

PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES CAPACITÉS DE FORMATION DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE PLUS DE 10 SALARIÉS : DE L'ALTERNANCE A LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

En mars 1994, les établissements de plus de 10 salariés employaient 57 000 apprentis et 102 000 autres contrats d'alternance. Le potentiel d'accueil est cependant encore très important puisque ces mêmes établissements déclarent pouvoir accueillir 36 000 apprentis et 45 000 contrats de qualification ou d'adaptation supplémentaires. Les disponibilités des entreprises sont plus faibles pour accueillir de nouveaux stagiaires : seulement 46 000 pour 666 000 déjà en place. Le coût salarial et l'absence de tuteur qualifié ne semblent pas un obstacle au développement de la formation en alternance. C'est plutôt les incertitudes sur la conjoncture et la permanence de sureffectifs qui freinent les employeurs.

Dans les mêmes établissements, la formation des salariés à leur poste de travail est toujours plus importante que la formation continue formelle, même si cette dernière atteint en moyenne le double du montant de l'obligation légale. Les grands établissements forment beaucoup, les petits moins mais avec des stages plus longs; les secteurs de la construction, du commerce et de l'hôtellerie forment très peu. La formation semble avoir peu d'effet immédiat sur la promotion et encore moins sur l'évolution de l'emploi dans l'entreprise.

Afin d'adapter les formations aux compétences demandées par les entreprises et de mieux insérer les jeunes dans le monde du travail, les pouvoirs publics font un grand effort pour développer les formations en alternance. Mais pour savoir si ce développement est possible, il faut au préalable se demander si les capacités d'accueil des établissements sont suffisantes.

C'est notamment dans ce but qu'a été organisée en mars 1994 une enquête auprès d'un large échantillon représentatif d'établissements de plus de 10 salariés. Outre les capacités de la formation en alternance, elle permet de mieux connaître la formation continue des salariés, qu'elle soit formelle ou en situation de travail, en termes de dépenses, de salariés formés ou de durée des stages. Les effets de la formation sur la promotion des salariés et les effectifs de l'entreprise sont aussi abordés dans cette enquête (encadré 1).



Le coût salarial et la recherche d'un tuteur qualifié ne freinent pas la formation en alternance

En mars 1994, 32 % des établissements de plus de 10 salariés employaient des salariés sous contrats d'alternance. Ces emplois concernent 57 000 apprentis et 102 000 autres jeunes en formation alternée (1) (contrats de qualification ou d'adaptation).

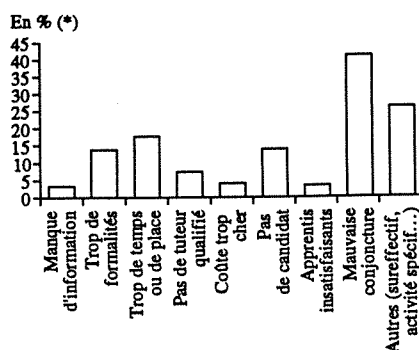
Sur les 68 % d'établissements qui n'ont pas embauché de salariés avec de tels contrats cette année, 21 % y ont fait appel au cours des trois années précédentes. Ce sont donc près de la moitié des établissements de plus de 10 salariés (46 %) qui ont eu recours à des contrats d'alternance au cours des quatre dernières années.

Pour la bonne moitié des établissements de plus de 10 salariés qui ne font pas appel à l'alternance, les justifications sont souvent les mêmes (graphique 1). La conjoncture est la plupart du temps mise en cause, ainsi que la permanence de sureffectifs, le manque de temps ou de place. Le fait que certaines activités spécifiques demanderaient trop de temps et d'investissements en général pour pouvoir former des jeunes est aussi régulièrement évoqué.

En revanche, ni l'absence de tuteur qualifié, ni le coût salarial ne sont un frein à l'embauche de jeunes sous contrat d'alternance. De même, de possibles insatisfactions à propos des jeunes embauchés ne jouent pas dans le choix des établissements de ne pas avoir recours à l'alternance.

