,822***	1,1	0,8	0,571**	0,334**
de 250 à 499 salariés	4,542***	1,2	0,454**	0,187***	0,091***
500 salariés et plus	6,103***	1,510**	0,377***	0,246***	0,106***
l'entreprise appartient à un groupe	1,403***	1,466***	1,375**	1,2	1,3
l'entreprise dispose d'un service ou personnel dédié à la formation	1,302**	1,1	0,9	1,0	1,0
réalisation d'entretiens professionnels dans le but d'identifier les besoins spécifiques de formation	1,229*	1,2	1,0	0,7	0,7
l'entreprise a généralement élaboré à un plan ou un programme écrit de formation	1,668***	1,299*	1,0	0,9	0,633*
1-5-8 Industries extractives, chimiques, production et distribution d'électricité, de gaz	1,4	1,466*	2,553**	3,437**	2,1
10 Commerce et réparation automobile	0,592**	0,461***	0,7	1,3	1,4
11 Transports ; Services auxiliaires des transports	0,525*	0,561*	1,5	2,2	1,6
13-15 Edition ; Télécommunications; activités immobilières et comptables ,	0,379***	0,405***	0,9	1,7	2,3
14 services financiers ; Assurance	0,413***	0,097***	0,292*	0,5	0,6
2 Industries agricoles et alimentaires;	1,3	1,4	2,143*	2,716*	3,668*
3-4 textile ; habillement ; Industrie papier, carton	0,8	0,8	0,9	1,2	1,2
6 Métallurgie	0,9	0,9	1,3	1,5	1,7
7 Industrie automobile	0,8	0,6	0,6	1,0	0,5
9 Construction et bâtiments ; Génie civil	0,9	1,982**	2,029*	3,301*	3,1
12 Hébergement ; Restauration;	REF	REF	REF		
txfaiblefort 1 vs 0	2,714***	1,354***	1,2	1,2	1,2
partouventr	1,0	1,1	1,725*	1,972*	2,324*
partcadrentr	0,555**	0,129***	0,046***	0,062**	0,082**
l'entreprise privilégie les formations aux techniques métiers	1,1	0,664***	0,390***	0,235***	0,108***
l'entreprise privilégie les formations aux TIC	1,0	0,670*	0,503**	0,258**	0,059***
l'entreprise forme dans le but principal de se conformer à des normes qualité	1,326*	1,1	1,1	1,0	1,0
l'entreprise forme dans le but principal de répondre à des objectifs de performance	0,8	0,697**	0,510**	0,365**	0,234**
l'entreprise forme dans le but principal de répondre à de fidéliser et motiver les salariés	1,1	1,0	0,9	0,417*	0,264**
l'entreprise évalue la satisfaction des salariés à l'issue de la formation	1,568***	1,1	0,8	1,0	1,1
l'entreprise évalue l'acquisition de compétences des salariés à l'issue de la formation	1,1	1,0	1,0	1,2	1,3
l'entreprise évalue la performance des salariés à l'issue de la formation	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0
l'entreprise évalue la performance de l'entreprise à l'issue de la formation	1,0	0,9	0,9	0,9	1,0
les représentants du personnel sont impliqués dans la gestion de la formation continue	1,591***	1,242**	1,3	1,2	1,2
l'entreprise a introduit un nouveau mode de fonctionnement	1,3	1,0	0,8	0,8	0,8
l'entreprise a introduit une nouvelle méthode d'organisation du travail	0,8	0,739**	0,8	0,9	0,9
l'entreprise a introduit un nouveau mode de relation externe	1,0	1,1	0,9	1,2	1,3
l'entreprise a des objectifs économiques planifiés	1,1	0,9	1,0	1,0	0,8
l'entreprise a des normes qualité	1,0	1,273**	1,1	1,1	1,2
le répondant à l'enquête est attaché aux RH de l'entreprise	1,0	1,0	1,0	1,4	1,5
le répondant à l'enquête est attaché à la comptabilité de l'entreprise	0,8	0,725*	0,7	0,8	0,8
le répondant à l'enquête est attaché à la direction de l'entreprise	0,630***	0,8	0,9	1,4	1,5
le répondant à l'enquête est attaché au service formation de l'entreprise	REF	REF	REF	REF	REF

Lecture : la probabilité de consacrer plus de 15% des heures de formations aux formations hygiène et sécurité est multipliée par 1,7 lorsque l'entreprise emploie 50 à 249 salariés plutôt que 10 à 49

En gras les valeurs significatives du modèle au seuil de 10% (** 10%, *** 1%)

Source : CVTS 4

(*) : 5,6 % des entreprises formatrices cours et stages ne forment qu'en obligatoire, elles sont 4,0% de l'ensemble des entreprises

Modèle général

Un même modèle permettant de contrôler les effets de taille et du secteur d'activité montre que les entreprises forment d'autant plus pour répondre à des obligations d'hygiène et de sécurité ou à d'autres habilitations et certifications réglementaires que leur taille augmente (probabilités de financer ces formations multipliées par des coefficients qui augmentent avec la taille de l'entreprise). A l'inverse, la probabilité de consacrer plus de 50% de la formation aux formations réglementaires baisse avec la taille de l'entreprise. Ce résultat est cohérent avec ceux issus de l'enquête CVTS2010.

Contrôlant les effets de taille, les entreprises des secteurs de fabrication des denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, de l'hébergement et de la restauration et des industries extractives, énergies, eau, gestion des déchets et pollution ou celles de la construction ont une multipliée respectivement par 2,9 ; 4,8 ; 3,3 et 2,5 de financer des formations hygiène et sécurité en 2014. Pour les autres formations visant des habilitations et certifications réglementaires, les secteurs des transports, des fabrications d'équipements électriques, électroniques et informatiques, ainsi que de la construction et des industries extractives ont des probabilités de financer des formations réglementaires multipliées respectivement par 4,4 ; 3,6 ; 3,5 et 3,2. La probabilité de consacrer une part majoritaire de la formation aux formations obligatoires est multipliée, indépendamment des autres facteurs, par 4,3 et 3,6 dans les entreprises des transports et de la construction.

Les entreprises qui ont des taux d'accès à la formations supérieurs à 50% ont une probabilité qui augmente légèrement de réaliser des formations hygiène et sécurité, des autres habilitations ou certifications réglementaires, et dans une moindre mesure de leur consacrer plus de 50% de leur formation.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de financer de la formation hygiène et sécurité ou d'autres habilitations ou certifications réglementaires est multipliée par 2 lorsque l'effort de formation est dirigé principalement vers les ouvriers et de manière indéterminée vers l'ensemble du personnel.

Un effort financier constant ou en hausse pour la formation continue sur les trois dernières années augmente significativement la probabilité de financer des formations hygiène et sécurité ou autres habilitations et certifications réglementaires, mais n'a pas d'effet sur un recours important à ces formations.

Par ailleurs, d'après ces modèles, la probabilité de financer des formations hygiène et sécurité ou autres habilitations ou certifications réglementaires est favorisée lorsque les entreprises sont outillées pour la formation (service ou personnel dédié à l'organisation de la formation, plan de formation) et connaissant des situations de production déjà analysées comme favorisant la mise en place de politiques de formation (entreprise appartenant à un groupe, ayant des objectifs des méthodes formalisés de résolution des problèmes ou ayant connu des changements dans la réglementation et les normes auxquelles elle est soumise). Cette dernière remarque n'étant pas vraie, toutes choses égales par ailleurs, pour les entreprises consacrant une majorité de leurs formations aux formations réglementaires (Tableau 3).

Là encore, on trouve des résultats cohérents avec ceux observés à partir de CVTS5.

