



Le bulletin de l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications de **Lorraine**

## "Les classifications professionnelles à l'aune de la compétence et de la qualification"

(n° 12 de juin 1999)

Qualification, compétence, classification : de quoi parle-t-on ? s'interroge Frédéric Gérardin. Ce fascicule donne un éclairage sur l'usage actuel de chacun de ces termes. Puis il examine l'évolution des classifications professionnelles durant les 25 dernières années et constate une substitution progressive des grilles "de type Parodi-Croizat" par les grilles "à critères classants". Mais ces notions ne s'opposent plus aussi systématiquement. La "qualification requise" et les "exigences de poste ou de fonction" continuent à prévaloir sur la "compétence".

Pour tout renseignement, s'adresser au centre de documentation du GREE, Mme Colette LUC. Téléphone: 03 83 96 70 80

## "L'égalité est l'avenir de la Grande Région"

La promotion de l'égalité des chances constitue une des lignes directrices des politiques d'avenir. Depuis plusieurs années, les États membres de la communauté européenne sont invités à étudier les conditions de vie et de travail des femmes. Le CRD EURES (centre de ressources et de documentation des EURES transfrontaliers de Lorraine) a entrepris un travail approfondi sur ce thème, en collaboration avec le CEPS/INSTEAD du Luxembourg. Il a publié récemment dans son Livre vert un ensemble de propositions d'action permettant de faire avancer le principe d'égalité et de doter la Grande Région (Sarre, Rhénanie-Palatinat, Luxembourg, province du Luxembourg belge et région Lorraine) d'atouts majeurs pour son avenir. Il

s'agit de transformer une situation difficile pour le travail des femmes comme en attestent les travaux d'analyse menés au préalable par les mêmes partenaires et publiés dans un Livre bleu.

Dans la perspective d'ouvrir une réflexion permanente sur l'égalité au travail, le CRD EURES organise un forum le 21 octobre 1999. Des thèmes qui auront demain une importance considérable autant pour les hommes que pour les femmes y seront débattus : concilier vie familiale et vie professionnelle, organiser l'accueil de l'enfant, orienter professionnellement et former les filles, mesurer l'impact des NTIC sur les conditions de travail, etc....

Pour tout renseignement, contacter le CRD EURES Lorraine à Metz. Tél. : 03 87 20 40 91

## L'OREFQ au quotidien

### Changement à la direction régionale de l'INSEE Lorraine

M. Etienne TRAYNARD nous a quittés pour rejoindre la direction régionale de l'INSEE en Rhône-Alpes. Depuis le 1er août 1999, M. Pierre MULLER lui succède en Lorraine. Il représentera donc l'INSEE au Conseil d'Administration de l'OREFQ.

### Le programme de travail de l'OREFQ pour l'année 1999 comprend :

- ✓ La mise à jour du Tableau de bord par zones d'emploi, édition 1999.
- ✓ La poursuite des travaux sur l'alternance en Lorraine, avec par ordre de priorité l'analyse des données sur l'apprentissage, puis sur les contrats d'adaptation.
- ✓ La construction d'un dispositif d'observation des difficultés des jeunes Lorrains face à l'emploi, à la formation et à l'information - orientation. Ce chantier doit permettre de mobiliser les informations du réseau d'accueil des jeunes (ML et PAIO), ainsi que les DADS exploitées par l'INSEE.
- ✓ L'appropriation des informations disponibles en matière de formation initiale et continue.
- ✓ L'intervention de l'OREFQ dans les dispositifs d'information sur les métiers et les secteurs d'activité, entre autres ceux que l'ANPE et la Mission Insertion des jeunes du Conseil Régional devraient lancer en septembre prochain.
- ✓ L'initialisation d'un travail d'observation de la situation des personnes handicapées actives, en partenariat avec l'ORSAS.

La plupart de ces travaux se poursuivront pendant l'année 2000. Ils représentent une charge importante autant pour les permanents de l'OREFQ que pour les membres du réseau technique. Que toutes les institutions qui œuvrent à l'amélioration de la connaissance de l'emploi et de la formation en Lorraine soient encore une fois ici remerciées.


## S O M M A I R E

Étato	p. 1
Do	
La formation financée par les entreprises lorraines en 1996 et 1995	p. 2
Annexe	p. 7
Mise à jour de la liste des par...	