(1) Ces estimations proviennent de l'exploitation de l'enquête ACEMO 1994 sur la formation professionnelle et sont confirmées par celles produites à partir du *Tableau de bord des politiques d'emploi*, n°13, septembre 1994, en ne prenant en compte que les établissements de plus de 10 salariés au 31 mars 1994.

Graphique 1
Raisons pour lesquelles les établissements ne font pas appel à des contrats d'alternance



Source : Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, la Formation Professionnelle, Mars 1994, MTEFP-DARES.

(*) Le total des pourcentages peut dépasser 100%, les établissements pouvant donner plusieurs réponses.

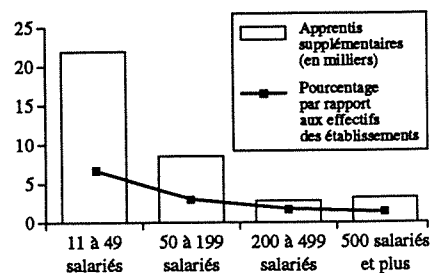
Des capacités d'accueil de jeunes en formation alternée encore importantes

Les établissements déclarent des capacités d'accueil de jeunes en formation alternée qui varient selon leurs pratiques d'accueil actuelles. Plus les établissements utilisent l'apprentissage et les contrats d'alternance en général, plus ils souhaitent développer cet usage. Pour cette raison, la province pourrait, relativement à ses effectifs accueillir plus de nouveaux contrats d'alternance que la région parisienne. Ainsi, pour 10 000 salariés déjà en place, on pourrait accueillir 41 nouveaux apprentis et 50 autres contrats d'alternance en province contre 23 et 32 en région parisienne.

Selon les établissements de plus de 10 salariés interrogés en mai 1994, 36 000 apprentis et 45 000 contrats de qualification pourraient ainsi encore être embauchés. Ces chiffres sont considérables puisque, si les employeurs concrétisaient leurs intentions déclarées, ils doubleraient presque le nombre de leurs apprentis et augmenteraient de moitié le nombre des autres

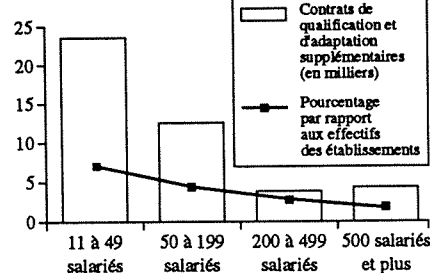
contrats d'alternance. Les plus petits établissements (11 à 49 salariés) sont ceux où le potentiel d'embauche est le plus élevé relativement à leur effectif : pour 10 000 salariés de ces établissements, il serait encore possible d'embaucher 67 apprentis et 72 contrats de qualification ou d'adaptation (contre 36 et 45 en moyenne). (graphiques 2 et 3).

Graphique 2
Apprentis pouvant être accueillis



Source : Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, la Formation Professionnelle, Mars 1994, MTEFP-DARES.

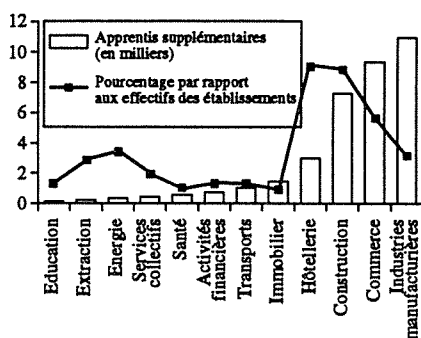
Graphique 3
Autres contrats d'alternance qui peuvent être accueillis



Source : Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, la Formation Professionnelle, Mars 1994, MTEFP-DARES.

Les secteurs d'activité les plus demandeurs d'apprentis relativement à leurs effectifs sont ceux du BTP, du commerce et de l'hôtellerie. Ce sont les mêmes qui s'intéressent, dans une proportion plus réduite, aux autres contrats d'alternance. Cependant, en valeur absolue, ce sont les industries manufacturières qui ont les capacités d'accueil les plus grandes (graphiques 4 et 5).

