

Le dispositif d'enquêtes Defis : un nouveau regard sur la formation en entreprise

Le premier volet du dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (Defis), réalisé en 2015, permet de mieux cerner le recours à la formation par les entreprises. L'observation de nouvelles dimensions, comme l'importance des formations réglementaires et le recours à une expertise externe pour construire la politique de formation, renforce des résultats connus de longue date sur les écarts entre petites et grandes entreprises.

OPCA
réforme
Defis
CNEFP objectifs
formation continue
entreprise

Jean-Marie **Dubois**
Isabelle **Marion-Vernoux**
Edmond **Noack**
Céreq

En un peu plus de 40 ans d'existence, l'obligation de financement de la formation par les employeurs a contribué à faire de l'entreprise non seulement le financeur principal, mais aussi le lieu de réalisation et de développement de la formation professionnelle continue des salariés. Elle a également figé une conception de l'action de formation réduite à son imputabilité fiscale sur laquelle se fondent la plupart des données chiffrées recueillies et diffusées jusqu'à présent. Une des principales conséquences observée au fil des études et rapports est l'importance, en France, des formations privilégiant un format « cours et stages » extérieur à l'activité de travail.

L'inégalité d'accès à la formation des salariés selon la taille de leur entreprise est une autre constante du système français de formation continue. Il en découle l'objectif, fréquemment mis à l'agenda des partenaires sociaux et pouvoirs publics, d'encourager l'accès à la formation des salariés des TPE-PME, en priorité les moins qualifiés d'entre eux. C'est ainsi que les derniers accords et lois confèrent aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des missions en appui des directions de ces entreprises, pour la définition de leurs objectifs et de leurs pratiques de formation. La dernière réforme entend aussi promouvoir les usages

stratégiques du recours à la formation, comme un investissement pour le développement de l'entreprise, et inciter à la mise en place de formes de formations plus variées.

Le dispositif Defis (cf. encadré p.4), initié par les partenaires sociaux dans le cadre du Conseil National d'Évaluations de la Formation Professionnelle (CNEFP) et conçu par le Céreq, permet de renouveler l'approche du recours à la formation en entreprise en élargissant le questionnement. Les premières analyses présentées ici affinent certains résultats classiques. Elles apportent également des enseignements originaux sur un certain nombre de questions soulevées par la dernière loi sur la formation continue de mars 2014. L'interrogation des entreprises permet ainsi d'effectuer un état des lieux de la situation avant la réforme, notamment en ce qui concerne le recours à des organismes extérieurs tels que les OPCA.

Entre obligation et investissement : pourquoi former ?

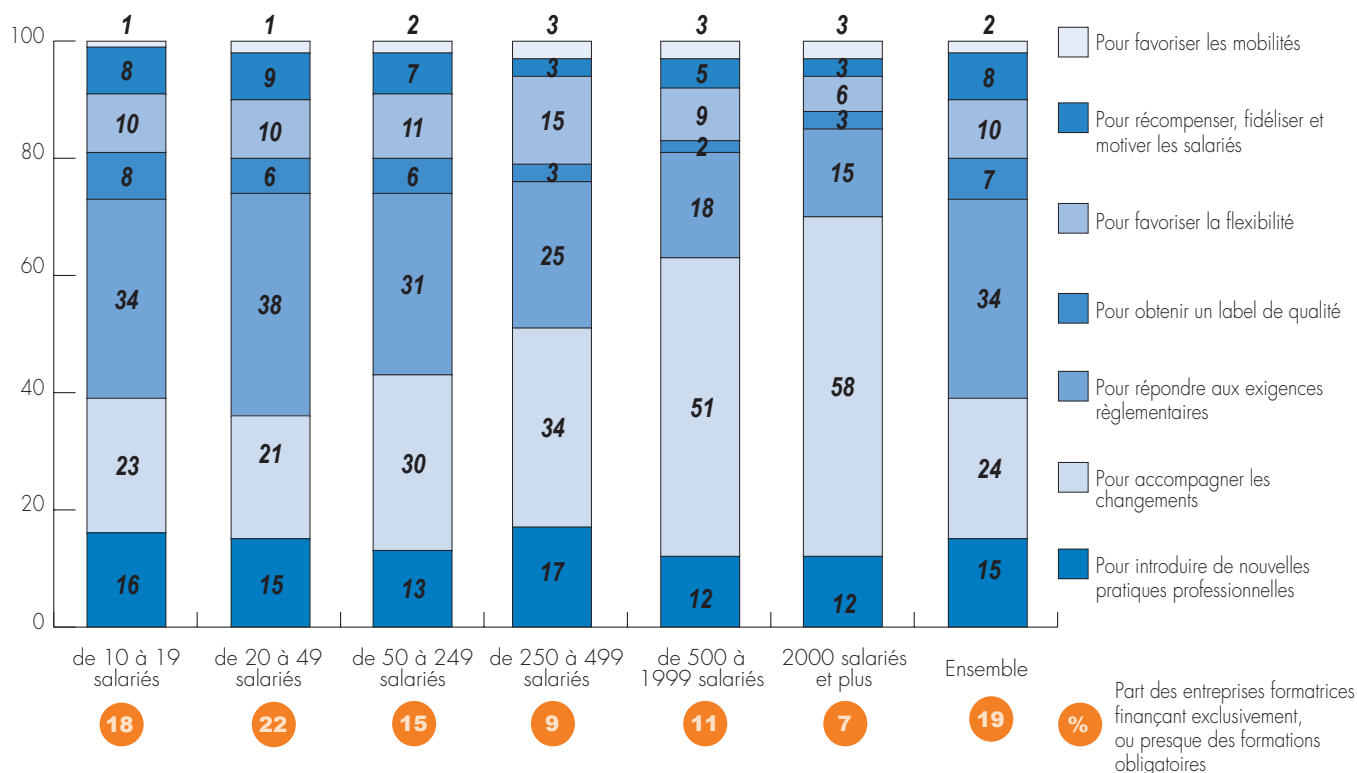
L'affirmation classique selon laquelle le recours à la formation augmente avec la taille de l'entreprise est tout à la fois confirmée et affinée par les résul-