**OREFQ**  
Centre d'Affaires Libération  
4, rue de la Fauconne  
54000 Nancy  
Téléphone : 03 83 96 37 37  
Télécopie : 03 83 96 32 37

Directeur de la publication : Catherine FILPA  
Rédaction : Catherine FILPA

Imprimerie Bialec à Nancy  
Dépôt légal : Août 1999  
ISSN : 1240-1951

PRÉFECTURE DE LA RÉGION LORRAINE 

## é d i t o

**E**n 1996, les entreprises lorraines ont atteint 1,13 milliards de dépenses nettes déductibles au titre de la formation continue de leur personnel. La région se situe au quatrième rang des régions métropolitaines pour le taux de participation financière à la formation (2,82 %). Il était de 2,76 % en 1995.

Le taux d'accès à la formation des salariés s'élève à 31,4 % en 1996. Mais les disparités entre catégories professionnelles persistent. Ainsi les techniciens et agents de maîtrise partent toujours 3,5 fois plus que les ouvriers non qualifiés en formation. De plus, des différences importantes existent à l'intérieur du territoire régional, en fonction de la taille des entreprises déclarantes notamment.

Ce nouveau bulletin OREFQ Info présente une analyse des informations sur la formation continue financée par les entreprises à partir d'une exploitation des déclarations fiscales 24 83. Avec l'appui des services de la DRTEFP (SEPES et service du Contrôle de la Formation Professionnelle) et de certains autres organismes du réseau technique de l'OREFQ, un effort d'appropriation de cette source d'information a été entrepris. Il devrait donner lieu à l'avenir à des analyses complémentaires, dont une approche par secteur d'activité.



## La formation continue financée par les entreprises lorraines en 1996 et 1997

En Lorraine, quelques 4 000 entreprises ont réalisé 1,14 milliards de francs de dépenses nettes au titre de la formation continue en 1997, volume en hausse de 1,3% par rapport à l'année précédente (cf. tableau n°1). Le nombre des personnes ayant bénéficié d'une action de formation a fortement progressé : avec 103 000 stagiaires, la progression atteint les 4,8 % par rapport à 1996. Ces efforts en faveur de la formation continue sont intervenus alors que le nombre des entreprises déclarantes de 10 salariés et plus décroît dans notre région (-1 % de 1996 à 1997). L'emploi salarié total dans ces entreprises diminue aussi : - 0,7 % de l'effectif salarié, ce qui représente - 2 180 emplois.

L'accroissement du nombre des salariés ayant suivi un stage alors que l'effectif salarié baisse se traduit par un taux d'accès à la formation en hausse de 1,8 points en Lorraine.

Le taux de participation financière évolue peu en revanche et se maintient au voisinage de 2,8 % (cf. tableau n°2). En moyenne nationale, le taux de participation financière des entreprises de 10 salariés et plus se situe bien au-dessus, à 3,25% en 1996 et 3,26% en 1997. Mais ce taux est tiré à la hausse par une seule région qui est l'Île de France, en raison des nombreux sièges sociaux qui y sont implantés. Sur les 21 autres régions de la France métropolitaine, la Lorraine occupait en 1995 le 5ème rang

Tableau n°2. Intensité de l'effort de formation (données provisoires pour 1997)

	Lorraine		France métropolitaine	
	1996	1997	1996	1997
Masse salariale (en milliers de francs)	40 024 709	39 776 569	1 397 492 366	1 385 984 196
Dépenses nettes déductibles (en milliers de francs)	1 128 781	1 143 854	45 475 643	45 117 658
Taux de participation financière (%)	2,82	2,88	3,25	3,26
Nombre de stagiaires (plan de format <sup>1</sup> , CIF et alternance)	98 454	103 227	3 579 981	3 538 193
Effectif salarié total	313 386	311 206	10 036 415	9 911 396
Taux d'accès à la formation (%)	31,4	33,2	35,7	35,7
Nombre total d'heures de stage	4 767 129	4 798 828	163 261 545	154 136 270
Espérance de formation (en heures)	15,2	15,4	16,3	15,6

1 Total des stagiaires, alternance comprise.

2 Total des heures réalisées au titre du plan de formation, des CIF et de l'alternance (tableau C de la déclaration 96, lignes 7,8,12,15 et 16)

## RP 99 : déjà des premiers résultats !

Le 33ème Recensement de la Population (RP) a été mené courant mars 1999 conjointement par l'INSEE et les mairies des 36 000 communes françaises. En dépit des difficultés rencontrées, la collecte s'est bien déroulée et l'exploitation des résultats a commencé. Le dénombrement est la première étape de traitement des questionnaires collectés. Dès le 06 juillet 1999, les premiers résultats de ce dénombrement ont été diffusés au grand public, en même temps sur l'ensemble du territoire.

L'information issue du RP va s'engager jusqu'au deuxième trimestre 2001. En décembre 1999, les populations légales et les catégories de logement seront arrêtées définitivement pour chaque commune. Les premiers éléments de description de la population (âges, nationalités, activités, déplacements, conditions de logement) seront disponibles vers la mi-2000 et les résultats complets (professions, secteurs d'activité, structures familiales) début 2001.