Tableau 3 : le recours aux formations hygiène et sécurité, aux autres certifications et habilitations réglementaires des entreprises formatrices en 2014

	l'entreprise est formatrice			l'entreprise dédiée plus de 50% de sa formation aux formations réglementaires
	obligatoire (H&S ou réglementaire)	hygiène et sécurité	autres certifications et habilitations réglementaires	
effectif brut d'entreprises concernées	2539	2120	2096	1111
part d'entreprises concernées	72	54	55	52
de 10 à 49 salariés	REF	REF	REF	REF
de 50 à 249 salariés	2,712***	2,640***	2,163***	0,753*
de 250 à 499 salariés	6,235***	5,987***	2,827***	0,382***
500 salariés et plus	5,850***	5,971***	4,965***	0,394***
l'entreprise appartient à un groupe	1,3	1,253*	1,0	0,9
l'entreprise a un service ou personnel dédié à l'organisation de la formation	1,616**	1,2	1,618**	1,2
l'entreprise a élaboré un plan de formation au cours des trois dernières années	2,110***	1,962***	1,741***	1,0
l'activité de l'entreprise a été en partie sous-traitée	1,1	1,1	1,236*	0,9
les entreprises ou administrations représentent la part la plus importante du chiffre d'affaire	1,568**	1,2	1,469**	1,0
"C3 - Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines"	1,6	1,3	2,742**	0,8
"C5 - Fabrication d'autres produits industriels"	0,9	1,1	1,1	1,0
"CR - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - Cokéfaction et raffinage"	1,5	2,878**	0,8	1,1
"DE-Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution"	4,5	2,9	2,5	3,891**
"FZ - Construction"	3,546***	2,199***	2,820***	1,911**
"GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles"	REF	REF	REF	REF
"HZ - Transports et entreposage"	5,521***	0,7	3,372***	4,744***
"IZ - Hébergement et restauration"	2,580**	4,815***	0,519**	1,682**
"JZ - Information et communication"	0,269***	0,271***	0,305***	1,1
"KZ - Activités financières et d'assurance"	0,6	0,489**	0,597**	0,461**
"MN - Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien"	0,370***	0,452***	0,429***	1,1
"OQ - Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale"	1,2	1,3	0,683*	1,1
l'entreprise a un taux d'accès supérieur à 50%	1,501**	1,808***	1,391**	1,282**
l'entreprise dirige l'effort de formation vers plusieurs catégories de personnel	2,417**	1,966**	1,678*	0,9
l'entreprise dirige l'effort de formation vers les cadres	2,157*	1,2	1,795*	1,0
l'entreprise dirige l'effort de formation vers les techniciens	REF	REF	REF	REF
l'entreprise dirige l'effort de formation vers les employés	1,4	1,2	1,0	0,8
l'entreprise dirige l'effort de formation vers les ouvriers	3,451***	2,068**	2,194**	1,7
l'effort financier de formation est en croissance ou constant	1,427**	1,334*	1,403**	1,1
l'entreprise identifie les besoins en formation des salariés au cours des entretiens avec la hiérarchie	1,0	1,2	1,1	0,690**
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue la satisfaction des stagiaires	1,1	1,1	1,2	1,0
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue l'acquisition de compétences des stagiaires	0,9	1,2	0,9	1,2
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue mesure l'impact sur les performances et la qualité du travail	0,9	0,9	0,9	1,0
méthode formalisée de résolution des problèmes	1,507**	1,265*	1,478***	1,1
l'entreprise a connu des changements dans la réglementation et les normes auxquelles elle est soumise	1,586***	1,478***	1,372**	1,0
des objectifs précis et quantifiés de chiffre d'affaires ou de rentabilité sont fixés	1,0	1,2	0,9	0,9
le répondant à l'enquête est attaché à la direction de l'entreprise	0,9	0,6	0,8	1,726**
le répondant à l'enquête est attaché aux RH de l'entreprise	0,8	0,502**	0,7	1,583*
le répondant à l'enquête est attaché au service formation de l'entreprise	REF	REF	REF	REF
le répondant à l'enquête est attaché à la comptabilité de l'entreprise	1,0	0,6	0,8	1,664**
autre	0,8	0,399***	0,8	2,339***

Lecture : la probabilité de financer des formations hygiène et sécurité est multipliée par 2,8 lorsque l'entreprise emploie 50 à 249 salariés plutôt que 10 à 49

En gras les valeurs significatives du modèle au seuil de 10% (** 10%, *** 1%)

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champs : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

La construction des politiques de formation (1, recours aux organismes extérieurs)

Tableau 4 : le recours aux formations hygiène et sécurité, aux autres certifications et habilitations réglementaires des entreprises formatrices en 2014

effectif brut d'entreprises concernées	l'entreprise est formatrice			l'entreprise dédiée plus de 50% de sa formation aux formations réglementaires
	obligatoire (H&S ou réglementaires)	hygiène et sécurité	autres certifications et habilitations réglementaires	
part d'entreprises concernées	2539	2120	2096	1111
des salariés sont identifiés formellement comme formateurs ou tuteurs	1,503**	1,651***	1,508***	0,9
en cas de besoin, de salariés sont chargés de la formation de leurs collègues	0,9	1,0	0,9	1,0
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de son OPCA pour mettre en place une politique de formation	1,368**	1,373**	1,1	1,1
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un consultant pour mettre en place une politique de formation	1,554**	1,526**	1,2	0,9
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un expert-comptable pour mettre en place une politique de formation	1,0	1,0	0,8	0,8
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un organisme de formation pour mettre en place une politique de formation	1,2	1,1	1,237**	1,1
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de la chambre consulaire / la CCI pour mettre en place une politique de formation	1,3	1,2	1,2	0,731*
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de la représentation de l'organisme professionnel de branche pour mettre en place une politique de formation	1,1	0,9	1,396**	1,2
de 10 à 49 salariés	REF	REF	REF	REF
de 50 à 249 salariés	3,497***	3,384***	2,594***	0,718**
de 250 à 499 salariés	8,544***	8,016***	3,432***	0,357***
500 salariés et plus	9,557***	9,628***	6,691***	0,378***
"C3 - Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines"	2,107*	1,5	3,649***	0,8
"C5 - Fabrication d'autres produits industriels"	1,2	1,2	1,377*	1,1
"CR - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - Cokéfaction et raffinage"	1,4	2,447**	0,9	1,3
"DE-Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution"	10,392*	5,243**	4,949**	4,076**
"FZ - Construction"	3,916***	2,182***	3,325***	2,077***
"GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles"	REF	REF	REF	REF
"HZ - Transports et entreposage"	6,487***	0,7	4,139***	5,539***
"IZ - Hébergement et restauration"	2,186**	4,216***	0,506**	1,790**
"JZ - Information et communication"	0,279***	0,258***	0,355***	1,047
"KZ - Activités financières et d'assurance"	0,8	0,7	0,8	0,498**
"MN - Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien"	0,450***	0,476***	0,537***	1,1
"OQ - Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale"	1,2	1,4	0,7	1,1
le répondant à l'enquête est attaché à la direction de l'entreprise	0,6	0,462**	0,630*	1,792**
le répondant à l'enquête est attaché aux RH de l'entreprise	0,518*	0,355***	0,482**	1,713**
le répondant à l'enquête est attaché au service formation de l'entreprise	REF	REF	REF	REF
le répondant à l'enquête est attaché à la comptabilité de l'entreprise	0,9	0,6	0,8	1,677**
autre	0,503*	0,262***	0,550**	2,371***

Lecture : la probabilité de financer des formations hygiène et sécurité est multipliée par 2,8 lorsque l'entreprise emploie 50 à 249 salariés plutôt que 10 à 49

En gras les valeurs significatives du modèle au seuil de 10% (** 10%, *** 1%)

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champs : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