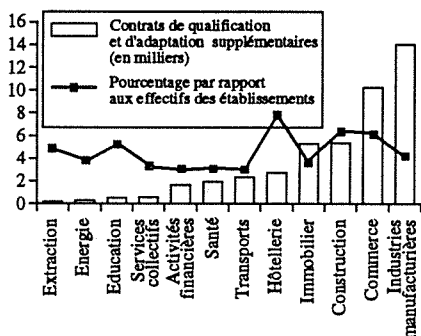
Graphique 4
Apprentis pouvant être accueillis selon le secteur d'activité



Source : Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, la Formation Professionnelle, Mars 1994, MTEFP-DARES.

Graphique 5

Autres contrats d'alternance qui peuvent être accueillis selon le secteur d'activité



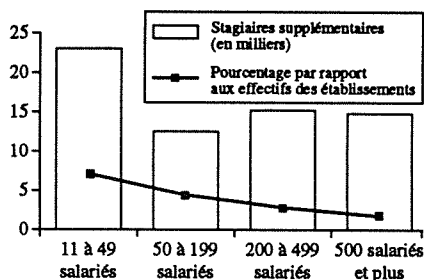
Source : Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, la Formation Professionnelle, Mars 1994, MTEFP-DARES.

Pour les stagiaires, des capacités d'accueil supplémentaires plus modestes

En dehors des contrats de qualification, d'adaptation ou d'apprentissage, les établissements accueillent également d'autres stagiaires, en formation scolaire ou en mesure d'insertion professionnelle. Les établissements de plus de 10 salariés ont accueilli 666 000 de ces stagiaires cette année et seraient prêts à en employer encore 46 000 de plus. Cette capacité d'accueil de stagiaires est faible si on la compare au nombre de stagiaires déjà employés. La marge de progression de l'accueil de stagiaires semble donc plus limitée que celle de l'alternance.

Les petits établissements sont là encore plus demandeurs proportionnellement à leurs effectifs mais la différence est moins importante qu'avec les contrats d'alternance (graphique 6).

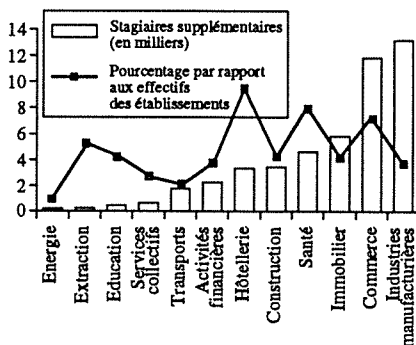
Graphique 6
Stagiaires pouvant être accueillis



Source : Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, la Formation Professionnelle, Mars 1994, MTEFP-DARES.

Le commerce, l'hôtellerie et la santé sont les secteurs qui demandent le plus de stagiaires par rapport à leurs effectifs alors que là encore les industries manufacturières ont dans l'absolu la capacité d'accueil la plus importante (graphique 7).

Graphique 7
Stagiaires pouvant être accueillis selon le secteur d'activité



Source : Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, la Formation Professionnelle, Mars 1994, MTEFP-DARES.

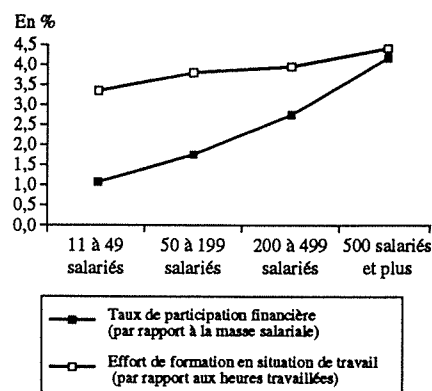
Formation formelle, formation "sur le tas" : des parts équivalentes

Selon la loi du 16 juillet 1971, les employeurs de 10 salariés et

plus doivent participer au financement de la formation professionnelle au bénéfice de leur personnel (encadré 2). Le taux de participation financière minimum est actuellement de 1,5 % de la masse salariale. De fait, les établissements de plus de 10 salariés consentent en moyenne des dépenses qui représentent plus de 3 % de la masse salariale, les plus grands d'entre eux versant même plus de 4 %. Cette part varie aussi considérablement selon les secteurs d'activité. Si les transports et les activités financières atteignent presque les 5 %, la construction, le commerce et l'hôtellerie dépassent tout juste la barre des 1,5 %.