Toutes ces données seront disponibles sur de nombreux supports au fur et à mesure de leur publication : Internet, cédéroms, disquettes, publications.

Contact : INSEE Lorraine. Téléphone du standard : 03 83 91 85 85

## "Les emplois-jeunes en Lorraine : un premier bilan"

Les Cahiers lorrains nous ont livré en juillet dernier le premier bilan dressé dans notre région sur le programme "Nouveaux services, emplois jeunes" initié en octobre 1997. Cette étude réalisée par la DRTEFP de Lorraine s'appuie sur les résultats d'une enquête téléphonique auprès des quelques 1 100 jeunes en poste avant le 1er octobre 1998 et sur les données du CNASEA. A partir de l'exploitation des CERFA déposés par les employeurs, il est possible de connaître les caractéristiques des établissements employeurs, des emplois créés et des jeunes embauchés.

A la fin du premier trimestre 1999, 2 105 jeunes étaient en emploi dans le cadre de ce programme (771 en Moselle, 733 en Meurthe-et-Moselle, 404 dans les Vosges et 197 en Meuse). Les trois quarts des jeunes étaient demandeurs d'emploi avant leur embauche. D'une façon générale, les femmes sont plus qualifiées que les hommes. On les retrouve plus dans les établissements publics et les autres collectivités territoriales que dans les communes, associations ou fondations. Parmi l'ensemble des emplois, ceux d'assistants aux familles et d'animateurs sont les plus nombreux (45% du nombre total). L'étude comporte de nombreuses autres informations détaillées par département.

A ce volume d'emplois s'ajoutent ceux créés par l'ILE (Initiative Lorraine pour l'Emploi), mission mise en œuvre par le Conseil Régional en juillet 1994 et qui vise la création d'emploi dans des domaines proches de ceux retenus par le programme "Nouveaux services, emplois jeunes" : développement local, services de proximité aux particuliers, environnement et insertion par l'économie.

Pour tout renseignement, s'adresser au SEPES, DRTEFP. Téléphone du standard de la DRTEFP : 03 83 30 89 20

## Relance de la collection des Cahiers du GREE

En stand by depuis plusieurs années, cette collection fait actuellement l'objet d'une relance et vient de publier trois nouveaux numéros que nous vous présentons ci-après.

### "L'existence théorique de la PME et les transformations du rapport salarial" (n° 10 de février 1999)

Les auteurs défendent l'idée que : "l'actualité des PME, dans les discours sociaux, n'est pas la conséquence de qualités intrinsèques qui, longtemps étouffées par un type dominant de productivité et d'accumulation du capital, pourraient enfin donner leur pleine mesure dans une économie de variété et de spécialisation flexible marquée par l'incertitude et les vitesses de réactivité et de proactivité. L'accent permanent mis sur la figure théorique de la PME comme unité productive de référence est analysé comme un puissant révélateur des transformations du rapport salarial et de leurs enjeux actuels et futurs."

### "La gestion de la main-d'œuvre jeune dans les entreprises de la grande distribution alimentaire" (n°11 d'avril 1999)

Ce cahier est une version remaniée d'un chapitre de la thèse en sciences économiques soutenue par Nathalie Moncel en janvier dernier à l'Université de Nancy. L'auteur examine les modes de gestion de la main d'œuvre d'un secteur économique en forte croissance et lieu privilégié d'entrée en activité d'une fraction de la jeunesse. Elle montre en particulier que les formes de flexibilité, bien que constitutives de ces modes de gestion, n'en sont pas l'unique fondement et ne suffisent pas à comprendre les "logiques" de mobilisation de la force de travail juvénile.



**Tableau n°7a. Evolution du taux d'accès à la formation selon les catégories socioprofessionnelles en Lorraine, en 1996 (hors alternance)**

Lorraine	Nbre de stagiaires dans le plan de formation	Nbre de stagiaires en CIF	Nbre total de stagiaires hors alternance	Poids (%)	Nbre de salariés	Poids (%)	Taux d'accès à la formation
Ouvriers non qualifiés	6 857	84	6 941	7,3	47 486	15,2	14,6
Ouvriers qualifiés	27 153	218	27 371	28,6	107 941	34,4	25,4
Employés	26 632	194	26 826	21,8	77 171	24,6	27,0
Agents de maîtrise et techniciens	26 790	242	27 032	28,2	52 877	16,9	51,1
Ingénieurs et cadres	13 487	49	13 536	14,1	27 911	8,9	48,5
<b>Total</b>	<b>94 919</b>	<b>787</b>	<b>95 706</b>	<b>100,0</b>	<b>313 386</b>	<b>100,0</b>	<b>30,5</b>

