



HAL
open science

La formation professionnelle continue en chiffres

Christine Guégnard, Isabelle Marion

► **To cite this version:**

Christine Guégnard, Isabelle Marion. La formation professionnelle continue en chiffres : Note dans le cadre du projet européen EQUAL. Projet Le temps d'apprendre. 2005, 3 p. halshs-00092771

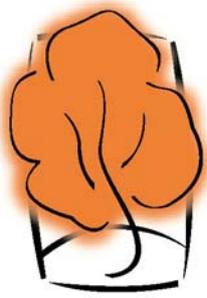
HAL Id: halshs-00092771

<https://shs.hal.science/halshs-00092771>

Submitted on 12 Sep 2006

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



LE TEMPS
D'APPRENDRE

La formation professionnelle continue en chiffres

Les desseins affichés par la loi de 1971 se situent au centre d'objectifs individuels et économiques : augmenter les chances de promotion sociale et professionnelle, promouvoir l'éducation permanente, améliorer l'efficacité économique des entreprises. *"La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel et social."* Qu'en est-il réellement ? Quels sont les principaux bénéficiaires des dispositifs de formation professionnelle continue financée par les entreprises ?

Depuis la loi de 1971, l'accès des salariés à la formation professionnelle continue a plus que triplé, évoluant de 11 % à 34 % dans les entreprises d'au moins dix salariés. Le nombre de ces stagiaires a augmenté de 1 million de salariés en 1972 (207 000 femmes seulement et 842 000 hommes), à près de 3,3 millions en 2002 parmi lesquels 1,2 million de femmes pour 2,1 millions d'hommes. La représentation féminine parmi les stagiaires est ainsi passée de 20 % à 36 % en trente ans. Si les salariés sont plus nombreux à partir en formation, ils suivent cependant des stages de plus courte durée, d'une moyenne de 35 heures actuellement contre 62 heures en 1972.

En 1972, les employeurs d'au moins dix salariés ont consacré 1,35 % de la masse salariale pour former 11 % de leur personnel. En 2002, le taux de participation financière des entreprises se situe bien au-delà de l'obligation légale, puisqu'elles dépensent 3,02 % du montant des salaires bruts et, plus du tiers des salariés ont suivi au moins une action financée par l'employeur.

Les chiffres présentés pour 2002 confirment toutefois les constats de ces dernières années : une baisse sensible du taux de participation financière dans les grandes entreprises, et récemment dans les établissements de petite taille, une diminution générale de l'accès des salariés à la formation.

Le développement de la formation professionnelle continue s'est traduit par la multiplication de formations courtes pour les personnes occupant déjà des fonctions d'encadrement ou des emplois relativement qualifiés. En effet, malgré l'obligation légale, l'effort pour la formation des salariés est encore inégalement réalisé selon la catégorie socioprofessionnelle, la taille et le secteur d'activité des entreprises, avec une certaine stabilité de la hiérarchie des branches professionnelles.

Autre constat, les femmes ont moins de chances que les hommes de suivre un stage organisé par l'employeur. En 1972, l'accès à la formation professionnelle est d'environ 7 % pour les femmes et 12 % pour les hommes. Au cours de la période 1974-80, ce taux atteint 14 % pour les salariées femmes et 20 % pour les hommes. Par la suite, une légère baisse des écarts s'observe à partir de 1984. Enfin en 2002, les derniers chiffres soulignent que 32 % des femmes et 36 % des hommes ont participé à une action dans le cadre de la formation continue financée par les employeurs. L'effort de formation s'est accompagné d'une relative réduction des écarts entre les femmes et les hommes au fil du temps. La différence d'accès aux stages entre hommes et femmes a légèrement diminué, passant de 5,5 points à 4,4 points de 1972 à 2002. Malgré un accroissement plus rapide sur l'ensemble de la période étudiée, la participation des femmes à la formation reste inférieure à celle des hommes.



Fonds social européen

Ce projet est animé par :





Évolution de l'accès à la formation continue (%)

	1972	1980	1985	1990	1995	2002
Hommes	12,4	20,1	25,1	35,0	36,1	36,2
Femmes	6,9	13,9	19,4	29,4	32,7	31,8
Ensemble	10,7	17,5	23,0	31,8	34,3	34,5

Source : Déclarations 2483, Céreq.

Il s'agit des stagiaires pris en charge dans le cadre du plan de formation, de l'alternance et du congé individuel de formation.

Lecture : En 2002, 32 % des femmes et 36 % des hommes ont participé à une formation financée par leur employeur.

Le personnel qualifié est toujours le premier bénéficiaire des actions. Les cadres et les techniciens accèdent nettement plus à la formation que les employés ou les ouvriers, pour les hommes comme pour les femmes. Depuis le milieu des années quatre-vingt, les techniciens et agents de maîtrise sont favorisés. Ainsi en 2002, 37 % des ingénieurs ou techniciennes pour seulement 8 % des ouvrières non qualifiées ont suivi un stage de formation financé par leur employeur.

Accès à la formation selon la qualification (%)

	Hommes			Femmes		
	1985	1995	2002	1985	1995	2002
Ouvriers non qualif.	10	16	13	7	11	8
Ouvriers qualifiés	18	26	23	10	16	14
Employés	21	24	19	18	24	18
Techniciens	37	46	41	32	43	39
Cadres, ingénieurs	33	43	36	32	43	37

Source : Déclarations 2483, Céreq.

