CÉREQ BREF
Bulletin de Recherches Formation-Emploi
N° 350
2016

Les formations obligatoires en entreprise : des formations comme les autres ?

Les formations obligatoires et réglementaires constituent le premier poste de dépense des entreprises en matière de formation. Les entreprises des secteurs traditionnellement les moins formateurs ainsi que les salariés les moins qualifiés sont les plus concernés. Mais les entreprises dans lesquelles les formations obligatoires représentent la quasi-totalité des dépenses ont les mêmes caractéristiques que les moins formatrices. En filigrane, se pose la question du rôle des formations obligatoires dans la réduction des inégalités d'accès.

Delphine BERAUD
(Céreq)

HYGIÈNE& SECURITÉ
FORMATION CONTINUE
ENTREPRISE
RÉGLEMENTAIRE

Près de deux entreprises sur trois ont financé des formations obligatoires en 2014, à l'exclusion de toute autre pour 16 % d'entre elles. Les formations obligatoires et réglementaires, qui regroupent les formations hygiène et sécurité et celles visant d'autres habilitations ou certifications obligatoires (cf. encadré page suivante), constituent même la dépense la plus fréquente des entreprises. 63 % ont financé ce type de formation, alors que 58 % ont financé des formations aux techniques spécifiques à un métier et 43 % des formations en informatique.

L'importance du recours aux formations obligatoires est à analyser au regard des enjeux actuels liés aux transformations du système de formation continue. En effet, se pose aujourd'hui la question du transfert des responsabilités de ces formations à caractère obligatoire des employeurs vers les salariés, avec des répercussions sur leur financement. Les habilitations transversales inscrites à l'Inventaire (cf. encart page suivante) résultant d'une « obligation légale et réglementaire » sont en effet progressivement transférées dans les listes de formation éligibles au compte personnel formation (CPF). La responsabilité de ces formations obligatoires débouchant sur une certification pourrait alors se déplacer de l'employeur vers les salariés, indépendants ou demandeurs d'emploi. On assiste par ailleurs, dans le cadre d'accords de branche récents sur la formation professionnelle continue, à la volonté d'intégrer les formations réglementaires à la formation initiale.

Si elles s'inscrivent au cœur des évolutions législatives récentes afférentes à la formation continue, les formations obligatoires réinterrogent aussi les analyses sur la formation au sein des entreprises. Ces obligations sont-elles susceptibles de produire des effets sur l'ampleur des politiques de formation (par un effet tremplin ou d'entraînement), sur les inégalités d'accès selon la structure des qualifications ou encore sur les parcours professionnels ?

Aussi, l'importance des formations obligatoires contraste avec la faiblesse de la connaissance de cette composante particulière des actions de formation. Le dispositif d'enquêtes Defis apporte des éléments nouveaux sur ces formations, notamment concernant les caractéristiques des entreprises qui y ont le plus recours.

Un effet taille... à double sens

La proportion d'entreprises ayant financé de la formation obligatoire en 2014 augmente avec leur taille. Sont ainsi concernées 61 % des entreprises de 10 à 49 salariés, 87 % des entreprises de 50 à 249 salariés et 96 % des entreprises de 250 salariés et plus. Cet « effet taille », classique, témoigne avant tout de la diversité des activités des grandes entreprises et de leurs environnements de production qui les contraignent à avoir recours à ce type de formation. Ce résultat ne doit pas masquer un autre phénomène : les entreprises de pe-

Defis

tite taille sont celles qui consacrent la plus grande part de l'ensemble de leurs formations aux formations obligatoires. 27 % des entreprises de 10 à 49 salariés déclarent former principalement pour répondre aux exigences réglementaires et 18 % consacrent la totalité ou presque de leurs formations aux formations réglementaires. Une proportion qui tombe à 7 % des entreprises de plus de 500 salariés (cf. tableau 2).

La réforme de la formation professionnelle de novembre 2009 a mis en place l'Inventaire des certifications et habilitations. L'objectif est de recenser et de rendre visible une partie des formations obligatoires. Cet Inventaire vise notamment à recenser les certifications et habilitations transversales exercées en situation professionnelle résultant d'une « obligation légale et réglementaire nécessaires pour exercer un métier ou une activité sur le territoire national (obligation réglementaire). »

Le poids des secteurs d'activité

Le secteur économique joue aussi un rôle important dans la structuration du recours aux formations obligatoires. Les entreprises du transport, de la construction, des secteurs industriels non agroalimentaires, de l'hébergement et de la restauration en sont les plus consommatrices. À l'opposé, les entreprises des services, en particulier des activités scientifiques et techniques, ou de l'information et de la communication, bien que très formatrices, sont celles qui en financent le moins.