**Tableau n°7b. Evolution du taux d'accès à la formation selon les catégories socioprofessionnelles en France métropolitaine, en 1996 (hors alternance)**

France métropolitaine	Nbre de stagiaires dans le plan de formation	Nbre de stagiaires en CIF	Nbre total de stagiaires hors alternance	Poids (%)	Nbre de salariés	Poids (%)	Taux d'accès à la formation
Ouvriers non qualifiés	182 721	1 883	184 604	5,3	1 111 339	11,0	16,6
Ouvriers qualifiés	749 041	6 314	755 355	21,5	2 756 486	27,5	27,4
Employés	898 185	10 163	908 348	25,8	2 979 063	29,7	30,5
Agents de maîtrise et techniciens	922 055	8 137	930 192	26,5	1 726 585	17,2	53,9
Ingénieurs et cadres	729 501	4 985	734 486	20,9	1 462 942	14,6	50,2
<b>Total</b>	<b>3 481 503</b>	<b>31 482</b>	<b>3 512 985</b>	<b>100,0</b>	<b>10 036 415</b>	<b>100,0</b>	<b>35,0</b>

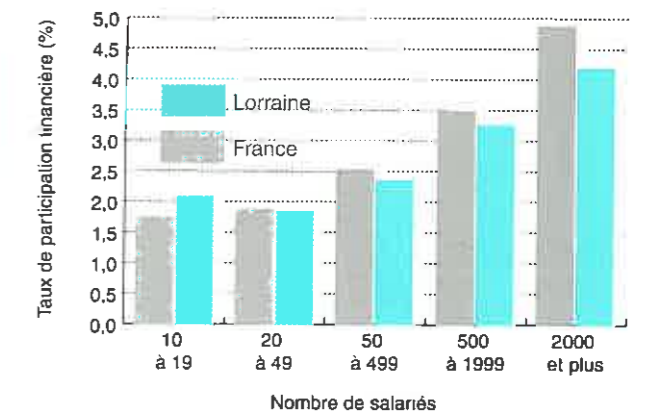
**Tableau n°3. Durée moyenne des formations en Lorraine et en France métropolitaine, en 1996 et 1997 (données provisoires pour 1997)**

	Plan de formation pris en charge par l'employeur	un FAF*
<b>Lorraine</b>		
Nombre total d'heures de stage	2 737 020	912 901
Total stagiaires	67 743	27 025
Durée moyenne de formation (en heures)	40	34
<b>France métropolitaine</b>		
Nombre total d'heures de stage	111 983 265	17 321 583
Total stagiaires	2 967 819	507 289
Durée moyenne de formation (en heures)	38	34

\* FAF : Fonds d'Assurance Formation

$$\text{Durée moyenne des stages (en heures)} = \text{Total heures de stage} / \text{Total stagiaires}$$

**Graphique n°1. Evolution du taux de participation financière (TPF) selon la taille des entreprises, en 1996**



### Les pratiques de formation diffèrent selon la taille de l'entreprise

Examinons le comportement selon la taille des entreprises de ces indicateurs financiers (cf. tableau n°4). La plupart d'entre eux s'améliorent avec l'augmentation de l'effectif salarié. Certes les petites entreprises de 10 et 49 salariés font des efforts en faveur de la formation continue puisque leur taux de participation financière dépasse l'obligation légale. Cependant, ces efforts sont sans commune mesure avec ceux consentis par les très grandes entreprises. A partir de 500 salariés, le taux de participation financière franchit les 3% de la masse salariale tant au niveau national que régional. Il atteint même 4,87 % en France et 4,18 % en Lorraine, en 1996, pour les très grosses entreprises (plus de 2000 salariés).

Le taux d'accès à la formation quant à lui est presque cinq fois plus important dans les entreprises de 2000 salariés et plus que dans les petites entreprises de

**Tableau n°4. Intensité de l'effort de formation selon la taille de l'entreprise, en Lorraine et en France, en 1996**

	Nombre de salariés				
	10 à 19	20 à 49	50 à 499	500 à 1999	2000 et +
Taux de participation financière en Lorraine (%)	2,07	1,83	2,34	3,24	4,18
Taux de participation financière en France (%)	1,73	1,87	2,52	3,48	4,87
Taux d'accès à la formation en Lorraine (%)**	10,8	15,0	30,2	39,1	51,0
Taux d'accès à la formation en France (%)**	9,0	13,4	30,5	48,0	53,6
Espérance de formation (en heures) en Lorraine**	6,3	7,0	13,1	20,2	26,9
Espérance de formation (en heures) en France**	4,5	5,8	12,6	21,1	27,0

