

Première Synthèses

Informations

LA FORMATION CONTINUE :

un objet de négociation au confluent des stratégies des entreprises et des besoins des salariés

ENQUÊTE « RÉPONSE »

Les entreprises sont soumises à des obligations légales de financement pour former leurs salariés. Au-delà du respect de seuils imposés de dépenses, la formation continue accompagne souvent les changements technologiques, ainsi que les changements en matière de gestion des ressources humaines. Les dépenses de formation des entreprises sont sensibles à la conjoncture et l'effort de formation des plus grandes s'est réduit en moyenne de 2000 à 2005, surtout quand elles ont enregistré de mauvais résultats économiques.

La formation professionnelle continue est un thème de plus en plus présent dans les négociations ou discussions collectives. L'accord national interprofessionnel de 2003 et la loi de 2004 sur la formation professionnelle ont élargi l'espace dévolu à la négociation en matière de formation des salariés.

« Toutes choses égales par ailleurs », les salariés déclarent se sentir davantage gênés pour s'impliquer dans leur travail dans les établissements qui dépensent le moins pour la formation continue. Il existe vraisemblablement une demande latente de formation qui ne s'exprime pas ou qui n'est pas prise en compte par les entreprises.

Le capital humain est une composante de plus en plus importante de la stratégie des entreprises. Pourtant, les dépenses de formation professionnelle des entreprises, rapportées à leur masse salariale, ont baissé depuis la fin des années quatre-vingt-dix (encadré 1).

Ce sont surtout les grands établissements qui déclarent avoir réduit leur effort de formation entre 2002 et 2005. Ainsi, les établissements de plus de 1 000 salariés affirment avoir diminué leur taux de participation financière à la formation professionnelle trois fois plus souvent que les établissements de moins de 100 salariés (tableau 1). Ce sont surtout les secteurs qui investissent le plus en matière de formation professionnelle qui ont réduit l'effort de formation professionnelle, en particulier les industries de haute technologie. En revanche, l'effort de formation s'est accru dans les services aux particuliers, et dans les hôtels, cafés, restaurants, des secteurs traditionnellement peu formateurs et employant beaucoup de salariés peu ou pas qualifiés (tableau 2).

Ces résultats peuvent surprendre à première vue. L'effort de formation devrait plutôt s'accroître dans les secteurs les plus exposés à la concurrence et les plus en prise avec le progrès technologique, comme c'était le cas dans les années quatre-vingt. Au cours de

ces années, la mécanisation et l'informatisation dans les secteurs à haute valeur ajoutée avaient entraîné une très nette augmentation de la participation financière et facilité l'accès des salariés à la formation.

Ces résultats sont tirés de l'enquête Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise (REPONSE) de 2004-2005. Après les éditions de 1992-1993 et 1998-1999, cette enquête fournit pour la troisième fois une photographie de la situation sociale des entreprises en France. Réalisée dans 3 000 établissements, elle met en perspective les points de vue des acteurs en interrogeant à la fois un représentant de la direction, un représentant du personnel (lorsqu'il y en a un) et un échantillon de salariés (encadré 2).



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE
ET DE LA SOLIDARITÉ

Tableau 1
Évolution du taux de participation à la formation selon l'activité et la taille de l'établissement

	Part des établissements ayant augmenté le taux de participation financière depuis trois ans							Part des établissements ayant diminué le taux de participation financière depuis trois ans						
	20 à 49 sal.	50 à 99 sal.	100 à 199 sal.	200 à 499 sal.	500 à 999 sal.	1 000 sal. et plus	Ens.	20 à 49 sal.	50 à 99 sal.	100 à 199 sal.	200 à 499 sal.	500 à 999 sal.	1 000 sal. et plus	Ens.
Évolution du volume d'activité :														
en croissance.....	41,2	43,2	48,2	45,1	36,1	33,2	42,6	2,4	4,7	7,5	6,9	6,3	11,5	4,1
en décroissance ou en forte décroissance.....	23,2	34,6	20,1	31,0	16,9	30,6	25,7	10,0	8,9	20,8	20,2	15,0	30,8	12,2
stable.....	34,7	33,9	40,5	29,8	43,4	33,5	35,0	5,3	5,3	13,1	9,0	10,1	8,4	6,5
Ensemble.....	36,4	39,5	41,9	39,0	35,3	32,6	37,8	4,4	5,4	10,8	9,5	8,8	14,2	5,9

Source :
Enquête REPONSE
2005,
Dares.

Lecture : 41,2 % des établissements de 20 à 49 salariés dont le chiffre d'affaires a connu une croissance durant les trois ans précédant l'enquête ont augmenté leur taux de participation financière à la formation professionnelle sur la même période ; 2,4 % de ces établissements l'ont baissée.

Les établissements déclarant avoir augmenté leur effort de formation sont plus nombreux que ceux disant l'avoir diminué, ce qui peut sembler en contradiction avec la diminution des dépenses de formation observée par ailleurs (encadré 1). Compte tenu de la formulation imprécise de la question, ces proportions en niveau ne sont pas interprétables en soit. Seules les corrélations entre les évolutions déclarées et d'autres aspects de l'organisation et de la vie économique des entreprises sont analysées dans le cadre de cette étude.