En dehors de ces formations "formelles" qui ont lieu en centre de formation interne ou externe, les salariés se forment également à leur poste de travail. C'est la formation "sur le tas", qui ne figure pas sur les déclarations obligatoires; elle comprend la formation des nouveaux embauchés ou des personnes mutées, l'adaptation à un nouveau poste ou un nouvel équipement, l'auto enseignement, etc... Les établissements interrogés estiment que cette formation informelle représente environ 3,5 % des

Graphique 8
Formation dispensée et formation en situation de travail selon la taille de l'établissement



Source : Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, la Formation Professionnelle, Mars 1994, MTEFP-DARES.

heures travaillées. Cette proportion est elle aussi plus élevée pour les plus grands établissements (4,4 %).

L'écart entre les deux types de formation se réduit avec la taille des établissements, les grands faisant plus de formation formelle que les petits (graphique 8). Mais pour l'ensemble des établissements, les formations "formelles" ou "sur le tas" sont autant pratiquées l'une que l'autre.

La proportion de salariés ayant suivi un stage de formation est également plus importante dans les grands établissements que dans les petits (tableau 1). Ces chiffres doivent pourtant être révisés à la baisse si on veut parler de nombre de salariés formés, un salarié pouvant suivre plusieurs stages dans l'année.

Tableau 1
La formation continue (1) selon la taille de l'établissement

	Taux de salariés ayant suivi une formation	Dépense de formation par salarié	Dépense de formation par stage de formation	Nombre d'heures de stage par salarié	Durée moyenne d'un stage de formation
Établissements de 11 à 49 salariés	20,2 %	1.953 F	9.688 F	12 h	60 h
Établissements de 50 à 199 salariés	29,8 %	3.019 F	10.115 F	12 h	41 h
Établissements de 200 à 499 salariés	41,1 %	4.654 F	11.329 F	17 h	42 h
Établissements de 500 salariés et plus	49,1 %	6.232 F	12.691 F	25 h	51 h
Total des établissements	33,1%	3.702 F	11.196 F	16 h	48 h

Source : Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, la Formation Professionnelle, Mars 1994, MTEFP-DARES.

(1) Il s'agit ici de formations formelles internes ou externes à l'établissement.

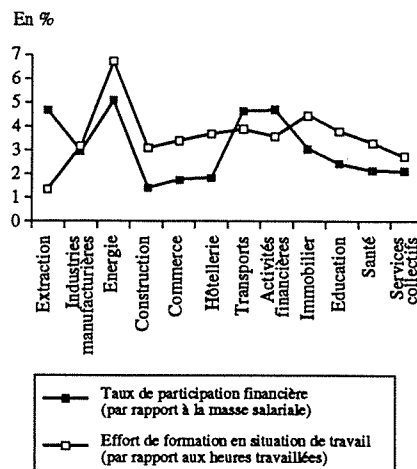
En revanche, la durée moyenne d'un stage de formation est plus importante dans les établissements de 11 à 49 salariés que dans ceux avec des effectifs plus importants. La formation est donc moins fréquente dans les petits établisse-

ments que dans les plus grands mais elle y est plus longue et donc aussi peut-être plus bénéfique pour les salariés qui la pratiquent.

Dans la plupart des secteurs, la formation au poste de travail est plus importante que la formation continue formelle (graphique 9). Parfois, certaines actions d'information peuvent également être considérées comme de la formation. C'est ainsi que de nombreux établissements considèrent que l'adaptation au poste de travail relève de la formation continue (2).

Des secteurs comme la construction, le commerce et l'hôtellerie se distinguent fortement en faisant beaucoup de formation au poste de travail par rapport à la formation continue. Par contre, les transports et les activités financières privilè-

Graphique 9
Formation dispensée et formation en situation de travail selon le secteur d'activité



Source : Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, la Formation Professionnelle, Mars 1994, MTEFP-DARES.