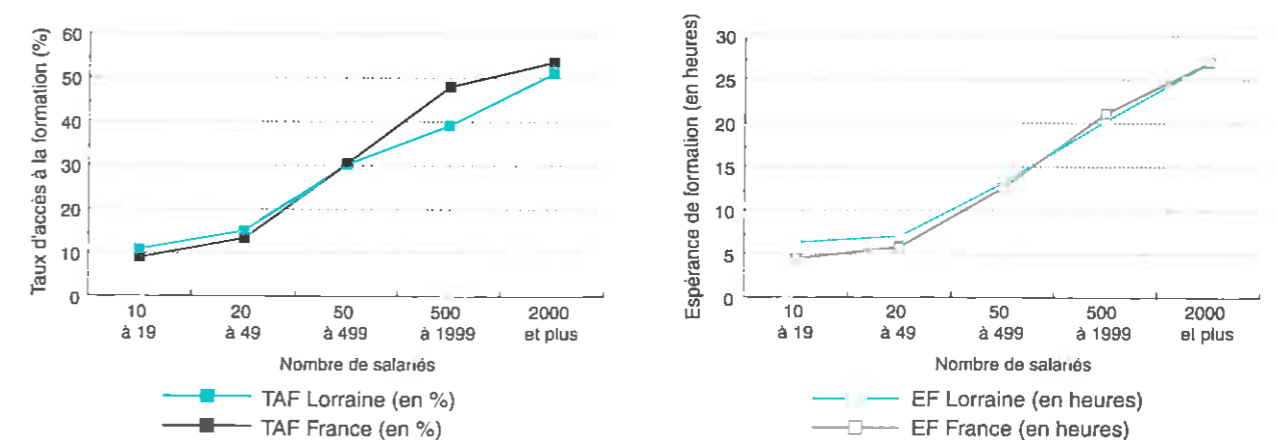
\*\* (alternance comprise)

10 à 19 salariés au niveau régional. L'espérance de formation croît également de manière continue et progressive de 6,3 heures en moyenne pour les petites structures à 26,9 heures pour les plus grandes, en Lorraine, en 1996.

Le seul indicateur qui subisse une évolution en dents de scie est celui de la durée moyenne des stages (cf. tableau n°5). En Lorraine, la durée moyenne du plan de formation est la plus élevée dans les très petites structures (10 à 19 salariés) : elle se situe à 60 heures lorsque le plan est pris en charge intégralement par l'employeur, à 50 heures

quand il est pris en charge intégralement par un FAF. Il s'agit d'une spécificité régionale en décalage par rapport aux données nationales (durée moyenne de 34 heures pour les plans de formation). On peut estimer que ces entreprises évitent le "saupoudrage" au profit d'un investissement en profondeur dans la formation, dans un contexte de moyens financiers limités (cf. leur taux de participation financière), si tant est que la durée prolongée d'une formation contribue à son efficacité. Cette stratégie pourrait d'ailleurs expliquer la faiblesse du taux d'accès à la formation.

**Graphique n°2. Evolution du taux d'accès à la formation (TAF) et de l'espérance de formation (EF) selon la taille de l'entreprise, en Lorraine et en France, en 1996 (alternance comprise)**



### BIBLIOGRAPHIE

"Activité économique, emploi et formation continue dans l'industrie : impact d'une récession", BREF Céreq n°138, janvier 1998.

"Le marché de la formation continue en 1996", Premières synthèses n°36-1, 98.09, Ministère de l'emploi et de la solidarité - DARES.

"Dépenses de l'État en matière de politique d'emploi et de formation professionnelle continue en Lorraine, année 1997", Cahiers lorrains de l'emploi n°2/98, septembre 1998, Ministère de l'emploi et de la solidarité - DRTEFP de Lorraine.

"Les politiques d'emploi et de formation dans le cadre du contrat de plan État - Région 1994/1998", in Bilan annuel 1997, Ministère de l'emploi et de la solidarité - DRTEFP de Lorraine.

"La formation professionnelle continue - tendances et perspectives", B. Clasquin et H. Lhotel, Céreq, Série Documents n°138, septembre 1998.

"La formation professionnelle continue financée par les entreprises. Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n°24-83 - Année 1996", E. Bentabet, I. Marion et C. Zygmunt, Céreq, Série Documents n°143, juin 1999.