Encadré 1

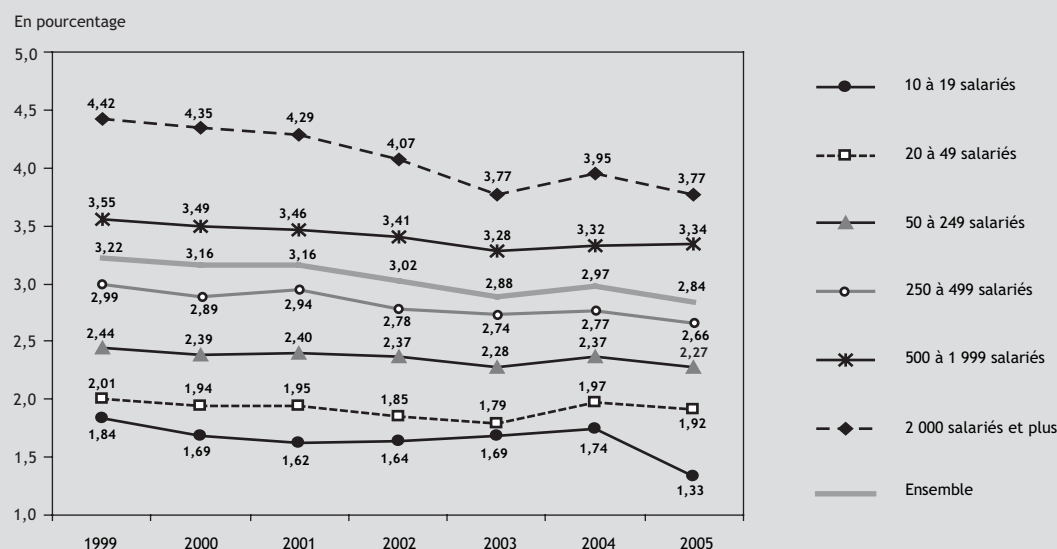
L'EFFORT DE FORMATION DES ENTREPRISES A DIMINUÉ DEPUIS LA FIN DES ANNÉES 90

Les dépenses des entreprises en matière de formation professionnelle continue obéissent, en France, à une logique du type « former ou payer ». La loi impose une obligation minimale de financement de la formation professionnelle (depuis 2004, 1,6 % de la masse salariale dans le cas des entreprises de 10 salariés ou plus). Les entreprises doivent en particulier dépenser une fraction minimale de leur masse salariale au profit de la formation de leurs propres salariés ou au profit d'un organisme paritaire mutualisateur (OPCA) : en règle générale, 0,9 % de la masse salariale est destiné à financer notamment les formations relevant du plan de formation de l'entreprise. La mutualisation est obligatoire pour les entreprises de moins de dix salariés, mais facultative pour celles de dix salariés ou plus. Ces dernières peuvent donc soit gérer directement leurs dépenses de formation, soit verser leur contribution à un OPCA, soit encore combiner les deux modes de gestion. Lorsque l'entreprise a cotisé auprès d'un organisme collecteur, ce dernier peut payer directement le prestataire de formation, ou rembourser à l'entreprise les montants que celle-ci a payés au prestataire. En 2005, dans le secteur privé, les entreprises de 10 salariés ou plus ont dépensé directement 4,9 milliards d'euros pour former leurs salariés. Dans le même temps, les dépenses des OPCA ont atteint 3,6 milliards d'euros.

Depuis 1999, les entreprises d'au moins dix salariés ont réduit leur effort pour la formation continue de leurs salariés. Le taux de participation financière - rapport entre les dépenses consenties et la masse salariale - a diminué dans les entreprises d'au moins dix salariés, alors qu'il était resté stable de 1993 à 1998. Il est de 2,84 % en 2005, alors même que le seuil minimal fixé par la loi était relevé de 1,5 % à 1,6 % en 2004. Il était de 3,22 % en 1999 (graphique). C'est essentiellement la durée de formation qui a été réduite, la proportion de salariés formés restant stable.

Le taux de participation financière s'est replié le plus dans les grandes entreprises. Celles-ci ont, il est vrai, davantage de marges d'ajustement à la baisse que les petites entreprises : près de 80 % des entreprises entre 10 et 49 salariés ont ainsi un taux de participation proche du taux de participation obligatoire de 1,6 %, contre 15 % des entreprises de plus de 1 000 salariés. La plupart d'entre elles versent par ailleurs ces montants à des organismes paritaires collecteurs.

Graphique
Taux de participation financière des entreprises à la formation continue, selon la taille des entreprises



La formation accompagne les changements technologiques

L'effort de formation augmente souvent avec le changement technologique, qu'il s'agisse de l'installation d'une nouvelle machine ou d'une nouvelle technologie, du lancement d'un nouveau produit, ou de l'augmentation du budget recherche et développement (tableau 3). Ce n'est pas le cas, en revanche, pour les changements organisationnels comme la sous-traitance, la décentralisation des responsabilités, ou l'adoption de normes qualité. En effet, seuls certains types de changements de l'organisation productive des entreprises conduisent les employeurs à accroître leur investissement dans le capital humain de leurs salariés. Il s'agit essentiellement de changements qui visent à accroître la décentralisation des responsabilités vers les opérateurs [1].