Tableau 5: le recours aux formations hygiène et sécurité, aux autres certifications et habilitations réglementaires des entreprises formatrices en 2014

	l'entreprise est formatrice			
	obligatoire (H&S ou réglementaires)	hygiène et sécurité	autres certifications et habilitations réglementaires	mais l'entreprise ne forme pas en obligatoire
de 10 à 49 salariés	REF	REF	REF	REF
de 50 à 249 salariés	2,764***	2,729***	2,187***	0,362***
de 250 à 499 salariés	6,730***	6,679***	2,927***	0,149***
500 salariés et plus	7,342***	7,489***	5,439***	0,136***
"C3 - Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines"	2,585**	1,666*	4,117***	0,387**
"C5 - Fabrication d'autres produits industriels"	1,444**	1,3	1,562**	0,693**
"CR - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - Cokéfaction et raffinage"	1,772*	3,198***	1,1	0,564*
"DE-Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution"	8,490**	4,469**	4,013**	0,118**
"FZ - Construction"	4,763***	2,451***	3,905***	0,210***
"GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles"				
"HZ - Transports et entreposage"	8,419***	0,8	4,873***	0,119***
"IZ - Hébergement et restauration"	2,664***	5,169***	0,547**	0,375***
"JZ - Information et communication"	0,325***	0,296***	0,385***	3,077***
"KZ - Activités financières et d'assurance"	0,8	0,7	0,7	1,2
"MN - Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien"	0,504***	0,535***	0,579***	1,982***
"OQ - Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale"	1,3	1,443*	0,8	0,8
le répondant à l'enquête est attaché à la direction de l'entreprise	0,8	0,542**	0,7	1,3
le répondant à l'enquête est attaché aux RH de l'entreprise	0,7	0,448**	0,629**	1,4
le répondant à l'enquête est attaché au service formation de l'entreprise				
le répondant à l'enquête est attaché à la comptabilité de l'entreprise	0,9	0,552**	0,8	1,1
autre	0,7	0,318***	0,7	1,5
l'entreprise a un service ou personnel dédié à la formation	1,780***	1,296**	1,795***	0,562***
l'entreprise a un plan de formation	2,652***	2,456***	2,148***	0,377***
des objectifs précis et quantifiés de chiffre d'affaires ou de rentabilité sont fixés	1,1	1,357***	1,0	0,9
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue la satisfaction des stagiaires	1,2	1,248**	1,273**	0,8
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue l'acquisition de compétences des stagiaires	1,0	1,301**	1,1	1,0
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue mesure l'impact sur les performances et la qualité du travail	0,9	0,813*	0,9	1,1
un appui dans l'évaluation des compétences ou des besoins en formation de l'entreprise	1,309**	1,2	1,190*	0,764**
la proposition d'une offre de formation	1,390**	1,222*	1,1	0,719**
la proposition d'outils pour construire le plan de formation	1,1	1,2	0,9	0,9
un soutien financier	0,8	1,0	0,766*	1,3
un conseil en ingénierie financière ou juridique	1,1	1,2	1,0	0,9
des informations sur la politique de formation de la branche (accords formation, outils contractuels, dispositifs spécifiques, etc.)	0,9	0,9	1,1	1,1

Lecture : la probabilité de financer des formations hygiène et sécurité est multipliée par 2,8 lorsque l'entreprise emploie 50 à 249 salariés plutôt que 10 à 49

En gras les valeurs significatives du modèle au seuil de 10% (** 10%, *** 1%)

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champs : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

Tableau 6 : le recours aux formations hygiène et sécurité, aux autres certifications et habilitations réglementaires des entreprises formatrices en 2014

	l'entreprise est formatrice			l'entreprise dédiée plus de 50% de sa formation aux formations réglementaires
	obligatoire (H&S ou réglementaires)	hygiène et sécurité	autres certifications et habilitations réglementaires	
effectif brut d'entreprises concernées	2539	2120	2096	1111
part d'entreprises concernées	72	54	55	52
des salariés sont identifiés formellement comme formateurs ou tuteurs	1,271*	1,441**	1,325**	0,9
en cas de besoin, de salariés sont chargés de la formation de leurs collègues	0,9	1,0	0,9	1,0
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de son OPCA pour mettre en place une politique de formation	1,1	1,2	1,0	1,1
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un consultant pour mettre en place une politique de formation	1,409*	1,4	1,1	0,9
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un expert-comptable pour mettre en place une politique de formation	1,3	1,2	1,0	0,8
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un organisme de formation pour mettre en place une politique de formation	1,2	1,0	1,2	1,1
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de la chambre consulaire / la CCI pour mettre en place une politique de formation	1,3	1,2	1,1	0,733*
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de la représentation de l'organisme professionnel de branche pour mettre en place une politique de formation	1,0	0,8	1,368*	1,2
de 10 à 49 salariés				
de 50 à 249 salariés	2,750***	2,678***	2,145***	0,731**
de 250 à 499 salariés	6,375***	6,207***	2,782***	0,364***
500 salariés et plus	7,059***	7,265***	5,350***	0,388***
"C3 - Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines"	1,7	1,368	2,941**	0,8
"C5 - Fabrication d'autres produits industriels"	1,0	1,133	1,1	1,2
"CR - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - Cokéfaction et raffinage"	1,7	2,985***	1,0	1,4
"DE-Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution"	6,7	3,895*	3,444*	4,286***
"FZ - Construction"	3,620***	2,135***	2,884***	2,243***
"GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles"				
"HZ - Transports et entreposage"	5,859***	0,7	3,621***	5,824***
"IZ - Hébergement et restauration"	2,658***	5,026***	0,564**	1,760**
"JZ - Information et communication"	0,248***	0,251***	0,304***	1,1
"KZ - Activités financières et d'assurance"	0,9	0,7	0,8	0,499**
"MN - Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien"	0,408***	0,484***	0,478***	1,1
"OQ - Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale"	1,3	1,4	0,8	1,1
l'entreprise a élaboré un plan de formation	2,769***	2,611***	2,210***	0,9
les entreprises ou administrations représentent la part la plus importante du chiffre d'affaire de l'entreprise	1,504**	1,2	1,435**	1,0
en 2014, l'activité de l'entreprise a été en partie sous traitée	1,2	1,1	1,289*	0,9
le répondant à l'enquête est attaché à la direction de l'entreprise	0,8	0,527**	0,7	1,780**
le répondant à l'enquête est attaché aux RH de l'entreprise	0,7	0,436**	0,580*	1,693**
le répondant à l'enquête est attaché au service formation de l'entreprise				
le répondant à l'enquête est attaché à la comptabilité de l'entreprise	0,9	0,567*	0,8	1,677**
autre	0,6	0,313***	0,642*	2,370***

Lecture : la probabilité de financer des formations hygiène et sécurité est multipliée par 2,8 lorsque l'entreprise emploie 50 à 249 salariés plutôt que 10 à 49

En gras les valeurs significatives du modèle au seuil de 10% (** 10%, *** 1%)

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champs : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

Les représentants du personnel

Tableau 7 : le recours aux formations hygiène et sécurité, aux autres certifications et habilitations réglementaires des entreprises formatrices en 2014

	obligatoire (H&S ou réglementaire)	l'entreprise n'a pas financé de formations obligatoires
la place occupée, au cours des trois dernières années, par la formation des salariés dans les débats entre direction et représentants du personnel est importante ou très importante	1,845**	0,542**
10 à 49 salariés	REF	REF
50 à 249 salariés	2,864***	0,349***
250 à 499 salariés	5,076**	0,197**
500 salariés et plus	6,020***	0,166***
Au cours des trois dernières années (ou depuis sa création), un accord d'entreprise sur la formation a été conclu (entre délégués syndicaux et direction)	1,3	0,7
"C3 - Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines"	4,983**	0,201**
"C5 - Fabrication d'autres produits industriels"	2,127**	0,470**
"CR - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - Cokéfaction et raffinage"	4,814**	0,208**
"DE-Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution"	>999,999	<0,001
"FZ - Construction"	5,655***	0,177***
"GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles"	REF	REF
"HZ - Transports et entreposage"	6,071**	0,165**
"IZ - Hébergement et restauration"	2,879**	0,347**
"JZ - Information et communication"	0,428**	2,337**
"KZ - Activités financières et d'assurance"	1,1	0,9
"MN - Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien"	0,626*	1,599**
"OQ - Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale"	1,5	0,7
l'entreprise appartient à un groupe	1,2	0,9
l'entreprise a un service ou personnel dédié à l'organisation de la formation	1,1	0,9
l'entreprise a élaboré un plan de formation au cours des trois dernières années	1,996**	0,501**
l'entreprise identifie les besoins en formation des salariés au cours des entretiens avec la hiérarchie	1,3	0,7
l'entreprise a un taux d'accès supérieur à 50%	1,520**	0,658**
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue la satisfaction des stagiaires	1,2	0,9
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue l'acquisition de compétences des stagiaires	1,1	0,9
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue mesure l'impact sur les performances et la qualité du travail	0,7	1,3
méthode formalisée de résolution des problèmes	1,686**	0,593**
l'entreprise a connu des changements dans la réglementation et les normes auxquelles elle est soumise	1,689**	0,592**
des objectifs précis et quantifiés de chiffre d'affaires ou de rentabilité sont fixés	1,0	1,0
le répondant à l'enquête est attaché à la direction de l'entreprise	0,7	1,4
le répondant à l'enquête est attaché aux RH de l'entreprise	0,9	1,1
le répondant à l'enquête est attaché au service formation de l'entreprise		
le répondant à l'enquête est attaché à la comptabilité de l'entreprise	0,8	1,2
autre	1,0	1,0