### NOTICE MÉTHODOLOGIQUE

Cette synthèse s'appuie sur l'exploitation des informations consignées dans la déclaration 2483 mise au point par la Délégation Générale des Impôts en collaboration avec la Délégation à la Formation Professionnelle, déclaration obligatoirement remplie par les entreprises de 10 salariés et plus assujetties au financement de la formation professionnelle continue. Cette obligation de financement existe depuis 1972. Les employeurs peuvent soit financer directement des actions destinées à leurs salariés, soit se libérer de leur obligation en versant leur participation à un organisme collecteur.

Le champ de l'enquête couvre toutes les entreprises de 10 salariés et plus quelle que soit leur forme juridique ou leur activité principale (y compris agricole). Les entreprises nationales, les EPIC comme EDF-GDF et les EPA ne relevant pas d'une collectivité publique sont assujettis. Sont exclus du champ l'État, les collectivités territoriales, les EPA relevant d'une collectivité publique et le secteur hospitalier.

Concrètement, la déclaration 2483 est déposée auprès des services locaux des impôts : puis elle fait l'objet d'une saisie informatique par les services régionaux de contrôle de la formation professionnelle, au sein des DRTEFP. Puis, le Céreq collecte l'ensemble des données régionales et produit ses statistiques sur la base d'un échantillon composé de 39 000 entreprises. Pour chaque région et chaque classe de taille d'entreprises, un taux de sondage spécifique est appliqué.

La production des statistiques se fait en deux temps : des "résultats provisoires" de l'année n sont disponibles en septembre de l'année n+1. En décembre de l'année n+1, une seconde remontée des déclarations fiscales clôture la remontée de l'année n. Ces résultats, confrontés aux renseignements figurant dans les DADS (déclarations annuelles des données sociales) fournies au second trimestre de l'année n+2 par l'INSEE, subissent un redressement. Les données définitives sont alors disponibles. C'est bien la source DADS de l'année 1996 qui a été utilisée pour redresser les résultats pour l'année 1996. Les redressements sont opérés par la méthode du ratio.

Ainsi coexistent deux types de données : les données brutes disponibles auprès des DRTEFP et les données redressées diffusées par le Céreq. La présente analyse s'appuie sur ces dernières. Attention, les statistiques de l'année 1997 sont provisoires.

NB : cette source d'information porte sur les entreprises et non sur les établissements. De sorte que tous les établissements lorrains appartenant à une entreprise dont le siège social est extérieur à la Lorraine ne sont pas pris en compte ici. Il est possible de procéder à des "relocalisations" mais ces opérations sont assez lourdes et de ce fait ne sont réalisées que certaines années par le Céreq.

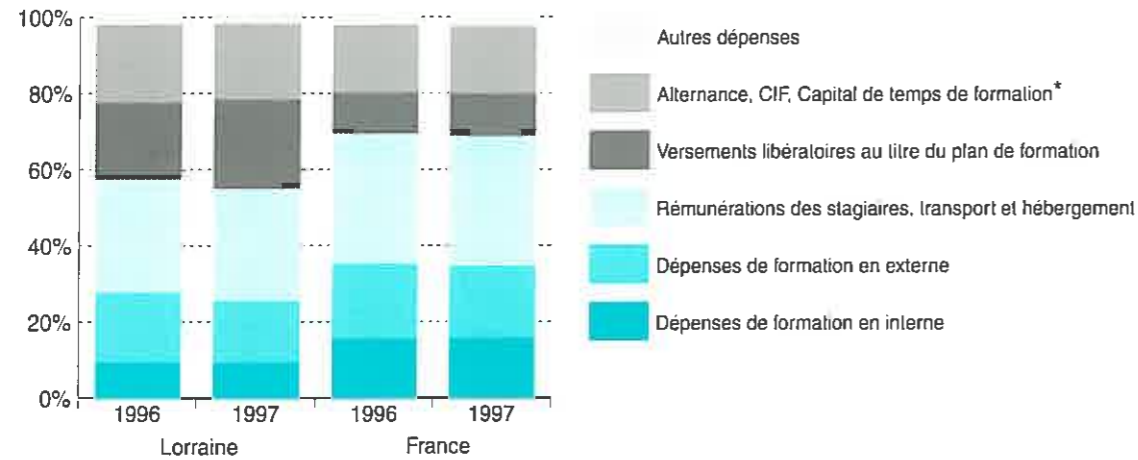
Les chiffres présentés dans le présent dossier constituent donc des estimations.