La formation va de pair avec les changements dans la gestion des ressources humaines

Au-delà de la fonction formation, une proportion importante d'établissements déclare avoir mis en place ou modifié des dispositifs de gestion des ressources humaines. 27 % ont ainsi développé une fonction personnel, 33 % ont changé de classification des emplois.

Au cours des dernières années, une thématique nouvelle centrée sur la gestion et le développement des compétences des salariés s'est développée dans les discours managériaux : le capital humain, en particulier la formation, ne peut se développer sans objectifs précis, ces objectifs devant être définis en termes de compétences observables et directement reliées aux besoins de l'entreprise [2]. Le « référentiel compétences » s'inscrit dans cette logique. Cet outil décrit concrètement les activités et les aptitudes idéalement associées à l'exercice d'un poste. Pour ses promoteurs, il permet de mieux formaliser des diagnostics et objectifs précis en aidant notamment à constituer un langage partagé entre les salariés et leur hié-

Tableau 2
Évolution du taux de participation à la formation selon le secteur économique de l'établissement

En pourcentage

	Proportion d'établissements ayant augmenté leur taux de participation financière depuis trois ans	Proportion d'établissement ayant diminué leur taux de participation financière depuis trois ans
Industrie (haute intensité technologique) *	21,0	19,3
Industrie (haute-moyenne intensité technologique)....	36,7	8,9
Industrie (faible-moyenne intensité technologique)....	27,6	10,1
Industrie (faible intensité technologique).....	39,1	10,8
Énergie	36,8	8,8
Commerce	45,6	2,5
Bâtiment	32,1	4,8
Transports	45,9	3,4
Banques, conseils, assurance	33,2	6,3
Services opérationnels	38,9	6,1
Hôtel-café-restaurants.....	46,1	2,7
Autres services aux particuliers	53,2	6,1
Éducation, santé, social	36,8	3,5

Source :
Enquête REPONSE
2005,
Dares.

Lecture : parmi les établissements du commerce, 45,6 % ont augmenté leur taux de participation financière à la formation, au cours des trois années précédant l'enquête.

* Nomenclature OCDE des secteurs industriels selon l'intensité technologique.

Tableau 3
Les facteurs accompagnant un effort accru de formation

En pourcentage

Probabilité de référence = 9,0 %	Écart par rapport la probabilité de référence	Degré de significativité
Changement ou innovation technologique.....	+ 3,0	***
Adoption ou modification d'un dispositif de gestion des ressources humaines.....	+ 5,3	***
Taille de l'établissement		
entre 20 et 49 salariés.....	+ 1,6	n.s.
entre 50 et 99 salariés.....	+ 4,7	***
entre 100 et 199 salariés	+ 4,3	**
entre 200 et 499 salariés	+ 3,3	**
entre 500 et 999 salariés	+ 2,3	n.s.
1 000 salariés ou plus	Ref	
Augmentation importante des effectifs.....	+ 3,9	***
Volume d'activités en croissance.....	+ 4,1	***
Secteur d'activité		
Industrie.....	Ref	
Commerce.....	+ 9,1	***
Transport	+ 6,1	***
Bâtiment	+ 5,2	***
Banque, conseil, assurances	+ 1,3	n.s.
Services opérationnels	+ 5,1	***
Hôtels, cafés, restaurants.....	+ 8,5	***
Autres services aux particuliers	+ 13,2	***
Éducation, santé, social	+ 4,9	***
Groupe qualité ou de résolution de problèmes concernant plus de 50 % des salariés.....	+ 1,7	*

Source :
Enquête REPONSE
2005,
Dares.

* : significatif au seuil de 10% ; ** : significatif au seuil de 5% ; *** : significatif au seuil de 1%

Lecture : la présence d'un changement ou d'une innovation technologique accroît de 3 points la probabilité de déclarer un effort accru de formation, indépendamment des autres facteurs considérés.

rarchie [3]. Ce type d'outils s'est développé au cours des dernières années : 29 % des établissements de plus de 20 salariés ont acquis ou modifié un « référentiel compétences » entre 2002 et 2005, et même 58 % des établissements de plus de 500 salariés. Ces outils s'implantent plutôt dans des secteurs employant des salariés très qualifiés, tels l'industrie à haute et

moyenne technologie, l'énergie, les banques, le conseil et l'assurance.

L'effort de formation s'accroît, en fait, avec les changements en termes de gestion de la main-d'œuvre ou des compétences : « toutes choses égales par ailleurs », les établissements ont accru plus souvent leur effort de formation, quand ils ont acquis ou modifié un

dispositif de gestion de main-d'œuvre ou des compétences sur la période récente (tableau 3).