Lecture : la probabilité de financer des formations hygiène et sécurité est multipliée par 2,8 lorsque l'entreprise emploie 50 à 249 salariés plutôt que 10 à 49

En gras les valeurs significatives du modèle au seuil de 10% (** 10%, *** 1%)

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015. - Champs : entreprises de 10 salariés et plus

Tableau 8 : le dépassement de la contribution légale selon les formations obligatoires réalisées (hygiène et sécurité, aux autres certifications et habilitations réglementaires) des entreprises formatrices en 2014

entreprises de 20 salariés et plus				
	obligatoire (H&S ou réglementaires)	n'est pas formatrice obligatoire	autres certifications et habilitations réglementaires	hygiène et sécurité
	1.742***	0.574***	1.323**	1.598***
C3 - Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1.781***	1.781**	1.755**	1.331
C5 - Fabrication d'autres produits industriels	1.554**	1.554**	1.518**	1.215
CR - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - Cokéfaction et raffinage	1.099**	1.099	0.896	0.535**
DE-Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	1.167	1.167	1.159	1.204
FZ - Construction	1.213	1.213	1.463**	1.579**
GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	REF	REF	REF	REF
HZ - Transports et entreposage	2.067**	2.067**	2.078***	1.912**
IZ - Hébergement et restauration	1.082	1.082	0.787	0.725
JZ - Information et communication	1.856**	1.856**	1.686**	1.502*
KZ - Activités financières et d'assurance	1.399	1.399	1.784**	1.938**
MN - Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	1.853***	1.853***	1.319**	1.128
OQ - Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	1.886**	1.886**	0.956	0.848
l'entreprise appartient à un groupe	0.978	0.978	1.213**	1.210*
l'entreprise a un service ou personnel dédié à l'organisation de la formation	1.068	1.068	1.047	1.377
l'entreprise a élaboré un plan de formation au cours des trois dernières années	2.173***	2.173***	2.052***	1.916***
l'entreprise identifie les besoins en formation des salariés au cours des entretiens avec la hiérarchie	1.476***	1.476***	1.321**	1.366
l'entreprise a un taux d'accès supérieur à 50%	1.300**	1.300**	1.759***	2.242***
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue la satisfaction des stagiaires	1.208**	1.208**	1.086	1.212
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue l'acquisition de compétences des stagiaires	1.309**	1.309**	1.095	1.090
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue mesure l'impact sur les performances et la qualité du travail	1.010	1.010	0.940	0.871
méthode formalisée de résolution des problèmes	1.106	1.106	1.469***	1.429**
l'entreprise a connu des changements dans la réglementation et les normes auxquelles elle est soumise	0.991	0.991	1.004	1.094
des objectifs précis et quantifiés de chiffre d'affaires ou de rentabilité sont fixés	1.349**	1.349**	1.112	1.107
le répondant à l'enquête est attaché à la direction de l'entreprise	0.250***	0.250***	0.454***	0.479***
le répondant à l'enquête est attaché aux RH de l'entreprise	0.159***	0.159***	0.338***	0.486**
le répondant à l'enquête est attaché au service formation de l'entreprise	REF	REF	REF	REF
le répondant à l'enquête est attaché à la comptabilité de l'entreprise	0.316**	0.316**	0.538***	0.570**
autre	0.212***	0.212***	0.344***	0.360***

En gras les valeurs significatives du modèle au seuil de 10% (** 10%, *** 1%)

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 3 à 9 salariés

Annexe 5 - Les raisons principales de formation – DEFIS 2014

Former principalement pour répondre à des exigences réglementaires : une spécificité des petites entreprises

La part d'entreprise qui forme principalement pour répondre à des exigences réglementaires baisse lorsque la taille de l'entreprise augmente, la remarque s'inverse pour celles qui déclarent former principalement pour accompagner les changements : 30% des entreprises de 10 à 49 salariés forme principalement pour répondre à des exigences réglementaires quand ce sont respectivement, 29%, 24% et 16% des entreprises de 50 à 249 salariés, 250 à 499 salariés et 500 salariés et plus. Et inversement, 20% des entreprises de 10 à 49 salariés forment principalement pour accompagner les changements quand ce sont respectivement 29%, 33% et 53% des entreprises de 50 à 249 salariés, 250 à 499 salariés et celles de 500 salariés et plus (Tableau 1).

Tableau 1 : part d'entreprise formatrices selon la taille et l'objectif principal de mise en place de la formation en 2014

	l'entreprise forme principalement pour répondre à des exigences réglementaires	l'entreprise forme principalement pour accompagner les changements	l'entreprise forme principalement pour introduire de nouvelles pratiques professionnelles
10 à 49 salariés	30	20	15
50 à 249 salariés	29	29	12
250 à 499 salariés	24	33	18
500 salariés et plus	16	53	11
ensemble	29	22	14

Lecture : 30% des entreprises formatrices de 10 à 49 salariés forment principalement pour répondre à des exigences réglementaires en 2014

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus

58% des entreprises du secteur des transports et de la logistique forment principalement pour répondre à des exigences réglementaires

Les résultats confirment les analyses précédentes sur l'effet sectoriel du recours aux formations obligatoires : les entreprises des secteurs industriels sont celles qui déclarent le plus fréquemment former principalement pour répondre aux exigences réglementaires. Ainsi, c'est le cas de respectivement 49%, 44% et 58% des entreprises des secteurs des industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution, de la construction et du transport et entreposage. Inversement, seules 4% des entreprises de l'information et de la communication forment principalement pour répondre aux exigences réglementaires (Tableau 2).

Tableau 2: part d'entreprise formatrices ayant dépensé plus de 3% de leur masse salariale pour la formation et part de celles n'ayant pas eu de baisse de leur budget de formation depuis 3 ans en 2014 selon le type et l'intensité du recours aux formations obligatoires en 2014

	l'entreprise forme principalement pour répondre à des exigences réglementaires	l'entreprise forme principalement pour accompagner les changements	l'entreprise forme principalement pour introduire de nouvelles pratiques professionnelles
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	22	38	10
Fabrication d'autres produits industriels	27	24	12
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	31	16	23
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	49	11	2
Construction	44	13	6
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	22	25	16
Transports et entreposage	58	9	8
Hébergement et restauration	29	14	14
Information et communication	4	44	13
Activités financières et d'assurance	26	31	25
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	28	28	15
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	24	19	23
ensemble	29	22	14

Lecture : 17% des entreprises formatrices hygiène et sécurité ont dépensé plus de 3% de leur masse salariale pour la formation en 2014

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

La part d'entreprise qui a financé de la formation obligatoire augmente lorsqu'elle forme principalement pour répondre à des exigences réglementaires, pour obtenir un label qualité ou répondre à une demande client

87% des entreprises qui forment principalement pour répondre aux exigences réglementaires ont financé de la formation obligatoire dans l'année, et 71% d'entre elles ont consacré plus de 50% de leur formation aux formations obligatoires.

Par ailleurs, l'enquête permet d'observer un lien entre les labels qualités ou la relation client et la fréquence des formations obligatoires : en effet, 83% des entreprises qui forment principalement pour obtenir un label qualité ou répondre à une demande client ont financé de la formation obligatoire dans l'année et près de la moitié d'entre elles y consacrent plus de 50% de leur formation.