**Tableau n° 5. Durée moyenne des formations (en heures) selon la taille de l'entreprise, en Lorraine et en France métropolitaine, en 1996**

	Nombre de salariés				
	10 à 19	20 à 49	50 à 499	500 à 1999	2000 et +
<b>Lorraine</b>					
Plan de formation pris en charge par l'employeur	60	39	32	42	45
Plan de formation pris en charge par un FAF	50	29	35	34	28
<b>France métropolitaine</b>					
Plan de formation pris en charge par l'employeur	34	31	32	35	44
Plan de formation pris en charge par un FAF	34	33	35	36	30

**Graphique n° 3. Répartition des dépenses totales de formation continue en Lorraine et en France, en 1996 et 1997 (données provisoires pour 1997)**



**Tableau n° 6. Structure des dépenses de formation continue effectivement consenties (en milliers de francs), en Lorraine et en France, en 1996 et 1997 (données provisoires pour 1997)**

	Lorraine		France métropolitaine	
	1996	%	1997	%
• Dépenses de formation interne et équipement	104 799	9,1	106 447	9,0
• Dépenses de formation externe	211 206	18,3	199 976	16,2
+ dépenses d'évaluation des besoins en formation	343 854	29,8	348 798	29,6
• Rémunérations versées aux stagiaires	232 720	20,2	275 248	23,4
+ dépenses de transport et hébergement des stagiaires	236 695	20,5	234 303	19,9
• Versements libératoires au titre du plan de formation (FAF, OPCA)	4 882 584	10,6	5 122 142	11,1
• Formation en alternance	8 262 015	17,9	8 156 399	17,7
+ Congé individuel de formation				
+ Capital de temps de formation*				
• Autres dépenses	1 055 040	2,1	21 177	1,8
(Engagement de développement de la formation professionnelle				
+ Versements aux organismes agréés au titre des 10%				
+ Taxe parafiscale + Frais de CCI				
+ Actions en faveur des travailleurs privés d'emploi				
+ Conventions de conversion)				
<b>Total des dépenses (avant déduction des subventions perçues)</b>	<b>1 153 112</b>		<b>1 176 949</b>	
<b>Total des dépenses (après déduction des subventions perçues)</b>	<b>1 128 781</b>		<b>1 143 854</b>	

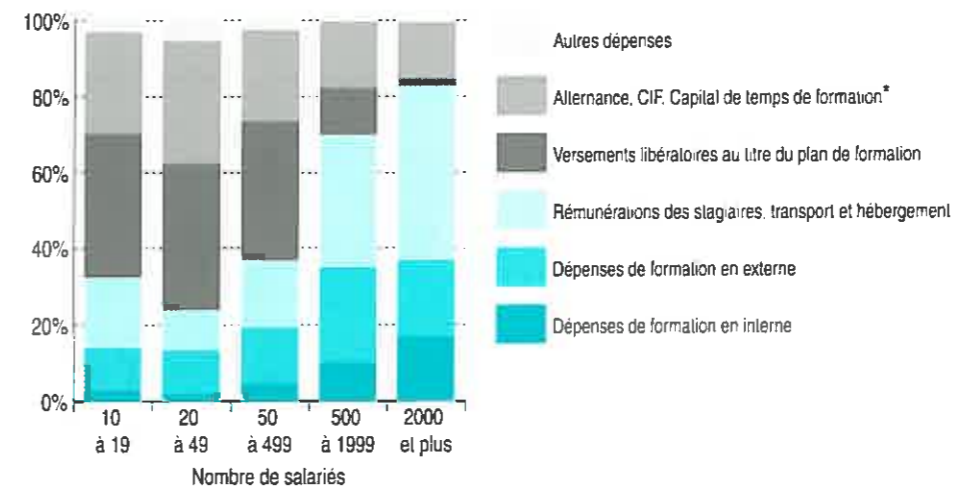
\* Remarque à propos du Capital de temps de formation : certains accords de branches prévoient le versement à un organisme collecteur des fonds de la formation et au titre du Capital de temps de formation, d'une partie des sommes dues pour le C.I.F. (congé individuel de formation) : jusqu'à 50% de la quote-part dédiée au C.I.F.. Pour l'année 1996 cependant, les imprimés utilisés pour la déclaration 2483 n'avaient pas été modifiés alors que la loi avait déjà prévu la création du Capital de temps de formation. Comme il ne leur était pas possible de spécifier cette dépense dans leur déclaration, la plupart des déclarants ont continué à affecter le Capital de temps de formation au C.I.F.

A partir de 1997, le formulaire de déclaration a été modifié. D'une façon générale, il est simplifié par rapport au précédent et contracte plusieurs anciennes rubriques sous la rubrique " Autres versements ".