La gestion des compétences est plus fréquente là où les salariés sont les plus qualifiés. Toutefois, les autres secteurs ne délaissent pas complètement les stratégies d'investissement dans le capital humain. Ainsi, le secteur de la santé et du social mentionne très fréquemment, dans les objectifs du plan de formation, les formations générales et les formations visant des qualifications reconnues (tableau 4). Par ailleurs, le secteur du bâtiment, malgré la faible taille de ses entreprises, utilise des « référentiels compétences » dans la même proportion que les autres secteurs : l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) du bâtiment a ainsi lancé une banque de compétences et incité ses entreprises adhérentes à entreprendre une « démarche compétences ».

Les méthodes informelles de partage des connaissances complémentaires des dispositifs classiques de formation

Près de la moitié des établissements organisent des groupes qualité ou des groupes de résolution de problèmes. Ces dispositifs incitent les salariés à diffuser leurs connaissances, savoir-faire et expériences pratiques, même si cela n'en est pas l'objectif direct. Il est possible que ces pratiques internes informelles et peu coûteuses se substituent aux formes classiques du stage en centre de formation. Si cette hypothèse était vérifiée, cela pourrait contribuer à expliquer la baisse récente du taux de participation financière. Mais au contraire, lorsque les groupes qualité ou de résolution de problèmes ont réussi à mobiliser un grand nombre de salariés, les établissements ont eu plutôt tendance à augmenter leur effort financier de formation entre 2002 et 2005, « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 3). Il semblerait que les différentes manières d'acquérir des connaissances se développent plutôt de façon conjointe dans des environnements productifs plus favorables à la diffusion et à la transmission du capital humain.

Source :
Enquête REPNONSE
2005,
Dares.

Encadré 2

L'ENQUÊTE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE (REPNONSE) : UNE PHOTOGRAPHIE DE LA SITUATION SOCIALE DES ENTREPRISES

L'enquête REPNONSE a pour objectif de comprendre la dynamique des relations professionnelles au sein des établissements, entre les directions, les institutions représentatives du personnel et les salariés. Le questionnement porte sur la présence et la nature des instances de représentation du personnel, la tenue de négociations et la conclusion d'un accord collectif, l'existence de conflits collectifs et la perception du climat social. L'enquête a été réalisée de janvier à juin 2005.

Les points de vue croisés de trois catégories d'acteurs

L'objet de l'enquête justifie la multiplicité des angles d'interrogation et des acteurs enquêtés : 2 930 représentants de la direction, 1 970 représentants du personnel et 7 940 salariés ont ainsi été enquêtés au sein des mêmes établissements.

Les représentants de la direction ont été sélectionnés parmi les représentants chargés des relations sociales dans les 125 200 établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Les représentants du personnel ont été choisis parmi les représentants de l'organisation syndicale ou de la liste majoritaire dans les 98 050 établissements qui disposent d'une instance de représentation du personnel. Les salariés ont été sélectionnés parmi les 8 340 000 salariés qui sont depuis plus de 15 mois dans ces établissements.

Un suivi au cours du temps

Les résultats de l'enquête de 2004-2005 sont comparés à ceux des éditions précédentes, menées en 1992-1993 et en 1998-1999. Ces comparaisons sont effectuées sur l'ensemble du champ pour l'enquête de 1998-1999, elles sont limitées au champ des établissements de 50 salariés ou plus pour l'enquête de 1992-1993.

Tableau 4
Présence de dispositifs de développement du capital humain et de gestion des compétences

En pourcentage

	Présence dans les objectifs du plan de formation :		Mise en place ou modification d'un référentiel compétences
	de formations visant à acquérir des qualifications reconnues	de formations à finalité générale	
Taille de l'établissement			
20 à 49 salariés	29,2	38,5	22,4
50 à 99 salariés	38,7	47,8	32,4
100 à 199 salariés	40,0	52,7	38,6
200 à 499 salariés	36,8	52,0	42,2
500 à 999 salariés	54,7	54,0	58,7
1 000 salariés ou plus	48,1	56,3	58,1
Secteur d'activité			
Industrie (haute intensité technologique)	39,4	64,7	40,4
Industrie (haute-moyenne intensité technologique)	25,4	41,8	45,9
Industrie (faible-moyenne intensité technologique)	28,1	40,9	29,1
Industrie (faible intensité technologique)	18,6	34,5	25,7
Énergie	42,5	30,3	36,9
Commerce	35,5	35,8	24,6
Bâtiment	33,6	47,0	27,2
Transports	41,4	42,0	21,8
Banques, conseils, assurance	29,3	42,6	33,7
Services opérationnels	32,2	43,2	22,2
Hôtel-café-restaurants	22,5	38,9	22,4
Autres services aux particuliers	20,7	42,9	21,6
Éducation, santé, social	63,1	58,7	32,4
Ensemble	33,7	43,6	28,9

Lecture : 22,4 % des établissements de 20 à 49 salariés déclarent avoir connu la mise en place ou la modification d'un référentiel compétences au cours des trois dernières années (2002 à 2004).