A l'inverse, lorsque les entreprises forment principalement avec une autre perspective, « pour accompagner les changements », « favoriser la flexibilité et la polyvalence » ou « introduire de nouvelles pratiques professionnelles », la part d'entreprises formatrices en obligatoire est la moins élevée : respectivement 65%, 66% et 66% ont financé de la formation obligatoire dans l'année. La part d'entreprises formatrices en obligatoire, tout de même très élevée pour ce type d'entreprise (près de deux entreprises sur trois qui forment principalement pour une autre raison que répondre à des exigences réglementaires forment aux formations obligatoires), résulte certainement des obligations faites aux entreprises au-delà d'une volonté de former pour d'autres raisons. (Tableau 3).

Tableau 3: part d'entreprise formatrices ayant dépensé plus de 3% de leur masse salariale pour la formation et part de celles n'ayant pas eu de baisse de leur budget de formation depuis 3 ans en 2014 selon le type et l'intensité du recours aux formations obligatoires en 2014

	part d'entreprise ayant formé en obligatoire (H&S ou réglementaires)	part d'entreprises formatrices ayant financé des formations H&S en 2014	part d'entreprises formatrices ayant financé d'autres formations réglementaires en 2014	part d'entreprises formatrices ayant consacré plus de la moitié des ses formations aux réglementaires en 2014
répondre aux exigences réglementaires	87	64	70	71
obtenir un label de qualité ou répondre à une demande clients	83	56	71	49
introduire de nouvelles pratiques professionnelles	66	51	44	38
accompagner les changements	65	50	52	36
favoriser la flexibilité et la polyvalence	66	54	50	40
récompenser, fidéliser et motiver les salariés	68	50	44	43
favoriser les mobilités internes ou externes	67	51	61	30

Lecture : 17% des entreprises formatrices hygiène et sécurité ont dépensé plus de 3% de leur masse salariale pour la formation en 2014

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus

Annexe 6 - Regroupement par secteur

Le recours aux formations hygiène et sécurité des entreprises est fortement dépendant de son secteur d'activité. Une classification ad hoc par secteurs permet d'approcher les dynamiques que ces secteurs partagent au regard d'un accès semblable aux formations hygiène et sécurité.

Le choix est fait de regrouper les secteurs en 3 groupes (Graphique 3) :

1. un premier composé de 6 secteurs d'activité, caractérisé par une espérance de formation hygiène et sécurité important et une espérance de formation générale parmi les plus faibles ;
2. un deuxième composé de 3 secteurs, à l'accès à la formation élevé mais qui se consacrent le moins aux formations hygiène et sécurité ;
3. un troisième groupe composé de 6 secteurs aux espérances de formation totales et hygiène et sécurité moyennes.

Groupe 1 : espérance de formation hygiène et sécurité élevée, espérance de formation faible

- La plupart des secteurs industriels et construction ;
- Représente 26% des entreprises, 54% des entreprises formatrice forment en hygiène et sécurité,
- 64% d'ouvriers et 11% de cadres, 3% d'entreprises de 250 salariés et plus.
- Dépense totale en formation moyenne.
- 44% des entreprises formatrices de ce groupe ont un personnel ou service dédié à l'organisation de la formation continue, 39% ont des objectifs économiques planifiés (soit moins que la moyenne),
- 35% des entreprises formatrices de ce groupe appartiennent à un groupe ;
- Consacrent près d'une heure de formation sur 3 aux formations hygiène et sécurité ;
- Espérance de formation hors H&S : 7 heures annuelles, soit moins que la moyenne ;
- 60% des entreprises de ce groupe ont des normes qualités.

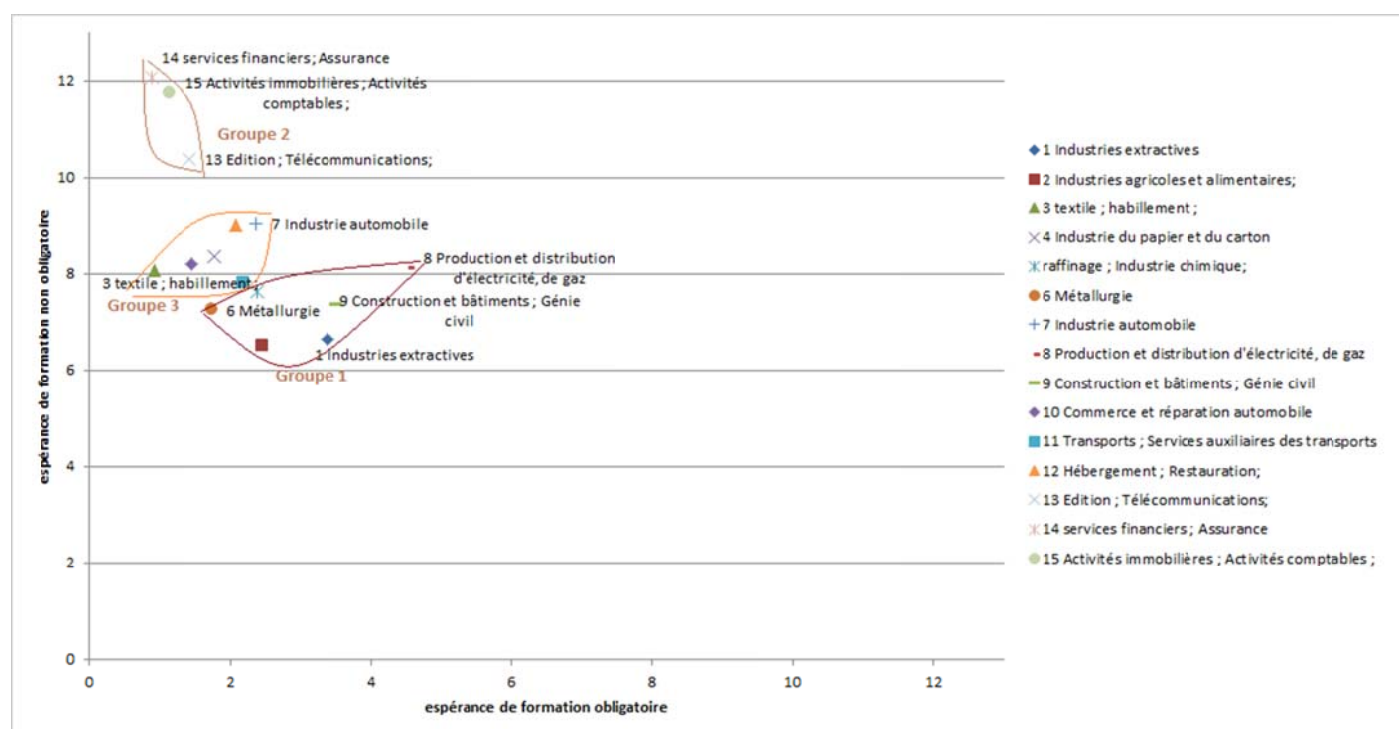
Groupe 2 : espérance de formation hygiène et sécurité faible, espérance de formation élevée

- Secteurs du tertiaire ;
- Représente 30% des entreprises, 25% des entreprises formatrice forment en hygiène et sécurité,
- 11% d'ouvriers et 28% de cadres, 4% d'entreprises de 250 salariés et plus.
- Dépense totale en formation élevée.
- 53% des entreprises formatrices de ce groupe ont un personnel ou service dédié à l'organisation de la formation continue, 47% ont des objectifs économiques planifiés (soit plus que la moyenne)
- 29% des entreprises formatrices de ce groupe appartiennent à un groupe ;
- Consacre près d'une heure de formation sur 10 aux formations hygiène et sécurité ;
- Espérance de formation non obligatoire : 12 heures annuelles ;
- Entreprise qui forment davantage pour favoriser la polyvalence, la flexibilité et le développement des compétences.