## Il y a moins de formation en interne dans les entreprises lorraines qu'au niveau national

En Lorraine, la répartition des dépenses consenties par les entreprises pour la formation continue est relativement stable entre 1996 et 1997. La comparaison avec le niveau national montre une plus faible part des dépenses régionales de formation réalisées en interne : à peine 9,1 % du total des dépenses contre plus de 15,3 % en France (cf. graphique n°3). A l'opposé, les versements libératoires représentent plus d'un cinquième des dépenses dans notre région alors qu'ils ne sont que d'un dixième pour le territoire métropolitain. Cet écart entre la situation lorraine et celle du reste de la métropole quant au poids des versements libératoires est connu de longue date. Il résulte d'une forte présence des organismes collecteurs de fonds de la formation dans notre région. Jusqu'à un passé récent, ces organismes en situation de quasi-concurrence ont multiplié les actions en direction des entreprises et conçu des prestations qui rendaient effectivement attractive leur intervention. D'où un taux de couverture particulièrement élevé, incomparable avec celui des autres régions françaises (estimé au double du taux de couverture national). On ignore toutefois si les entreprises lorraines bénéficient en retour de financements en provenance des organismes collecteurs, à hauteur de leur quote-part.

**Graphique n° 4. Structure des dépenses totales de formation continue selon la taille de l'entreprise en Lorraine, en 1996**



3 Toutes les catégories de dépenses de formation continue ne subissent pas de manière identique les modes de gestion des entreprises. Ainsi, les dépenses au titre de l'alternance, du CIF et du capital de temps de formation sont obligatoirement versées à un organisme collecteur. Elles ne donnent donc pas lieu à des gestions différenciées.

Le poste le plus lourd sur l'ensemble des dépenses reste celui des rémunérations versées aux stagiaires auquel ont été ajoutés les défraitements (hébergement et transport). Cependant, on constate en 1996 un écart négatif de 4,5 points entre le niveau lorrain et le niveau national, lié à une moindre hauteur des dépenses salariales. Ce constat est à rapprocher de la part d'ouvriers qualifiés et non qualifiés parmi les stagiaires hors alternance, plus grande en Lorraine qu'au niveau métropolitain.<sup>3</sup> Ensemble, ces deux catégories socio-professionnelles représentent près de 36 % de l'ensemble des stagiaires (hors alternance) contre moins de 27 % sur la France métropolitaine (cf. tableau n°7).

## Une structure des dépenses de formation continue disparate selon la taille des entreprises

La ventilation des dépenses lorraines durant l'année 1996 subit une forte distorsion quand on classe les entreprises selon leur taille (cf. graphique n°4). D'une part, la proportion des dépenses directes des entreprises croît avec la taille, que celles-ci soient consacrées à la formation en interne et à l'équipement ou bien encore aux achats de prestations auprès d'organismes de formation et de conseil. Ainsi, quand les petites structures ne consacrent que 2,5 % de leurs dépenses à la formation organisée en interne et à l'équipement, les grandes atteignent 9,8 % (entre-

prises de 500 à 1 999 salariés), voire même 16,5 % (entreprises de 2 000 salariés et plus).

D'autre part, le poids des versements libératoires au titre du plan de formation s'amenuise de manière spectaculaire avec la taille des entreprises, descendant jusqu'à 1,7 % de l'ensemble des dépenses pour les structures de 2 000 salariés et plus, tandis qu'il est de 37,7 % des dépenses totales pour les entreprises de 10 à 19 salariés.

Il y a donc d'un côté, les grandes structures capables de s'organiser avec des moyens internes ou externes mais en tous cas directs, pour mettre en œuvre leurs actions de formation (les plus grandes ayant de surcroît leur propre centre de formation) et de l'autre côté, les entreprises de 10 à moins de 50 salariés, qui s'en remettent aux organismes collecteurs et aux autres dispositifs publics sans qu'on puisse avoir la certitude qu'elles bénéficient en retour de la mutualisation ainsi réalisée.

De plus, les dépenses regroupant l'alternance, le C.I.F. et le Capital de temps de formation pèsent proportionnellement plus lourd pour les petites structures que pour les plus grandes.

## A qui profite la formation ?

Nous savons qu'en Lorraine, les ouvriers qualifiés et non qualifiés constituent plus du tiers des stagiaires hors alternance. Mais ils représentent presque 50% de l'effectif salarié des entreprises de 10 salariés et plus soumises à déclaration. Ils sont donc sous-représentés dans les effectifs de stagiaires (cf. tableau n°7).

En revanche, les agents de maîtrise et les techniciens, ainsi que les ingénieurs et cadres sont très présents parmi les stagiaires : leur proportion dans l'effectif salarié durant l'année 1996 était respectivement de 17% et 9%, alors qu'elle se situe, toujours respectivement, à 28% et 14% dans l'effectif des stagiaires hors alternance. Cette situation est malheureusement conforme aux résultats nationaux. Elle montre qu'aujourd'hui encore, la formation continue profite à ceux qui ont le plus haut niveau de qualification et a priori de formation initiale.