Les dépenses de formation des entreprises sensibles à la conjoncture

Le budget formation est sensible aux performances économiques de l'entreprise. Ainsi 12 % des établissements dont le chiffre d'affaires

a diminué entre 2002 et 2005 déclarent avoir réduit leur taux de participation financière à la formation professionnelle. C'est deux fois plus que pour l'ensemble des établissements (tableau 1). De même, les établissements accrois-

sent en moyenne leur effort de formation quand les performances économiques sont bonnes : quand leur chiffre d'affaires était en hausse au cours des trois dernières années, 43 % des établissements ont accru leur effort de formation contre 38 % en moyenne. Un résultat qui reste vrai, « toutes choses égales par ailleurs ».

Toutefois, les établissements d'au moins 1 000 salariés modulent leur effort de formation de façon asymétrique. La réduction du chiffre d'affaires s'y accompagne fréquemment d'une baisse de l'effort de formation (31 % des cas contre 14 % dans l'ensemble des établissements de même taille). En revanche, il n'y a pas particulièrement d'effort de formation à la hausse chez les grands établissements en expansion (33 % des grands établissements en croissance ont accru leur taux de participation financière à la formation, une part égale à celle pour l'ensemble des établissements). Quant aux établissements plus petits, l'effort de formation y suit l'évolution de l'activité, qu'elle soit en expansion ou en décroissance (tableau 1). Dans les grands établissements, le budget formation pourrait donc souvent servir de poste d'ajustement financier en cas de mauvais résultats économiques. C'est probablement une des raisons qui expliquent la baisse des budgets formation dans les grandes entreprises ces dernières années, du moins sur 2002-2004.

La formation professionnelle : un thème de plus en plus porteur de la négociation d'entreprise

Près des deux tiers des représentants de la direction déclarent qu'entre 2002 et 2004 il y a eu discussion ou négociation sur la formation professionnelle, alors qu'en 1998, la formation n'était abordée lors des négociations que dans un établissement sur deux. Le lieu de discussion est le plus souvent l'entreprise, y compris dans les entreprises comptant plusieurs établissements. Au cours de ces dernières années, l'activité de négociation s'est intensifiée également sur tous les autres thèmes, à l'exception des salaires [4].

Cette propension à discuter ou négocier sur le thème de la formation professionnelle est en elle-même assez élevée, même si le terme de « discussion » recouvre une grande variété de situations dans lesquelles la direction, les salariés et leurs représentants sont impliqués. Les discussions ou négociations n'ont toutefois débouché sur un accord que dans moins de la moitié (46 %) des établissements qui en ont conduit (52 % en 1998). Selon les déclarations des représentants de la direction, 29 % des établissements auraient donc conclu au moins un accord sur la formation entre 2002 et 2004.

D'après les représentants des directions, plus l'établissement est grand, plus la discussion et les négociations sont fréquentes, sur le thème de la formation comme sur d'autres thèmes (tableau 5). Ces résultats renvoient à la faible implantation des délégués syndi-

caux dans les entreprises de moins de 50 salariés. En revanche, la propension à conclure un accord lorsqu'une discussion est engagée est légèrement supérieure dans les petits établissements : une fois sur deux dans les établissements de moins de 50 salariés, contre un peu moins de 40 % dans les établissements plus grands. Plus rarement conduits à engager une négociation formelle, les partenaires se montrent alors plus enclins à la conclure.

La loi du 4 mai 2004 a stimulé la négociation sur la formation, notamment au niveau de la branche

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a promu la branche comme le niveau par excellence de négociation pour la mise en œuvre des nouveaux dispositifs que sont le droit individuel à la formation (DIF) et les contrats ou périodes de professionnalisation (encadré 3). Cette loi a effectivement stimulé la négociation collective au niveau de la branche [5]. Ainsi, 245 accords de branche ont été signés en 2005, contre 217 en 2004 et 89 en 2003, un niveau proche de celui des années antérieures. Au total, entre l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 et la fin de l'année 2005, 375 accords de branche sur la formation professionnelle ont été signés. Les accords sur la formation professionnelle représentent, en 2005, 21 % des accords de branche. C'est le deuxième thème de négociation, derrière les salaires qui représentent à eux seuls

Tableau 5
Présence d'un plan de formation, fréquence de la négociation sur la formation professionnelle et de la conclusion d'un accord selon la taille de l'établissement sur la période 2003-2005

En pourcentage

Nombre de salariés de l'établissement	Présence d'un plan de formation	Présence de discussion ou de négociation, en pourcentage des établissements	Accord sur la formation professionnelle, en pourcentage des établissements ayant discuté ou négocié	Présence d'accord sur la formation professionnelle, en pourcentage des établissements
Entre 20 et 49 salariés	63	56	47	26
De 50 à 99 salariés	83	69	52	36
De 100 à 499 salariés	94	79	40	32
500 salariés et plus	99	86	36	31
Ensemble	74	64	46	29

Lecture : dans 56 % des établissements de moins de 50 salariés, le représentant de la direction fait état d'au moins une discussion ou négociation sur la formation professionnelle en 2002, 2003 ou 2004. Dans 47 % de ces établissements, cela s'est conclu par un accord ; 26 % du total des établissements ont donc conclu un accord.

Source :
Enquête REPOSE
2005,
Dares.

près de la moitié des textes conventionnels de branche, mais loin devant les autres thèmes.