CNEFP

Defis

Initié par le CNEFP, 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.

Principal objectif des formations financées par les entreprises formatrices en 2014 selon leur taille



Source : CNEFP-Céreq, Defis volet entreprises, 2015. Champ : entreprises formatrices de 10 salariés et plus au 31.12.2014.

* Dans le secteur des transports, les conducteurs routiers sont concernés par la formation initiale minimum obligatoire (FIMO) et la formation continue obligatoire (FCO). Ces formations doivent leur permettre d'exercer leur métier dans le respect de la sécurité et de la réglementation professionnelle. La FCO doit être suivie tous les cinq ans.

●●● tats issus du volet « entreprises » de Defis. Dans ce dispositif, les entreprises sont interrogées sur l'ensemble des formations réalisées au cours de l'année 2014, quelle qu'en soit la forme. Élargir l'éventail des formations prises en compte ne modifie pas la hiérarchie habituellement constatée. Toutes les grandes entreprises, à l'inverse des plus petites, utilisent l'ensemble de la palette des modalités de formation. Par exemple, le recours aux formations en situation de travail est presque systématique dans les grandes entreprises alors qu'il ne concerne que la moitié de celles entre 10 et 19 salariés.

Le dispositif permet également de prendre en considération les objectifs poursuivis par les entreprises formatrices et donc de mieux comprendre la signification de leur effort de formation. Plus d'un tiers des entreprises formatrices finance principalement des formations afin de répondre aux exigences réglementaires. Les petites entreprises sont les plus concernées : 34% des entreprises de 10 à 19 salariés contre 15% des entreprises de 2000 salariés et plus sont dans ce cas. De fait, 20% des entreprises de 10 à 49 salariés ne prodiguent à leurs salariés que des formations obligatoires, pour seulement 7% des entreprises de 2000 salariés et plus. Les formations réglementaires sont aussi centrales dans certains secteurs très formateurs, comme les transports* : 95% des entre-

prises formatrices de ce secteur dispensent des formations réglementaires, 53% d'entre elles ne finançant aucune autre formation. La situation est équivalente dans les secteurs des industries extractives, de l'énergie, eau, gestion des déchets et de dépollution et de la construction.

A *contrario*, accompagner les changements (quelle que soit leur nature : organisationnels, technologiques, etc.) est le principal objectif poursuivi par la majorité des entreprises de 500 salariés et plus. C'est aussi le cas des entreprises du secteur de l'information et de la communication (52%) et de la fabrication d'équipement électriques, électroniques et informatiques (40%).

Des entreprises outillées différemment pour développer la formation de leurs salariés

Defis confirme par ailleurs que, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité, les entreprises qui outillent le plus leurs pratiques de formation sont aussi celles où les salariés ont le plus de chances d'être formés. Le degré d'organisation des pratiques de formation est repéré à partir de cinq critères procéduraux ou stratégiques dont le cumul permet d'en apprécier l'intensité : la présence dans l'entreprise d'un service ou d'une personne dont tout ou

partie de l'activité est dédiée à la formation, de canaux de diffusion de l'information sur la formation, d'un plan de formation, de procédures d'identification des besoins de formation, et des méthodes d'analyse des besoins de qualifications et de compétences.