Le recours aux deux types de formations obligatoires, hygiène et sécurité, d'une part, et autres habilitations et certifications réglementaires d'autre part, est également différencié selon les secteurs (cf. graphique 3). Les deux types s'appliquent en effet à des contextes productifs différents et poursuivent des objectifs propres. Les premières visent à maintenir un environnement de sécurité et d'hygiène adéquat pour un travail qui comporte des risques spécifiques, par exemple bactériologiques (restauration, industrie agroalimentaire, distribution d'eau). Les secondes, pour leur part, accompagnent plus fréquemment l'utilisation de véhicules, d'outils, de machines ou de produits susceptibles de faire courir un risque potentiel aux travailleurs (secteurs industriels, transports, construction).

Les entreprises des secteurs industriels non alimentaires, du transport, de la construction, se consacrent plus spécifiquement aux habilitations et certifications réglementaires. Par exemple, 78 % des entreprises du transport ont financé des formations réglementaires (permis camions, formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et formation continue obligatoire (FCO)), alors qu'elles ne sont que 44 % à avoir financé des formations hygiène et sécurité. En revanche, le secteur de l'hébergement et de la restauration est une exception dans le tertiaire, le personnel devant régulièrement être formé à l'hygiène et à la sécurité alimentaire. Dans ce secteur, 60 % des entreprises ont financé des formations hygiène et sécurité, contre 28 % pour les autres formations réglementaires.

Les formations obligatoires s'adressent principalement aux catégories de travailleurs les moins qualifiés : indépendamment du secteur d'activité ou de la taille, 69 % des entreprises dont le personnel est majoritairement composé d'ouvriers financent des formations obligatoires, contre 51 % des entreprises composées majoritairement de cadres et de professions intellectuelles supérieures. Des analyses plus précises montrent que la probabilité de financer de la formation obligatoire est, toutes choses égales par ailleurs, plus importante, lorsque l'entreprise déclare diriger son effort de formation principalement vers les ouvriers.

1 Qu'est-ce qu'une formation obligatoire ?

Une formation est dite obligatoire quand elle est contrainte par un texte qui impose sa réalisation à l'employeur. Ces textes ont deux sources : d'une part les contraintes légales issues du Code du travail qui encadrent l'obligation et matière d'hygiène et sécurité et s'imposent à tout employeur et, d'autre part, l'ensemble des conditions juridiques propres aux modalités de réalisation des activités (permis spécifiques, mobilisation d'outils, environnement dangereux, etc.). Les formations obligatoires se distinguent ainsi en deux champs principaux.

Les formations hygiène et sécurité
Une première loi relative à la formation générale à la sécurité des travailleurs a été introduite en 1976 (loi n°76-1106 du 6 décembre 1976). En 1989, le Code du travail, transposant une directive européenne, précise qu'il incombe à l'employeur de fournir aux salariés les informations, la formation et les instructions nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé (art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail).

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

Depuis la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014, les salariés peuvent mobiliser leur CPF pour réaliser des formations hygiène et sécurité qui sont dorénavant inscrites au socle des connaissances et compétences professionnelles « *qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle* ».

Les autres habilitations et certifications réglementaires
Les plus connues sont les suivantes :
- habilitations relatives à la conduite d'engins (les certificats d'aptitudes à la conduite en sécurité (CACES)) pour un volume annuel de 660 000 certificats ;
- formations obligatoires pour conducteurs : formation initiale minimale obligatoire (FIMO) et formation continue obligatoire (FCO) ;
- différents niveaux d'habilitations électriques.

Mais l'ensemble des habilitations et certifications réglementaires varie selon les activités, les outils ou matières premières mobilisés, les environnements de production ainsi que les normes qui les contraignent. Elles évoluent au gré des législations afférentes à un risque particulier (amiante, travail sous tension électrique...) ou encore du renforcement de normes en matière environnementale pour les entreprises qui s'inscrivent dans des démarches d'appels d'offres ou sont dans des situations de sous-traitance.

Une grande partie de ces habilitations ou certifications réglementaires n'offre pas de certification permanente car elles doivent être renouvelées régulièrement.