Au niveau de l'entreprise, depuis la loi du 4 mai 2004, le comité d'entreprise doit être consulté chaque année sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, ainsi que sur le droit individuel à la formation (DIF). La forte propension des établissements à négocier sur la formation pourrait indiquer que les entreprises ont trouvé « du grain à moudre » pour les discussions ou les négociations entre directions, salariés et leurs représentants. 80 % des établissements ayant une convention collective de branche déclarent d'ailleurs l'avoir utilisée. Le dynamisme de la négociation d'entreprise, tel qu'il transparait dans l'enquête REPONSE, contraste toutefois avec les données administratives concernant les accords déposés dans les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) qui ne font état que de quelques centaines d'accords d'entreprise déposés annuellement. Au sein des accords d'entreprise ainsi enregistrés, la formation professionnelle est en effet restée un thème très minoritaire : 339 des 16 000 accords conclus et déposés dans les DDTEFP en 2005, soit 1,8 % de l'ensemble. Entre 2002 et 2004, le poids de la formation dans les thèmes de négociation était encore plus faible : moins de 1 %, même si des modifications dans la méthode de traitement et de comptage rendent les comparaisons fragiles.

Alors que la source administrative ne recense que les accords conclus, l'enquête REPONSE interroge les directions sur l'existence d'une discussion ou d'une négociation, définition plus extensive que celle qui prévaut lors de comptages administratifs. Une discussion formalisée qui aboutit à un document écrit peut valoir le statut d'accord collectif aux yeux des employeurs. En particulier, l'établissement d'un plan annuel de formation suit une procédure qui peut être lue en termes de négociation et conclusion d'accord. 75 % des responsables des établissements déclarent ainsi qu'un plan annuel de formation

Encadré 3

UN CADRE RÉNOVÉ POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EN 2004

La réforme des dispositifs de la formation professionnelle continue a été engagée par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés. La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social s'est inscrite, s'agissant du volet formation, dans le prolongement de cet accord [8].

Un nouveau droit individuel à la formation (DIF)

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée peuvent bénéficier chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur six ans (soit 120 heures). La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié et le choix de l'action de formation envisagée est arrêté après accord écrit du salarié et de l'employeur.

Des nouvelles modalités de déroulement des formations organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises

La loi distingue désormais trois types d'actions de formation qui obéissent à un régime juridique distinct au regard de leur articulation avec le temps de travail : l'adaptation au poste de travail, les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences.

Professionnalisation

Les dispositifs d'insertion ou de réinsertion professionnelle sont rénovés dans le cadre de contrats de professionnalisation, formations en alternance qui se substituent aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation. Les contrats de professionnalisation permettent à leurs bénéficiaires, notamment les jeunes de moins de 26 ans, d'acquies une qualification professionnelle. De plus, sont instituées les périodes de professionnalisation qui visent à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés déjà en poste selon le principe de l'alternance. Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

Des moyens financiers renforcés

Les employeurs occupant au moins dix salariés doivent désormais consacrer au financement de la formation professionnelle continue une part minimale de 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours (1,5 % auparavant). Dans le cadre de cette obligation, les employeurs effectuent un versement au moins égal à 0,2 % des rémunérations à un organisme paritaire agréé par l'État au titre du congé de formation et un versement au moins égal à 0,5 % des rémunérations à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation. Le solde de l'obligation (0,9 %) est notamment consacré aux formations organisées dans le cadre du plan de formation. Les employeurs occupant moins de dix salariés doivent, pour leur part, consacrer désormais une part minimale de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours au financement de la formation professionnelle continue. 0,15 % des rémunérations sont consacrés aux contrats ou aux périodes de professionnalisation et au droit individuel à la formation. Le solde de l'obligation est notamment consacré aux formations organisées dans le cadre du plan de formation. Les contributions sont mutualisées auprès d'organismes paritaires collecteurs agréés par l'État.

Un cadre de négociation renouvelé

Les organisations liées par une convention de branche doivent désormais se réunir au moins tous les trois ans (au lieu de cinq ans) pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. La négociation doit porter notamment sur les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, en particulier dans le cadre des contrats de professionnalisation, et sur les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés. Par ailleurs, le comité d'entreprise doit donner tous les ans son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation. Les documents remis au comité d'entreprise doivent en outre préciser la nature des formations proposées par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

est établi. Ce document recense les actions de formation à mener à l'initiative de l'employeur, selon le diagnostic des besoins de l'entreprise.

Plus les établissements sont grands, plus ils élaborent de tels plans. Ainsi, la quasi-totalité des établissements d'au moins 500 salariés établissent un tel document, contre 63 % de ceux entre 20 et 49 salariés (tableau 5). Or, le plan représente la « vision employeur » des besoins en formation et des moyens de les satisfaire et il doit être soumis à consultation des instances représentatives du personnel. Dans les entreprises où un comité d'entreprise n'a pu être mis en place, ce sont les délégués du personnel qui doivent être consultés. Cette consultation est annuelle. Elle est en principe organisée autour de deux réunions : la première pour établir le bilan de l'année précédente et de l'année en cours, la seconde en fin d'année pour présenter les projets de formation de l'année à venir.