Les formations obligatoires et réglementaires font, là encore, exception : les entreprises dans lesquelles ces formations occupent une place essentielle sont celles qui développent le moins de dispositifs et d'outils dédiés à la formation. Les petites entreprises sont particulièrement concernées, tout comme les entreprises des secteurs de l'hébergement et de la restauration, ou encore de la construction. Leur recours à la formation dans une perspective d'investissement stratégique (accompagnement de l'introduction de nouveaux outils, de la montée en gamme, d'innovations, etc.) apparaît donc d'autant plus limité.

Le rôle déterminant des outils dédiés à la formation dans le développement de la formation des salariés incite les partenaires sociaux et les pouvoirs publics à encourager, au fil des réformes, l'accompagnement des petites entreprises qui en sont dépourvues.

Le recours aux organismes extérieurs


Si les OPCA sont des partenaires privilégiés pour accompagner les entreprises dans la mise en place de leur politique de formation, d'autres organismes sont également sollicités. La nature de ces « accompagnateurs » dépend des objectifs que les entreprises assignent à la formation, mais aussi des outils dont elles dis-

posent en interne, de leur inscription dans des réseaux et, bien entendu, de leur taille et de leur secteur d'activité.

Les entreprises entre 250 et 499 salariés et celles les plus outillées sur le registre de la formation ont les taux de recours les plus élevés, notamment aux OPCA. Si 40 % des entreprises déclarent avoir sollicité leur OPCA dans les trois dernières années, ce taux passe de 33 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés à 60 % pour celles qui emploient entre 250 et 499 salariés et s'élève à 46 % pour celles de 2 000 salariés et plus. Dès lors que les entreprises organisent une part importante de formations obligatoires, elles sont d'autant plus nombreuses à se tourner vers les OPCA pour les y aider. Dans ce cas, ils fournissent probablement une offre de formation standardisée, répondant à la réglementation.

Le recours aux organismes de formation varie relativement peu selon la taille de l'entreprise. Les plus petites les sollicitent autant que les OPCA, avant tout pour organiser une action de formation précise. Dans le cas de l'OPCA, elles recherchent en premier lieu un financement pour réaliser cette action.

Les consultants sont quant à eux privilégiés, indépendamment de la taille de l'entreprise, lorsque les formations visent à obtenir un label de qualité. C'est également le cas lorsque le chef d'entreprise ou un membre des services RH participent à un réseau ou une association d'entrepreneurs ou de DRH. L'inscription dans de tels réseaux augmente par ailleurs la probabilité de se tourner vers les chambres consulaires ou les représentants de la branche.

 *Supplément numérique présentant des tableaux complémentaires et des résultats d'analyse économétriques.*

Organismes sollicités par les entreprises pour du conseil sur la politique de formation selon leur taille (%)

	Un OPCA	Un organisme de formation	La représentation de l'organisation professionnelle de branche	Un expert-comptable	Un consultant	La chambre consulaire/CCI
10-19 salariés	33	34	16	19	10	11
20-49 salariés	44	35	16	15	16	8
50-249 salariés	53	36	15	6	15	10
250-499 salariés	60	39	20	2	16	8
500-1999 salariés	51	28	18	2	15	7
2000 salariés et plus	46	30	20	1	24	9
Ensemble	40	35	16	16	13	10

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

Champ : entreprises de 10 salariés et plus au 31.12.2014.

Lecture : 60 % des entreprises de 250 à 499 salariés ont sollicité des conseils de leur OPCA pour mettre en place une politique de formation au cours des trois dernières années.

Le rôle de l'expert-comptable pour les petites entreprises doit être souligné. Interlocuteur privilégié du chef d'entreprise sur les registres administratifs et financiers, il l'est également pour les questions relatives à la gestion des ressources humaines et à la formation. Ainsi, 19 % des entreprises de 10 à 19 salariés déclarent avoir fait appel au cours des trois dernières années à leur expert-comptable pour obtenir des conseils sur leur politique de formation. Non spécialistes de la question, les experts-comptables gèrent probablement ces questions sur un registre exclusivement administratif et financier.

Qu'attendent les entreprises des OPCA ?