Groupe 3 : espérance de formation hygiène et sécurité moyenne, espérance de formation moyenne

- Commerce, hôtellerie-restauration, transports...
- Représente 44% des entreprises, 42% des entreprises formatrice forment en hygiène et sécurité,
- 29% d'ouvriers et 14% de cadres, 3% d'entreprises de 250 salariés et plus. Dépense en formation faible.
- 48% des entreprises formatrices de ce groupe ont un personnel ou service dédié à l'organisation de la formation continue, 41% ont des objectifs économiques planifiés,
- 32% des entreprises formatrices appartiennent à un groupe ;
- Consacre près d'une heure de formation sur 5 aux formations hygiène et sécurité ;
- Espérance de formation non obligatoire : 12 heures annuelles

Graphique 1 : Classification



Source : CVTS 4

Tableau 1 : Effectifs, et caractéristiques des groupes de la classification

	pourcentage	effectif	part d'entreprises qui				
			consacrent au moins une heure de formation aux H&S	plus de 15%	plus de 50%	plus de 75%	100%
groupe 1	26	1563	54	39	20	12	10
groupe 2	30	1108	25	14	5	3	2
groupe 3	44	2740	42	26	12	8	6
ensemble	100	5411	39	25	11	7	6/4(*)

Lecture : le groupe 1 représente 26% des entreprises en 2010

Source : CVTS 4

Tableau 2 : structure des qualifications, part de grandes entreprises et dépenses des groupes de la classification

	% grandes entreprises	% cadres	% ouvriers	dépenses légales	part d'entreprises qui a une dépense supérieure à q3 des entreprises de même taille
groupe 1	3	11%	64%	2,0%	23
groupe 2	4	28%	11%	2,4%	33
groupe 3	3	14%	29%	1,9%	21
ensemble	3	2	30	2,1%	25

Lecture : il y a 3% d'entreprises de plus de 250 salariés dans le groupe 1 en 2010

Source : CVTS 4

Tableau 3 : taux d'accès des entreprises selon les groupes de la classification

	groupe 1	groupe 2	groupe 3	ensemble
taux d'accès toutes entreprises	45%	46%	45%	45%
taux d'accès entreprises formatrices	52%	49%	49%	50%

Lecture : les entreprises du groupe 1 ont un taux d'accès de 45% 2010

Source : CVTS 4

Tableau 4 : caractéristiques des politiques de formation et des productions des groupes de la classification en 2010

	groupe 1	groupe 2	groupe 3	ensemble
l'entreprise a des normes qualité	60	42	47	48
l'entreprise a un personnel ou service dédié à la formation	44	53	48	49
l'entreprise a des objectifs économiques planifiés	39	47	41	43
l'entreprise appartient à un groupe	35	29	32	32
les qualifications correspondent aux besoins	54	54	58	56
l'entreprise recrute les personnes ayant les qualifications	50	51	53	52
difficulté à évaluer besoins en formation	35	27	31	31
il n'existe pas de formations adaptées sur le marché	26	24	18	22
coûts de formation trop élevés	51	45	48	48
l'entreprise privilégie la formation initiale	33	29	31	31
l'entreprise a formé l'année précédente	38	43	39	40
le charge de travail est trop élevée	59	62	59	60
favoriser les mobilités	2	2	2	2
favoriser de nouvelles pratiques professionnelles	7	7	8	7
favoriser la flexibilité, la polyvalence et le développement de compétences	42	46	36	40
atteindre des objectifs de performance	12	16	13	14
se conformer aux exigences de norme qualité	16	8	15	13
diffuser une culture professionnelle commune	4	9	6	6
fidéliser et motiver les salariés	9	7	10	9
autres raisons	4	1	5	3

Lecture : 60% des entreprises du groupe 1 ont des normes qualité en 2010

Source : CVTS 4

Tableau 5 : Recours aux formations hygiène et sécurité des entreprises du groupe 1, détail par secteur

	part d'entreprises qui consacrent au moins une heure aux H&S	part d'heures consacrées aux formations H&S	espérance de formation obligatoire	espérance de formation non obligatoire	espérance de toute formation	part de l'espérance de formation obligatoire
1 Industries extractives	0,70	0,33	3,38	6,65	10,03	0,37
2 Industries agricoles et alimentaires;	0,68	0,31	2,46	6,53	8,99	0,33
5 raffinage ; Industrie chimique;	0,62	0,22	2,38	7,63	10,01	0,25
6 Métallurgie	0,52	0,18	1,74	7,26	9,00	0,22
8 Production et distribution d'électricité, de gaz	0,70	0,30	4,54	8,13	12,67	0,37
9 Construction et bâtiments ; Génie civil	0,46	0,23	3,50	7,38	10,88	0,26
groupe 1	0,54	0,23	2,94	7,28	10,23	0,27

Lecture : 70% des entreprises des industries extractives consacrent au moins une heure aux formations hygiène et sécurité en 2010

Source : CVTS 4

Tableau 6 : Recours aux formations hygiène et sécurité des entreprises du groupe 2, détail par secteur

	part d'entreprises qui consacrent au moins une heure aux H&S	part d'heures consacrées aux formations H&S	espérance de formation obligatoire	espérance de formation non obligatoire	espérance de toute formation	part de l'espérance de formation obligatoire
13 Edition ; Télécommunications;	0,24	0,06	1,42	10,38	11,80	0,12
14 services financiers ; Assurance	0,25	0,04	0,89	12,06	12,95	0,08
15 Activités immobilières ; Activités comptables ;	0,19	0,06	1,13	11,76	12,89	0,12
groupe 2	0,25	0,07	1,15	11,62	12,77	0,12

Lecture : 24% des entreprises des éditions et de la télécommunication consacrent au moins une heure aux formations hygiène et sécurité en 2010

Source : CVTS 4

Tableau 7 : Recours aux formations hygiène et sécurité des entreprises du groupe 3, détail par secteur

	part d'entreprises qui consacrent au moins une heure aux H&S	part d'heures consacrées aux formations H&S	espérance de formation obligatoire	espérance de formation non obligatoire	espérance de toute formation	part de l'espérance de formation obligatoire
3 textile ; habillement ;	0,33	0,11	0,92	8,07	8,99	0,19
4 Industrie du papier et du carton	0,36	0,10	1,77	8,36	10,13	0,17
7 Industrie automobile	0,43	0,11	2,37	9,04	11,41	0,20
10 Commerce et réparation automobile	0,26	0,09	1,45	8,19	9,64	0,18
11 Transports ; Services auxiliaires des transports	0,29	0,14	2,18	7,82	10,01	0,23
12 Hébergement ; Restauration;	0,28	0,11	2,08	9,01	11,09	0,28
groupe 3	0,42	0,15	1,71	8,29	9,99	0,20

Lecture : 33% des entreprises du textile et de l'habillement consacrent au moins une heure aux formations hygiène et sécurité en 2010

Source : CVTS 4

Cette classification montre à nouveau que le secteur d'activité des entreprises structure le recours aux formations hygiène et sécurité. Un résultat d'ores et déjà présenté⁴⁷ concernant toute la formation continue au-delà des seules obligations à l'hygiène et la sécurité.

⁴⁷ Quand la formation continue, page 30-31

Annexe 7 • Les très petites entreprises et le recours aux formations obligatoires

30 % des entreprises de moins de 10 salariés ont financé de la formation obligatoire

D'après DEFIS 2014, près d'une entreprise sur 3 de moins de 10 salariés a financé de la formation obligatoire dans l'année écoulée qu'elle soit, indistinctement hygiène et sécurité ou autres habilitations et certifications réglementaires. Les entreprises ayant financé de la formation obligatoire représentent 51% des entreprises formatrices. Comment pour l'ensemble des entreprises, les formations obligatoires visant d'autres habilitations ou certifications réglementaires constituent le deuxième poste de dépense en formation après celles concernant des techniques spécifiques aux métiers.

57 % des entreprises formatrices ont financé de la formation concernant les techniques spécifiques aux métiers et 35 % des formations visant d'autres habilitations ou certifications réglementaires. A la différence des entreprises de 10 salariés et plus, les formations en bureautique et informatique sont plus fréquemment citées que les formations hygiène et sécurité.