Il s'agit des stagiaires pris en charge par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Entre 1985 et 1995, la réduction des écarts entre femmes et hommes est importante pour les techniciens et les employés. En revanche, les femmes occupant des postes d'ouvriers sont nettement désavantagées. Ainsi, la différence d'accès à un stage des ouvriers non qualifiés était de 3 points en défaveur des femmes en 1985, pour atteindre 5 points dix-sept ans plus tard. En ce qui concerne les ouvriers qualifiés, l'écart entre hommes et femmes reste stable au fil des ans, proche de 10 points. L'inégalité d'accès à une formation s'est ainsi accentuée au fil des ans pour le personnel ouvrier féminin.

La participation à la formation augmente également avec la taille des entreprises. Près de 7 % seulement des personnels bénéficient d'une action dans les établissements de 10 à 19 salariés, pour 30 % dans celles de 50 à 499 salariés, et 50 % au-delà du seuil de 2 000 salariés. Les femmes se voient moins offrir de stages que les hommes sauf dans les établissements de moins de 50 salariés. Là encore, l'écart entre hommes et femmes augmente nettement avec la taille des entreprises.

En 2002, les trois secteurs où la part des salariés femmes et hommes partis en stage est la plus élevée, sont les activités financières, l'administration publique, les transports et communications. La possibilité de se former pour les femmes est toujours inférieure à celle des hommes que ce soit dans des secteurs formateurs ou non et quelle que soit la représentation féminine. Seule exception, les industries extractives, où le taux d'accès des femmes est supérieur à celui des hommes. Cela résulte d'une structuration sexuée des emplois où les femmes ayant des postes plus qualifiés que les hommes accèdent davantage à la formation ; notons par ailleurs que c'est un secteur peu féminisé (15 % de femmes).

La hiérarchie des secteurs d'activité économique se déforme peu depuis les années soixante-dix : un premier groupe à forte tradition de formation continue comme l'énergie, les transports-communications, les activités financières ; des secteurs où l'accès à la formation continue est nettement supérieur à la moyenne, secteurs industriels producteurs de biens d'équipement et de biens intermédiaires (électricité-électronique, chimie, parachimie...); puis, un dernier groupe où les salariés bénéficient peu de formation comme les industries agro-alimentaires, le bâtiment, les hôtels-restaurants, le commerce, secteurs caractérisés par une forte rotation de la main-d'œuvre et l'importance d'un personnel peu qualifié.

Accès à la formation selon le secteur en 2002 (%)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture, chasse...	34	28	32
Pêche, aquaculture	5	6	5
Industries extractives	37	42	38
Industrie manufacturière	38	31	36
Electricité, gaz, eau	46	30	43
Construction	19	32	19
Commerce ...	32	19	30
Hôtels, restaurants	22	27	20
Transports...	47	17	47
Activités financières	65	47	61
Immobilier, services...	33	58	30
Administration publique	55	25	53
Education	24	52	21
Santé et activité sociale	28	20	27
Services collectifs...	29	27	28
Tous secteurs	36	32	34

Source : Déclarations 2483, Céreq. Il s'agit des stagiaires pris en charge dans le cadre du plan de formation, de l'alternance et du congé individuel de formation.

L'ensemble des chiffres confirme donc une tendance à la réduction des différences entre femmes et hommes. Cependant, des inégalités importantes d'accès à la formation continue persistent. La pratique de la formation professionnelle continue ne peut donc pas être analysée indépendamment des combinaisons productives, des modes et politiques de gestion des ressources humaines, des activités de travail, face aux stratégies des salarié-es.

*Christine Guégnard, Isabelle Marion
Céreq-Iredu/CNRS
- Janvier 2005 -*



Note technique

La loi de 1971 sur la formation professionnelle a créé pour les employeurs de dix salariés et plus l'obligation de participer chaque année au financement de la formation de leur personnel. Les entreprises françaises doivent consacrer une part de leur masse salariale à la formation de leur personnel ou verser une taxe d'un montant équivalent. Le montant minimal de cette participation est actuellement fixé à :

- 1,6 % de la masse salariale brute pour les entreprises de dix salariés et plus.

- 0,40 % de la masse salariale brute pour les entreprises de moins de dix salariés et les indépendants.

Chaque entreprise est tenue de déposer auprès des services fiscaux une déclaration 24-83 qui retrace la façon dont elle s'est acquittée de son obligation. Depuis 1972, ces informations sont saisies et traitées par le Céreq (à partir d'un échantillon de 16 000 entreprises pour l'année 2002).

Limites : il semble que cette déclaration ne recouvre pas l'ensemble des activités, dépenses et pratiques de formation. Une fois le seuil légal atteint, certaines entreprises ne comptabilisent plus de frais. Et, toute une gamme de formations souvent liées aux pratiques de travail ("formation sur le tas") ne sont pas éligibles. Une enquête réalisée par le Céreq avait estimé que les formations non indiquées représentaient environ 20 % des dépenses déclarées.

Les résultats de l'enquête 24-83 sont disponibles sur le site du Céreq, rubrique Etudes et recherches : www.cereq.fr.