De nombreux salariés ressentent un manque de formation

L'exploitation du volet « salarié » de l'enquête fait apparaître qu'en moyenne, 39 % des salariés des établissements de plus de 20 salariés déclarent se sentir gênés pour s'impliquer davantage dans leur travail par un manque de formation (tableau 6). Ce sentiment est plus marqué chez les ouvriers non qualifiés (la moitié d'entre eux déclarent une telle gêne) que chez les cadres ou les professions intermédiaires (respectivement 28 % et 35 %). Rien de surprenant car les écarts objectifs d'accès à la formation sous-tendent ces écarts de perception. Pourtant, les enquêtes peinent habituellement à les faire ressortir (encadré 4).

À position professionnelle et niveau de diplôme égal, la gêne est plus ressentie dans l'industrie que dans les transports, dans le commerce ou dans les services aux particuliers. Elle est en effet probablement très dépendante des conditions organisationnelles et technologiques du travail. Les salariés de plus de 45 ans interro-

Encadré 4

LES INDICATEURS DE RAPPORT SUBJECTIF DES SALARIÉS À LA FORMATION

Les indicateurs de rapport subjectif des salariés à la formation ont souvent été construits à partir de questions demandant à la personne interrogée de se situer par rapport à un projet de formation qu'elle aurait par elle-même déjà formulé. Il s'agit soit de faire état d'un projet non satisfait (« avez-vous eu un besoin ou une envie de formation non satisfait ? »), soit de se projeter sur ses besoins de formation futurs (« au cours des prochaines années et pour votre vie professionnelle, pensez-vous que vos besoins de formations seront importants ? »). Ce type de questionnaire conduit généralement à des écarts entre groupes socioprofessionnels qui contrastent avec les propensions effectives d'accès à la formation : les cadres font part de davantage de besoins que les ouvriers ou employés, alors même que ce sont eux qui bénéficient le plus fréquemment de formation. L'une des explications possibles est que l'identification par les salariés de besoins de formation renvoie à des situations qui se posent en général davantage pour les salariés les plus qualifiés : anticipation de changements, sentiment d'incertitude dans les fonctions occupées ou possibilités d'évolution professionnelle.

La question posée dans l'enquête REPOSE met au contraire l'accent direct sur les conditions présentes d'exercice du travail et permet, à ce titre, une étude plus épurée de l'impact de la formation sur celles-ci.

gés dans REPOSE se déclarent moins souvent gênés pour manque de formation, sans doute parce qu'ils sont plus expérimentés et plus anciens dans leurs fonctions. Toutefois, entre 16 et 45 ans, l'âge ne semble pas influencer le sentiment de gêne.

Une partie de la gêne que ressentent les salariés s'explique par les conditions objectives d'accès à la formation. Plus l'effort de formation de l'établissement est important, moins les salariés se déclarent gênés. Ainsi, dans les établissements dont le taux de participation financière à la formation professionnelle est supérieur à 3 %, un tiers des salariés déclarent être gênés dans l'exercice de leur emploi, contre 45 % dans les établissements dont le taux de participation financière est inférieur à 1,5 %. Cet effet est confirmé dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs » tenant compte notamment de la taille et du secteur d'activité (tableau 6). Ce sentiment de gêne est par ailleurs beaucoup moins fréquent chez les cadres et professions intermédiaires que pour les ouvriers et employés. Le sentiment de gêne dans le travail pour manque de formation semble moindre dans les établissements dont le plan de formation prévoit l'acquisition de qualifications reconnues.

Ces résultats relativisent l'idée selon laquelle l'exercice de postes non qualifiés ne requiert pas de

compétences ou de savoir-faire autres que ceux qui s'acquièrent par l'apprentissage sur le tas : 40 % des employés non qualifiés et 50 % des ouvriers non qualifiés ont le sentiment de ne pas pouvoir s'impliquer dans leur travail en raison d'une insuffisance de formation. Des travaux plus anciens pointaient déjà la nécessité de maîtriser les savoirs de base ainsi que des savoirs procéduraux et techniques dans des postes réputés pourtant non qualifiés[6]. Dans des univers professionnels où les tâches sont de moins en moins prescrites, l'acquisition de ces savoirs ne peut pas toujours s'acquérir « sur le tas ».

Il existe donc manifestement une demande implicite de formation des salariés qui n'est pas satisfaite. Ce sous-investissement apparent peut tenir à de nombreux facteurs : manque de salariés disponibles pour organiser des formations en interne, absence d'offre adaptée sur le marché, coût de formation perçu par l'employeur comme supérieur au bénéfice escompté. Il peut être également dû à un défaut d'information de l'encadrement, même si la conduite d'entretiens réguliers auprès des cadres comme des non-cadres ne produit pas d'effet visible sur le sentiment de gêne pour manque de formation (tableau 6). En l'absence de dispositif spécifiquement consacré au recueil de leurs besoins de formation, les salariés ne trouvent pas

forcément l'occasion d'en faire part. Or, si les OPCA semblent améliorer leur fonction de conseil auprès des directions des ressources humaines des entreprises sur la période récente, elles ne sont que très peu en contact avec les salariés. Elles ne sont donc pas aptes à identifier directement leurs besoins éventuels, notamment dans les plus petites entreprises. Il s'agit là probablement d'une faiblesse du système actuel [7].