Peu de promotions à la suite d'une action de formation professionnelle

5,2 % des salariés ont été promus en France dans l'année précédant mars 1994. Seules 16,8 % de ces promotions l'ont été suite à une action de formation professionnelle, ce qui confirme que la formation a peu d'impact immédiat sur la position hiérarchique et les salaires mais a plutôt des effets sur les carrières des salariés à moyen ou long terme (3).

Les promotions sont plus fréquentes dans les plus grands établissements, mais la formation apparaît plus déterminante pour obtenir une promotion dans les plus petits (graphiques 10 et 11).

Certaines différences apparaissent également selon les secteurs d'activité. Ainsi, il existe des secteurs où la promotion est forte,

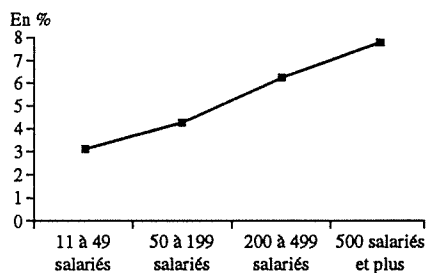
gient la formation continue et les industries manufacturières les utilisent de manière égale.

(2) "Les formations non déclarées : complément ou alternative aux formations déclarées?", *Formation Emploi*, n°34, avril-juin 1991.

(3) Voir, par exemple, "La formation professionnelle continue", *Insee Première*, n°314, mai 1994.

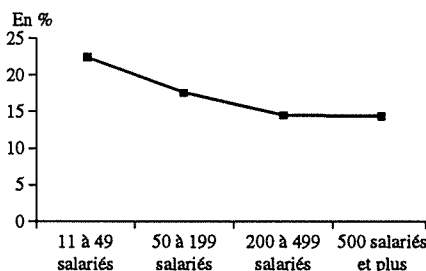
comme dans la production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur, les hôtels et restaurants ou la santé et action sociale.

Graphique 10
Taux de promotion parmi les salariés



Source : Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, la Formation Professionnelle, Mars 1994, MTEFP-DARES.

Graphique 11
Taux de promotion
faisant suite à une formation



Source : Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, la Formation Professionnelle, Mars 1994, MTEFP-DARES.

D'autres secteurs se distinguent par leur fort taux de promotions faisant suite à une action de formation, comme les industries manufacturières et les activités financières : les liens entre formation et promotion y sont plus développés que dans d'autres secteurs d'activité.

Les salariés partis en formation sont rarement remplacés

Même si, dans la plupart des cas, les formations continues durent moins de quatre semaines, 43 % d'établissements ont déjà eu à se poser le problème du remplacement de leurs salariés partis en formation pendant une période dépassant quatre semaines.

Un tiers des établissements qui se sont posés le problème déclarent alors remplacer parfois les salariés en formation, alors que les deux tiers ne le font en aucun cas. Les deux principales causes qu'ils mettent en avant sont les coûts de remplacement trop élevés et l'existence de sureffectifs. La difficulté de

question du remplacement (72 % contre 43 % en moyenne). Ce sont eux aussi qui remplacent le plus les salariés partis en formation de plus de quatre semaines (35 % contre 14 % en moyenne), ceci expliquant peut-être cela. En général, ils évoquent moins que les plus petits les problèmes liés au remplacement des salariés, que ce soient les difficultés de trouver un remplaçant, le coût de remplacement ou les problèmes de réorganisation interne.

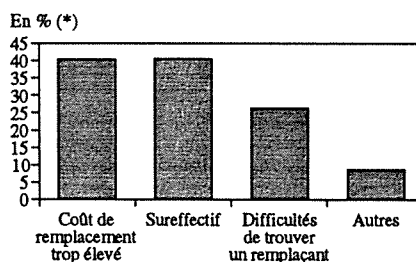
Les secteurs d'activité ont aussi des pratiques différentes en ce domaine. Les secteurs de l'hôtellerie, de l'éducation et aussi surtout de la santé remplacent plus que la moyenne les salariés partis en formation car bien sûr ils ont des besoins de main d'œuvre indispensables.