L'enquête liste les différents services que les OPCA peuvent offrir aux entreprises : appui dans l'évaluation des compétences ou des besoins de formation, proposition d'une offre de formations, proposition d'outils pour construire le plan de formation, soutien financier, conseil en ingénierie financière ou juridique, informations sur la politique et l'offre de formation de la branche.

Si les attentes sont importantes, c'est avant tout sur le registre financier. D'une part, les entreprises souhaitent en effet bénéficier d'un soutien financier dans le cadre de la gestion des fonds mutualisés. D'autre part, elles recherchent des conseils pour optimiser leur budget formation. Cette préoccupation est croissante avec la taille. Les plus grandes d'entre elles, dotées de services RH, sont en capacité de nouer une relation de client à prestataire avec l'OPCA. Elles en attendent avant tout la capacité à trouver des financements complémentaires.

Déclarer de fortes attentes, et ce quel qu'en soit le registre, est lié à la visite d'un conseiller de l'OPCA. Pour les plus petites, cela souligne l'importance de la relation nouée pour initier de nouveaux comportements vis-à-vis de la formation. Ces démarches ne sont pas anecdotiques : 45 % des entreprises de 10 à 19 salariés déclarent avoir reçu la visite d'un conseiller d'un OPCA, même si la proportion monte à plus de 85 % lorsqu'il s'agit des entreprises de 250 salariés et plus.

Defis, présentation du dispositif

Le dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés (DEFIS) met en relation les actions de formation suivies par les salariés et les parcours professionnels. Un panel de 16 000 salariés est interrogé sur une durée de 5 ans (de 2015 à 2019), et les entreprises qui les employaient en décembre 2013 ont été enquêtées en 2015 afin de recueillir des informations détaillées sur le contexte dans lequel les salariés se forment (ou non).

4 500 entreprises représentatives du secteur privé ont été interrogées dans le cadre du volet « entreprises » du dispositif. Des entreprises de 3 à 9 salariés de certains secteurs sont intégrées à l'échantillon, et l'ensemble des secteurs privés (hors agriculture) est couvert à partir de 10 salariés.

Ici, seuls les premiers résultats du volet interrogeant les entreprises de 10 salariés et plus sont présentés.

Pour en savoir plus sur le dispositif :

www.cereq.fr, rubrique Accès aux données, Enquêtes formation continue

Plus de données sur le volet entreprises :

Premiers indicateurs Defis - Volet entreprises, J.-M. Dubois, E. Noack, J.-C. Sigot, Net.doc (à paraître).

Ces premières analyses issues de Defis montrent la diversité des profils d'entreprises selon leurs usages de la formation, notamment selon qu'elles la considèrent comme un investissement stratégique pour leur développement ou une obligation. Pour les plus petites d'entre elles, et dans certains secteurs, les formations obligatoires et réglementaires prennent ainsi une part prépondérante, voire exclusive. Disposant de peu d'outils permettant de développer la formation, mais dispensant néanmoins des formations obligatoires, ces entreprises ont déjà noué des relations avec leur OPCA. L'existence de ces liens peut leur permettre, dans certains cas, de développer des attentes nettement plus ambitieuses vis-à-vis de la formation en général.

Cette variété des postures et des pratiques des entreprises, analysées ici, conditionne grandement l'accès à la formation continue et les évolutions professionnelles des salariés. En croisant la dimension contextuelle de l'entreprise et la dimension longitudinale du parcours des salariés qui sera observé sur cinq ans, le dispositif Defis apportera un éclairage original sur le rôle de la formation continue dans la sécurisation des parcours professionnels. ■

Pour en savoir plus

Diversité des branches professionnelles en matière de politiques d'emploi et de formation, A. d'Agostino, M. Dif-Pradalier, N. Quintero, Net.doc n° 135, avril 2015.

Quand la formation continue - Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés, Marion Lambert, Isabelle Marion-Vernoux (coord.), Céreq, 2014.

Les usages et pratiques de la formation dans les entreprises de 10 à 49 salariés et leurs effets sur le développement professionnel des salariés, CNEFP, 2013.

Formation - Travail - Emploi 
www.cereq.fr

Bref n°344 ● mars 2016

Bulletin de recherche
emploi-formation du Céreq

Directeur de la publication

Alberto Lopez

Secrétariat de rédaction et mise en page

Elsa Personnaz

**Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications**

10, place de la Joliette,
BP 21321,

13567 Marseille cedex 02

T 04 91 13 28 28

www.cereq.fr

Commission paritaire
n° 1063 ADEP.

Reproduction autorisée à condition
expresse de mentionner la source.

Dépôt légal à parution

Imprimé au Céreq

Publication gratuite

ISSN 2116-6110