2 Formation obligatoire et caractéristiques des entreprises

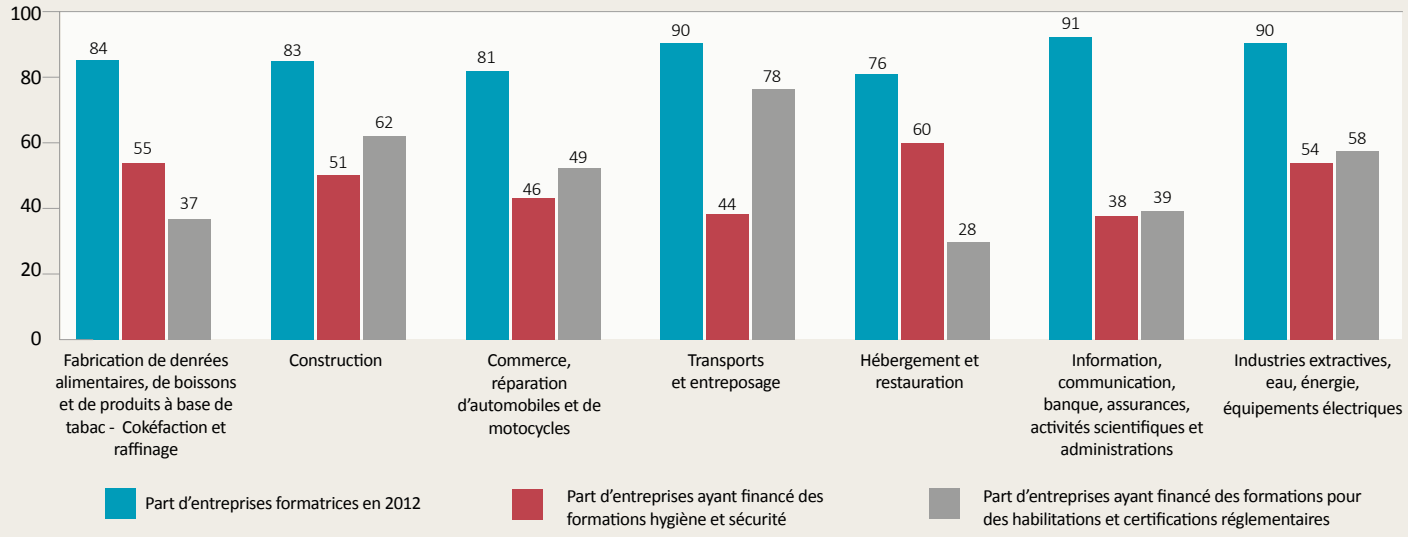
en %	Part d'entreprises ayant financé des formations obligatoires	Part d'entreprises ayant financé des formations hygiène et sécurité	Part d'entreprises ayant financé des formations réglementaires	Part d'entreprises ayant consacré la totalité ou presque de leur financement aux formations obligatoires
Taille de l'entreprise				
10 à 49 salariés	61	44	45	18
50 à 249 salariés	87	76	74	13
250 à 499 salariés	95	90	83	9
500 salariés et plus	96	93	90	7
Structure des qualifications dans l'entreprise				
Entreprise majoritairement composée d'ouvriers	69	48	59	25
Entreprise majoritairement composée d'employés	57	49	35	12
Entreprise majoritairement composée de professions intermédiaires	57	41	41	8
Entreprise majoritairement composée de cadres	51	31	39	7
Outils internes d'organisation de la formation et recours aux OPCA				
Présence d'une personne (ou d'un service) dédié à la formation dans l'entreprise	69	52	54	18
L'entreprise identifie les besoins en formation des salariés au cours des entretiens avec la hiérarchie	70	55	54	15
L'entreprise a élaboré un plan de formation au cours des 3 dernières années	81	66	65	17
Depuis 3 ans, l'entreprise a sollicité des conseils auprès de son OPCA pour mettre en place une politique de formation	74	58	57	17
Ensemble	**63**	**47**	**48**	**16**

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

Des entreprises davantage en demande de conseils auprès des OPCA

A l'instar de la formation continue dans son ensemble, la formation obligatoire trouve des conditions favorables dans les entreprises qui ont intégré les outils de gestion de la formation (élaboration d'un plan de formation, personnel ou service dédié à l'organisation de la formation, etc.). Mais, là encore, le constat se vérifie tant que l'entreprise diversifie sa politique de formation et que la formation obligatoire n'y occupe pas une place majoritaire. En effet, celles qui se consacrent exclusivement aux formations obligatoires semblent, pour leur part, disposer de peu d'outils internes, et avoir davantage recours aux diverses institutions d'appui à la formation professionnelle, comme les OPCA ou les organismes de formation. Elles sont ainsi davantage

3 Le poids de la formation obligatoire selon les secteurs d'activité (%)



Lecture : 76 % des entreprises du secteur de l'hébergement et de la restauration sont formatrices. 60 % ont financé de la formation hygiène et sécurité et 28 % d'autres habilitations et certifications réglementaires.