Par contre, les secteurs de la production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur et de la construction remplacent les salariés moitié moins souvent que la moyenne. Dans le premier secteur c'est parce que les stages de plus de quatre semaines sont plus rares, mais dans le second, plutôt parce que les entreprises choisissent de ne pas les remplacer.

Les industries extractives d'une part, et la santé de l'autre évoquent plus souvent les difficultés de trouver un remplaçant. Les secteurs de la production et distribution d'électricité, de gaz et de chaleur et des activités financières se heurtent quant à eux surtout à des problèmes de sureffectifs et de réorganisation interne. Par ailleurs, le secteur de l'éducation est beaucoup moins affecté par le problème des coûts de remplacement.

Edwige Crocquey
(DARES)

Graphique 12
Raisons du non remplacement
des salariés en formation
pour plus de quatre semaines



Source : Enquête spécifique sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, la Formation Professionnelle, Mars 1994, MTEFP-DARES.

(*) Le total des pourcentages peut dépasser 100%, les établissements pouvant donner plusieurs réponses.

trouver un remplaçant, c'est à dire les problèmes de recrutement et de formation, ne semble pas être le principal obstacle au non remplacement des salariés (graphique 12).

Les établissements de 500 salariés et plus se posent souvent la

Encadré 1

L'ENQUETE ACEMO 1994 SPÉCIFIQUE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'enquête trimestrielle sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main d'Oeuvre (ACEMO) porte sur les salaires et l'emploi ; elle s'adresse aux établissements de plus de 10 salariés, de façon exhaustive pour les établissements de plus de 50 salariés et par sondage au quart pour les établissements de 11 à 49 salariés.

Tous les ans, la DARES effectue une enquête dite "complémentaire" sur le même champ d'établissements et portant sur des thèmes liés à l'emploi. En 1994, le thème choisi a été celui de l'Alternance et de la Formation Professionnelle. C'est la première enquête sur la formation professionnelle visant les établissements. Deux départements de la DARES y ont collaboré : Salaires et Conventions Salariales pour la gestion de l'enquête, Formation Professionnelle et Qualifications pour son exploitation.

Sur les 62 926 questionnaires expédiés aux établissements, 31 634 ont été renvoyés. En fait, cela correspond à un nombre plus important d'établissements qui ont répondu puisque 714 questionnaires ont été remplis au titre d'au moins deux établissements. Le taux de réponse à l'enquête a donc été de 52,8%.

Le fichier de départ est redressé grâce au fichier de l'UNEDIC du 31-12-93 ainsi qu'à un fichier complémentaire contenant les établissements qui ne sont pas dans le champ de l'UNEDIC (la SEITA ou la RATP par exemple). Ce redressement pour l'étude nationale est fait selon le principe de la stratification suivant les critères du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise.

Les questions posées dans le questionnaire concernent plusieurs domaines de la formation au sein des établissements :

- les possibilités d'accueil de la formation en alternance (les apprentis, les contrats de qualification et d'adaptation, les stagiaires, les possibilités supplémentaires d'accueils, etc.) ;
- la formation continue des salariés (salariés partis en formation, les heures de stage, les dépenses, les organismes de formation, etc.) ;
- le remplacement des salariés partis en formation ;
- la promotion interne et son lien avec la formation.

Encadré 2

LA DÉCLARATION FISCALE 2483

La loi fondatrice de 1971 a créé pour les employeurs d'au moins 10 salariés l'obligation de participer chaque année au financement de la formation au bénéfice de leur personnel. L'employeur a deux options principales pour participer au financement : financer des actions de formation pour ses salariés ou opérer des versements qui le libèrent de son obligation. Selon le cas, les actions de formation des salariés sont directement financées par les entreprises, prises en charge par les fonds d'assurance formation (FAF), par les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF), ou par les organismes de mutualisation agréés au titre des formations professionnelles en alternance (OMA). Le dispositif d'insertion en alternance comprend les contrats de qualification et d'adaptation, les contrats emploi-solidarité et de retour à l'emploi.