Avec la création d'un Droit Individuel à la Formation (DIF), la loi du 4 mai 2004 tente de donner davantage de moyens aux salariés de s'impliquer dans leurs choix de formation, dans un contexte où les carrières professionnelles sont de plus en plus individualisées et incertaines. Toutefois, si dans les entreprises qui s'impliquent le moins dans le domaine de la formation, les salariés ne sont pas en mesure de recourir à des solutions d'accompagnement ou de conseil externe, la réforme risque d'être, pour eux, peu opérante.

Patrick Pommier et Philippe Zamora (Dares).

Tableau 6
Les facteurs qui influencent le sentiment de gêne dans l'implication des salariés dans leur travail pour manque de formation

	Proportion de salariés déclarant se sentir gênés pour s'impliquer dans leur travail à cause d'un manque de formation	Significativité de la modalité dans une analyse toutes choses égales par ailleurs
Niveau de diplôme		
Sans diplôme	42,6	n.s
CAP-BEP	40,3	n.s
BAC.....	41,1	Ref.
BAC+2.....	37,1	n.s
BAC+3.....	27,6	---
Groupe socio-professionnel		
Artisans.....	21,7	n.s
Cadres.....	28,2	---
Prof. Intermédiaires.....	35,3	---
Employés non qualifiés.....	39,8	n.s
Employés qualifiés.....	43,1	Ref.
Ouvriers non qualifiés.....	49,7	++
Ouvriers qualifiés.....	40,6	n.s
Dépenses de formation de l'établissement en % de la masse salariale		
Moins de 1,5 %	44,3	+++
de 1,5 % à 2 %	41,4	+++
de 2,1 % à 3 %	39,1	+++
de 3,1 % à 4 %	35,0	+
de 4,1 % à 6 %	32,5	Ref.
plus de 6 %.....	34,9	n.s
Diffusion permanente des informations à tous les salariés		
Non.....	41,0	Ref.
Oui.....	37,2	n.s
Entretiens périodiques non cadres *		
Non.....	41,9	Ref.
Oui.....	40,0	n.s
Entretiens périodiques cadres *		
Non.....	27,8	Ref.
Oui.....	28,3	n.s
Présence dans le plan de formation (lorsqu'il existe)		
De formations visant une qualification reconnue.....	35,6	---
De formations générales.....	37,2	n.s
Âge		
16-25 ans.....	39,6	n.s
26-35 ans.....	39,8	n.s
36-45 ans.....	40,0	Ref.
46-55 ans.....	36,4	---
56-65 ans.....	28,9	---
Ensemble	38,5	

* : significatif au seuil de 10% ; ** : significatif au seuil de 5% ; *** : significatif au seuil de 1%
Lecture : 28,2 % des cadres disent se sentir gênés pour s'impliquer dans leur travail à cause d'un manque de formation. Ce sentiment est significativement moins fréquent que parmi les employés qualifiés. Le modèle logit contient également, outre les variables ci-dessus, le secteur d'activité économique et la taille de l'établissement.

Source : Enquête REPONSE 2005, Dares.

Bibliographie

- [1] Zamora P. (2006), « Changements organisationnels, technologiques et recours à la formation dans les entreprises industrielles », *Revue Economique*, vol 57, n°6.
- [2] Colin T., Grasser B. (2003), « La Gestion des Compétences : un infléchissement limité de la relation salariale », *Travail et Emploi*, n°93.
- [3] Masson A., Parlier M. (2004), « Les démarches compétence », *Éditions de l'Anact*, Collection agir Sur.
- [4] Amossé T. (2006), « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières Synthèses*, Dares, n°39.1
- [5] Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement (2006), *La négociation collective en 2005*, La documentation française, Paris.
- [6] Santelmann P. (2004), « Construction de diplômes professionnels et notion d'emploi non qualifié » in : D. Méda, F. Vennat (sous la dir.), *Le travail non qualifié, La Découverte*, Paris 2004.
- [7] Bentabet E., Théry M. (2006), « Les OPCA face aux petites entreprises. Entre activité de gestion et développement de services » *Bref n°227 Céreq*.
- [8] Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (2006), « Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle », Rapport coordonné par J.-F. Dumont, sous la direction de P. Le Douaron, octobre 2006.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

sont édités par le
Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
et le Ministère du travail, des relations sociales,
de la famille et de la solidarité,
Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22. (60 ou 61)
Documentation : 01.44.38.23. (12 ou 14)
Télécopie : 01.44.38.24.43
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89
e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction :
Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.
Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.
Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie
et de l'emploi et Ministère du travail,
des relations sociales, de la famille et de la solidarité.
Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri
Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.
Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00
www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES
Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 124 €, CEE (TTC) 131 €,
DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 129,50 €,
hors CEE (HT, avion éco.) 133,60 €,
supplément avion rapide : 8,20 €.
Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie
et de l'emploi et Ministère du travail,
des relations sociales, de la famille et de la solidarité.
Dépôt légal : à parution.
Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.