Tableau 1: les domaines de formations des entreprises formatrices en 2014

formation obligatoire (H&S ou réglementaire)	51
hygiène et sécurité	31
autres habilitations ou certifications réglementaires	35
intégration / accueil des nouveaux salariés	15
informatique, bureautique	32
management	13
commercial	24
administratif	13
langues étrangères	7
techniques spécifiques à un métier	57
communication écrite ou orale	7
savoir de base : lire, écrire et compter	2

Lecture : 51% des entreprises formatrices de 3 à 9 salariés ont financé des formations dans le domaine des formations obligatoires (H&S ou réglementaires) en 2014

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises de 3 à 9 salariés

Les très petites entreprises à la différence des plus grandes, semblent être davantage contraintes par des formations de types habilitations et certifications réglementaires que par des formations hygiène et sécurité⁴⁸. Ceci peut être lié aux environnements de travail (locaux, etc.) nécessitant moins fréquemment des formations hygiène et sécurité à la prise de poste que dans des entreprises plus grandes aux sites de productions plus complexes. En effet, respectivement 31% et 35% des entreprises formatrices de moins de 10 salariés ont financé des formations hygiène et sécurité et des autres habilitations et certifications réglementaires (Tableau 2).

⁴⁸ Voir chapitre 1, l'ensemble des entreprises de 50 salariés et plus ont plus fréquemment financé des formations hygiène et sécurité que des autres habilitations ou certifications réglementaires (page 12).

Tableau 2 : Part d'entreprises ayant financé de la formation obligatoire selon le type de formation obligatoire en 2014

	part d'entreprises ayant financé des formations H&S obligatoires en 2014	part d'entreprises ayant financé d'autres formations réglementaires ou habilitations obligatoires en 2014	part d'entreprise n'ayant financé aucune formation obligatoire
ensemble des entreprises	18	21	70
entreprises formatrices	31	35	49

Lecture : 18% de l'ensemble des entreprises de 3 à 9 salariés a financé de la formation obligatoire hygiène et sécurité en 2014

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises de 3 à 9 salariés

Une entreprise de 3 à 9 salariés sur cinq forme principalement pour répondre aux exigences réglementaires

A la manière des entreprises de taille supérieure à 9 salariés, former principalement pour « répondre aux exigences réglementaires » est l'occurrence la plus fréquemment citée (21 % des entreprises formatrices), juste avant l'accompagnement des changements (18 %).

Tableau 3: Part d'entreprises formatrice selon la raison principale de formation en 2014

répondre aux exigences réglementaires	21
obtenir un label de qualité ou répondre à une demande clients	12
introduire de nouvelles pratiques professionnelles	13
accompagner les changements	18
favoriser la flexibilité et la polyvalence	9
récompenser, fidéliser et motiver les salariés	9
favoriser les mobilités internes ou externes	1

Lecture : 21% des entreprises formatrices de 3 à 9 salariés forme principalement pour répondre à des exigences réglementaires en 2014

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises de 3 à 9 salariés

Plus de la moitié des petites entreprises consacrent la majorité de leur formation aux formations réglementaires

33 % des entreprises de moins de 10 salariés consacrent la totalité de leur formation ou presque aux formations réglementaires, faisant ainsi de la formation réglementaire leur unique dépense en formation. 31 % consacrent moins du quart de la formation aux formations réglementaire et semblent ainsi diversifier leur politique de formation (Tableau 4).

Tableau 4 : Part d'entreprises ayant financé de la formation obligatoire selon la part de formation accordée aux formations obligatoires en 2014

Part de la formation consacrée aux formations réglementaires			
moins du quart	entre le quart et la moitié	la moitié ou plus	la totalité ou presque
31	15	21	33

Lecture : 31% des entreprises qui ont financé de la formation obligatoire consacrent moins du quart de leur volume de formation aux formations réglementaires en 2014

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 3 à 9 salariés

Les petites entreprises de la construction et de l'hôtellerie et restauration semblent avoir le plus fréquemment recours aux formations obligatoires

Analyser le recours aux formations obligatoires selon les secteurs d'activités des entreprises formatrices de moins de 10 salariés nécessite de la prudence au regard de classes aux effectifs d'entreprises formatrices trop faibles. Parmi les entreprises formatrices des secteurs de l'hébergement et de la restauration, 64 % ont financé de la formation hygiène et sécurité et 25 % d'autres certifications et habilitations réglementaires. Pour le secteur de la construction, le recours aux différents types de formations obligatoires s'inverse⁴⁹ : 36 % des entreprises formatrices ont financé des formations hygiène et sécurité et 60 % d'autres habilitations ou certifications réglementaires.

Les entreprises formatrices du commerce, ont un recours assez faibles à l'ensemble des formations obligatoires respectivement 23 % et 29 % pour les formations H&S et autres habilitations ou certifications réglementaires (Tableau 5).

Tableau 5: Part d'entreprises ayant financé de la formation obligatoire selon le type de formation obligatoire et le secteur d'activité en 2014

	part d'entreprises ayant financé des formations H&S obligatoires en 2014	part d'entreprises ayant financé d'autres formations réglementaires ou habilitations obligatoires en 2014	effectif d'entreprises formatrices
"DE-Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution"	33	100	2
"GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles"	23	29	239
"HZ - Transports et entreposage"	22	89	9
"IZ - Hébergement et restauration"	64	25	107
"JZ - Information et communication"	0	0	5
"KZ - Activités financières et d'assurance"	16	31	27
"CR - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - Cokéfaction et raffinage"	55	9	36
"C3 - Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines"	0	100	1
"FZ - Construction"	36	60	110
"C5 - Fabrication d'autres produits industriels"	33	33	6
"MN - Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien"	7	29	89
"OQ - Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale"	26	34	20

Lecture : 33% des entreprises formatrices du secteur des industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution ont financé de la formation obligatoire hygiène et sécurité en 2014

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 3 à 9 salariés

Le recours aux formations obligatoires s'accompagne d'une sollicitation plus grande des relais extérieurs pour construire la politique de formation.

Une entreprise formatrice de moins de dix salariés sur cinq qui a financé de la formation obligatoire hygiène et sécurité dit avoir sollicité sont OPCA pour mettre en place une politique de formation, quand il s'agit de seulement une entreprise formatrice sur 10 n'ayant pas financé de formation obligatoire. De la même manière les entreprises ayant financé de la formation hygiène et sécurité ou celles ayant financé d'autres formations ou certifications obligatoires se tournent davantage vers les organismes de formations pour mettre en place leur politique de formation relativement aux entreprises formatrices ne finançant pas de formations obligatoires (Tableau 6).

Comment comprendre que, lorsqu'elles financent des formations obligatoires, les petites entreprises sollicitent davantage les OPCA ou organismes de formation ? Quels sont les conseils ou moyens qu'elles y cherchent concernant des formations aux prérogatives et durées définies par des textes ? y

⁴⁹ Voir les résultats pour l'ensemble des entreprises du recours aux différents types de formations obligatoires (H&S ou autres habilitations et certifications réglementaires).

cherchent-elles avant tout un soutien financier ? L'enquête DEFIS interroge les entreprises sur les services qu'elles attendent d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé : les entreprises formatrices en obligatoires cherchent significativement davantage que les autres, un appui dans l'évaluation des compétences ou des besoins en formation de l'entreprise (50% contre 39%) ou un conseil en ingénierie financière ou juridique (26% contre 16%) (Tableau 7). Il est possible qu'au-delà de la seule nécessité de montage financier, les formations obligatoires constituent un environnement juridique difficile d'accès et un foisonnement de normes complexes à appréhender pour des petites entreprises qui n'ont pas de personnels qualifiés en ressources humaine ou ingénierie de formation pour les épouser précisément. Ainsi les petites entreprises se tournent vers leur OPCA ou organismes de formation dans le but de prendre connaissance des obligations de formation.