Les entreprises de 10 salariés et plus assujetties à l'obligation de participer au financement de la formation continue doivent alors remplir chaque année une déclaration fiscale, dite "2483" (Art. L.950-1 et L951-1 à L951-13 du Code du Travail).

Les entreprises concernées sont celles qui emploient 10 salariés et plus (y compris les entreprises relevant du régime général de Sécurité Sociale) quelle que soit leur forme juridique (individuelle, société commerciale, association etc.) et quelle que soit leur activité (agricole, industrielle, de services etc.). L'obligation de participer incombe aussi aux sociétés nationales et aux établissements publics à caractère industriel et commercial (telles que EDF-GDF, SEITA etc.) et à ceux ne relevant pas d'une collectivité publique (comme l'Office national interprofessionnel des céréales par exemple).

Les employeurs dispensés de l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle sont l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif relevant d'une collectivité publique (par exemple la Caisse Nationale d'Épargne, la Caisse Nationale d'allocations familiales, certains hospices, les établissements départementaux ou communaux comme les hôpitaux, etc.). La Poste et France-Telecom ne sont pas assujettis jusqu'en 1994 inclus.



Ministère du Travail,
de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle

Direction de l'Animation
de la Recherche,
des Études et des Statistiques

85 F
le numéro

280 F/an
pour 4 numéros

Abonnements :
**La Documentation
Française**
124, rue Henri Barbusse
93308 Aubervilliers

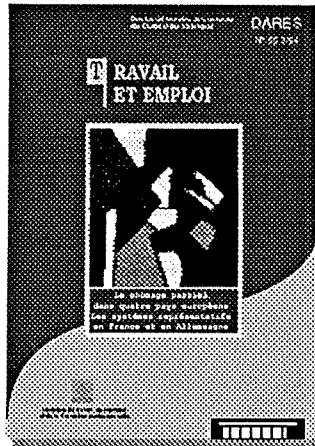
Téléphone :
(1) 48.39.56.00

Télécopie :
(1) 48.39.56.01

Vente au numéro :
**La librairie de
la Documentation
Française**
29, quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07
Tél. : (1) 40.15.70.00

T

TRAVAIL ET EMPLOI



N° 61 4/94

*Le chômage partiel,
un dispositif
de protection
de l'emploi,
comparaison
dans quatre pays européens.*

*Les systèmes représentatifs à l'épreuve
de leur capacité d'intervention quotidienne :
résultats d'une enquête dans trente
établissements français et allemands.*

*La gêne due au bruit dans le travail :
problème de contenu des tâches
ou de contexte professionnel ?*

*Quelle évolution pour le cadre institutionnel
du marché du travail dans trois pays
de l'Europe de l'Est ?*

Vingt ans d'évolution des conditions de travail.

Conflits collectifs : les conditions de travail.

*L'usage des méthodes statistiques
dans l'étude du travail.*

BILAN DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI EN 1993

*Plus de 2 millions de personnes sont entrées
dans l'un des dispositifs aidés par l'État en 1993 :
830 000 dans le secteur marchand
et 670 000 dans le secteur non-marchand,
520 000 stagiaires en formation
et 250 000 bénéficiaires de mesures
d'accompagnement des restructurations.*

*Mais à qui s'adresse la politique de l'emploi
et qui en sont ses bénéficiaires ?*

Pour chaque mesure, le bilan 1993 :

*Analyse les publics concernés, les caractéristiques
des employeurs et des organismes de formation qui les accueillent,*

Évalue l'efficacité des dispositifs quant à l'emploi ou à l'insertion,

Retrace l'évolution de la réglementation,

*Présente la synthèse des résultats
et les nouvelles orientations données à cette politique,*

*Enfin, ouvre le débat sur l'insertion des personnes
les plus en difficulté à partir d'une analyse
des activités intermédiaires.*

Prix : 150 FF



Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle

Direction de l'Animation de la Recherche,
des Études et des Statistiques

Numéro disponible à la vente à :

La Documentation Française

29-31, quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07
Téléphone : (1) 40.15.70.00
Télécopie : 40.15.72.30