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

4 Le dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (DEFIS)

Le dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés (DEFIS), met en relation les actions de formation suivies par les salariés et leurs parcours professionnels. Un panel de 16 000 salariés est interrogé sur une durée de 5 ans (de 2015 à 2019). 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 ainsi 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.

L'enquête interroge les entreprises formatrices sur les domaines des formations financées en 2014 avec une distinction entre les items « hygiène et sécurité » et « autres habilitations et certifications réglementaires ».

Defis est réalisé par le Céreq à la demande du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) et financé par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Parallèlement, le CNEFP a lancé une étude ayant pour objet l'évaluation des modalités de mise en œuvre des formations obligatoires en entreprise et leurs effets sur les salariés. Il s'agit d'une investigation de nature qualitative, portant sur des entreprises relevant des secteurs de la construction et des travaux publics, de l'hôtellerie-restauration, de la banque et assurance et du travail temporaire. Les résultats de cette étude seront rendus publics au cours du premier trimestre 2017.

demandeuses de conseils en évaluation des compétences et en ingénierie financière ou juridique. Par ce biais, ces entreprises peuvent chercher un appui pour mettre en place ces formations (évaluation des besoins, ingénierie financière et juridique), ou parfois pour les externaliser complètement.

Un effet d'entraînement peu probable

Lorsqu'elles sont majoritaires dans l'entreprise, les formations obligatoires échappent donc en grande partie aux caractéristiques inégalitaires habituelles de la formation continue. Elles concernent en effet davantage les ouvriers que les cadres, les salariés des petites entreprises plus que ceux des grandes bien équipées en outils RH, davantage les entreprises du secteur de la construction que les banques et assurances.

Parmi l'ensemble des entreprises, 16 % déclarent avoir financé exclusivement ou presque des formations réglementaires en 2014. Leurs caractéristiques sont proches de celles des entreprises formant peu ou pas du tout : elles sont de petite taille et leur politique de formation est peu structurée. Ainsi, le secteur des transports et de la logistique est très formateur malgré des caractéristiques *a priori* peu favorables : faible taux d'encadrement, peu de pratique des entretiens professionnels pour identifier les besoins de formation des salariés. Dans ce secteur, une entreprise formatrice sur deux forme quasi exclusivement dans le cadre des formations obligatoires et réglementaires. Il est probable que dans ces entreprises, ce type de formations ne se développe pas au détriment des autres, et que sans ces obligations, elles ne formeraient pas plus dans d'autres domaines. En effet, les éléments actuels de l'enquête, dont les premiers résultats restent à affiner, donnent à penser que, dans beaucoup d'entreprises, l'obligation a peu d'influence sur les autres types de formations, notamment dans le cas des entreprises de petite taille et peu outillées qui forment principalement par obligation et qui formeraient probablement peu sans celles-ci.

La formation obligatoire occupe une part plus importante dans les petites entreprises, appartenant aux secteurs les moins formateurs par ailleurs, et concerne d'abord les salariés les moins qualifiés. Faut-il pour autant en conclure que les formations obligatoires contribueraient à la la réduction des inégalités d'accès entre salariés ? Ce champ de la formation se caractérise cependant par des formations de plus courte durée, et liées aux postes et environnements de travail. Si les formations obligatoires ne semblent pas relever directement du caractère pérenne de la formation continue, certaines d'entre elles participent à la qualification du travailleur, indépendamment de son lieu de travail, l'inscrivant ainsi dans une dynamique de construction identitaire professionnelle. Des études complémentaires à partir des résultats de l'enquête Defis pourraient apporter des réponses sur les liens entre ce type de formation et les parcours des salariés.

Pour en savoir plus

Les formations obligatoires en entreprise, D. Beraud, Net.doc, n°163, 2016.

Le dispositif d'enquête Défis, un nouveau regard sur la formation en entreprise, J.-M. Dubois, I. Marion-Vernoux, E. Noack, *Céreq Bref* , n° 344 , 2016.

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

« La formation en entreprise comme processus de socialisation professionnelle : l'exemple de la production nucléaire à EDF », C. Dubar, S. Engrand, *Formation Emploi* n°16, oct-déc 1986.

CÉREQ BREF N°350|2016 Bulletin de recherche emploi-formation
Directeur de la publication : Alberto Lopez / Secrétariat de rédaction et mise en page : Elsa Personnaz
Dépôt légal 4e trimestre 2016 / Publication gratuite / ISSN 0758-1858
Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 10, place de la Joliette, CS 21321, 13567 Marseille cedex 02 T 04 91 13 28 28
Retrouvez toutes nos publications sur notre site internet : www.cereq.fr