Tableau 6 • Mise en place de la politique de formation des entreprises formatrices selon le type de recours aux formations obligatoires en 2014

	part d'entreprises formatrices ayant financé des formations H&S en 2014	part d'entreprises formatrices ayant financé d'autres formations réglementaires en 2014	part d'entreprises formatrices ayant consacré plus de la moitié des ses formations aux réglementaires en 2014	part d'entreprises formatrices n'ayant pas financé de formations obligatoires (HS ou réglementaire)	ensemble des entreprises formatrices
des salariés sont identifiés formellement comme formateurs ou tuteurs en cas de besoin, de salariés sont chargés de la formation de leurs collègues	39	40	39	31	35
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de son OPCA pour mettre en place une politique de formation	73	64	69	67	66
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un consultant pour mettre en place une politique de formation	21	25	21	10	16
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un expert-comptable pour mettre en place une politique de formation	11	11	10	10	10
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un organisme de formation pour mettre en place une politique de formation	37	29	37	24	28
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de la chambre consulaire / la CCI pour mettre en place une politique de formation	39	39	41	28	34
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de la représentation de l'organisme professionnel de branche pour mettre en place une politique de formation	14	11	12	10	11
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de la représentation de l'organisme professionnel de branche pour mettre en place une politique de formation	20	23	22	16	18
ensemble	31	35	54	49	

Lecture : 39% des entreprises formatrices qui ont financé de la formation obligatoire hygiène et sécurité en 2014 ont des salariés formellement identifiés comme formateurs ou tuteurs

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 3 à 9 salariés

Tableau 7 • Services attendus d'un OPCA selon le type de recours aux formations obligatoires en 2014

	part d'entreprises formatrices ayant financé des formations H&S en 2014	part d'entreprises formatrices ayant financé d'autres formations réglementaires en 2014	part d'entreprises formatrices ayant financé des formations obligatoires (HS ou réglementaire)	part d'entreprises formatrices n'ayant pas financé de formations obligatoires (HS ou réglementaire)
un appui dans l'évaluation des compétences ou des besoins en formation de l'entreprise	50	52	50	39
la proposition d'une offre de formations	59	60	59	59
la proposition d'outils pour construire le plan de formation	46	45	42	39
un soutien financier	72	75	75	76
un conseil en ingénierie financière ou juridique	29	26	26	16
des informations sur la politique de formation de la branche (accords formation, outils contractuels, dispositifs spécifiques, etc.)	50	50	48	42

Lecture : 50% des entreprises formatrices qui ont financé de la formation obligatoire hygiène et sécurité en 2014 attendent d'un OPCA un appui dans l'évaluation des compétences ou des besoins en formation de l'entreprise.

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champs : entreprises de 3 à 9 salariés

Les entreprises qui financent des habilitations ou certifications réglementaires ont plus fréquemment une majorité des clients institutionnels

Les entreprises qui ont financé des formations obligatoires de type autre habilitations ou certifications réglementaires ont des clientèles majoritairement institutionnelles (entreprises ou administrations), c'est un résultat que observé par ailleurs pour les entreprise de 10 salariés et plus (Tableau 8).

Tableau 8 • Part d'entreprises dont les entreprises ou administrations représentent la part la plus importante du chiffre d'affaires et dont l'activité a été sous-traitée selon le financement de formations obligatoires en 2014

les entreprises ou administrations représentent la part la plus importante du chiffre d'affaire	
part d'entreprises formatrices ayant financé des formations H&S en 2014	28
part d'entreprises formatrices ayant financé d'autres formations reglementaires en 2014	33
part d'entreprises formatrices ayant consacré plus de la moitié des ses formations aux reglementaires en 2014	33
part d'entreprises formatrices ayant financé des formations obligatoires (HS ou réglementaire)	30
part d'entreprises formatrices n'ayant pas financé de formations obligatoires (HS ou réglementaire)	27
ensemble des entreprises formatrices	29

Lecture : 28 % des entreprises formatrices qui ont financé de la formation obligatoire hygiène et sécurité en 2014 ont la part la plus importante de leur chiffre d'affaires représenté par des entreprises ou administrations

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 3 à 9 salariés

Les entreprises qui financent de la formation obligatoire évaluent davantage les formations que lorsqu'elles n'en financent pas

D'après DEFIS 57% des entreprises de 3 à 9 salariés mesurent l'impact des performances et/ou la qualité du travail à l'issue des actions de formation quand ce sont 50% des entreprises formatrices qui ne financent pas de formation obligatoire, ces résultats sont confirmés par le modèle toutes choses égales par ailleurs à la suite (Tableau 9).

Ces résultats recourent des études précédentes sur l'évaluation des formations⁵⁰ qui montrent que les entreprises de 10 à 49 salariés sont celles qui évaluent le plus fréquemment l'impact des formations sur les performances économiques des entreprises, qui auraient un soucis plus grand des effets économiques de la formation sur l'entreprise. DEFIS semblerait montrer que ce souci de performance de la formation serait lié aux formations obligatoires. Peut-être faut-il y voir une attention plus grande aux retours de financements contraints, à l'inverse de formations non obligatoires qui seraient, elles, moins évaluées selon cette angle.

Tableau 9 • Part d'entreprises qui évaluent les actions de formation à leur issue selon le financement de formations obligatoires en 2014

	part d'entreprises formatrices ayant financé des formations H&S en 2014	part d'entreprises formatrices ayant financé d'autres formations reglementaires en 2014	part d'entreprises ayant financé de la formation obligatoire (HS ou réglementaire)	part d'entreprises formatrices n'ayant pas financé de formations obligatoires (HS ou réglementaire)	ensemble formatrice
mesure le niveau de satisfaction des participants	64	63	61	53	58
évalue les participants pour vérifier l'acquisition des compétences	51	51	50	39	46
mesure l'impact sur les performances et/ou la qualité du travail	57	58	57	50	54

Lecture : 64% des entreprises formatrices qui ont financé de la formation obligatoire hygiène et sécurité en 2014 mesurent le niveau de satisfaction des participants à l'issue des actions de formations en 2014

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015. Champ : entreprises formatrices de 3 à 9 salariés.

⁵⁰ Les PME s'intéressent de plus en plus aux effets de la formation, *Bref*, n° 330, 2015, 4 p.

Tableau 10 • Le recours aux formations hygiène et sécurité, aux autres certifications et habilitations réglementaires des entreprises formatrices en 2014

	l'entreprise est formatrice			
	obligatoire (H&S ou réglementaires)	hygiène et sécurité	autres certifications et habilitations réglementaires	autre qu'obligatoire
effectif brut d'entreprises concernées	367	218	251	793
part d'entreprises concernées	51	31	35	49
des salariés sont identifiés formellement comme formateurs ou tuteurs	1,2	1,2	1,2	0,8
en cas de besoin, de salariés sont chargés de la formation de leurs collègues	0,9	1,3	0,7	1,2
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de son OPCA pour mettre en place une politique de formation	1,867**	1,5	1,853**	0,536**
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un consultant pour mettre en place une politique de formation	0,8	0,9	0,8	1,3
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un expert-comptable pour mettre en place une politique de formation	1,3	1,590*	0,8	0,8
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès d'un organisme de formation pour mettre en place une politique de formation	1,4	1,2	1,2	0,7
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de la chambre consulaire / la CCI pour mettre en place une politique de formation	1,2	1,4	1,0	0,8
depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de la représentation de l'organisme professionnel de branche pour mettre en place une politique de formation	1,3	0,9	1,695*	0,8
l'effort financier de formation est en croissance ou constant	2,965***	2,078***	3,030***	0,337***
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue la satisfaction des stagiaires	1,3	1,773**	1,1	0,8
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue l'acquisition de compétences des stagiaires	1,630**	1,1	1,581*	0,614*
a l'issue des actions de formation l'entreprise évalue mesure l'impact sur les performances et la qualité du travail	2,224***	1,787*	2,111**	0,450**
les entreprises ou administrations représentent la part la plus importante du chiffre d'affaire de l'entreprise	1,1	0,8	1,506*	0,9

Lecture : la probabilité de financer des formations obligatoires est multipliée par 1,9 lorsque l'entreprise a sollicité des conseils auprès de son OPCA pour mettre en place une politique de formation

En gras les valeurs significatives du modèle au seuil de 10% (** 10%, *** 1%)

Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015.

Champ : entreprises formatrices de 3 à 9 salariés

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2016.