



HAL
open science

Comment les entreprises ont-elles formé en 2020 ?

Agnès Checcaglini, Marc-Antoine Estrade, Isabelle Marion-Vernoux, Rosa Serena

► **To cite this version:**

Agnès Checcaglini, Marc-Antoine Estrade, Isabelle Marion-Vernoux, Rosa Serena. Comment les entreprises ont-elles formé en 2020 ?. Céreq Bref, 2023, 438-439, pp.1-8. hal-04113412

HAL Id: hal-04113412

<https://hal.science/hal-04113412>

Submitted on 1 Jun 2023

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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NoDerivatives 4.0 International License

Comment les entreprises ont-elles formé en 2020 ?

Enquête Formation Employeur **EFE**



Agnès CHECCAGLINI
Céreq
Marc-Antoine ESTRADE
France compétences
Isabelle MARION-VERNOUX
Céreq
Serena ROSA
Dares

En 2020, malgré la crise sanitaire, les trois quarts des entreprises de dix salariés et plus ont formé au moins un des membres de leur personnel. Cette proportion est stable depuis 2005. En revanche, les modalités de formation ont changé : davantage d'entreprises ont eu recours à l'autoformation, aux formations en situation de travail et aux formations à distance, moins aux cours ou stages. Si certaines de ces évolutions sont étroitement liées à l'adaptation à la situation sanitaire, d'autres pourraient être plus structurelles. En dépit de ces transformations, la part des effectifs formés dans le cadre de cours ou stages (47 %) reste proche de ses niveaux antérieurs. Par ailleurs, les déterminants du recours à la formation professionnelle restent inchangés : il est croissant avec la taille de l'entreprise et variable suivant le secteur d'activité, celui des finances et de l'assurance formant le plus.



ENQUETE EFE-e

FORMATION
PROFESSIONNELLE
EN ENTREPRISE

FORMATION SUR LE TAS

ENSEIGNEMENT
À DISTANCE

CRISE SANITAIRE

POLITIQUE D'ENTREPRISE

ENQUETE CVTS

Au cours des cinquante dernières années, les entreprises ont eu tendance à réduire leurs dépenses de formation lorsque le produit intérieur brut ralentissait [1] [2]. Qu'en est-il de leur effort de formation durant l'année 2020, marquée par une chute de l'activité économique sous l'effet de la crise du Covid-19 [3] ? L'Enquête Formation Employeur européenne (EFE-e, encadré 1) permet de saisir la façon dont les entreprises employeuses du secteur privé ont fait face à ce contexte très particulier. Elle permet également, pour la première fois, d'éclairer les pratiques de formation des entreprises de moins de dix salariés, qui diffèrent de celles des plus grandes (éclairage 1).

Stabilité de la part des entreprises formatrices en 2020

Tous types de formation confondus, en 2020, 76 % des entreprises privées, hors agriculture, éducation et santé,

dans lesquelles travaillent au moins dix salariés (périmètre européen de l'enquête EFE-e, encadré 1) ont formé au moins un membre de leur personnel. Cette proportion est proche de celle observée depuis 2005 (graphique 1).

Baisse du recours aux cours et stages, à la faveur d'autres modalités de formation

Le recours aux cours ou stages diminue nettement en 2020. Cette baisse ne semble cependant pas uniquement imputable à la crise sanitaire, puisque 82 % des entreprises qui n'en ont pas financé en 2020, n'y avaient déjà pas eu recours en 2019. Si les cours ou stages restent le type de formation le plus répandu au sein des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à dix, la part d'entreprises concernées a reculé à 63 % en 2020, contre 75 % en 2015 (graphique 1). Ce repli ne s'est pas pour autant traduit par une diminution de même ampleur de la part de salariés

Dares

Déchiffrer le monde du travail
pour éclairer le débat public

L'Enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020 est le volet français de la 6e édition de l'enquête européenne "Continuing Vocational Training Survey" (CVTS).

Conduite auprès des entreprises employeuses, cette enquête existe depuis 1994. Elle s'inscrit dans le cadre des statistiques de l'Union européenne sur la formation tout au long de la vie. Elle vise à rassembler des informations comparables dans le temps entre les différents pays européens sur la formation professionnelle en entreprise, en interrogeant les employeurs. Les thèmes de l'enquête, définis réglementairement, sont les suivants :

- offre et demande de compétences, besoins de formation ;
- mesure des types, du contenu et du volume de la formation professionnelle ;
- ressources propres des entreprises en formation et recours à des formateurs extérieurs ;
- coûts de la formation continue ;
- alternance.

L'enquête EFE-e permet notamment de déterminer la proportion d'entreprises formatrices selon les différentes formes de formation, ainsi que de mesurer la part de personnel formé *via* des cours ou stages (encadré 2). Le concept de cours ou stages selon la définition européenne est légèrement différent du concept français d'action de formation issu de la loi du 5 septembre 2018. L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, tandis que les cours ou stages sont définis comme des formations conçues et organisées par l'entreprise elle-même ou par des organismes externes.

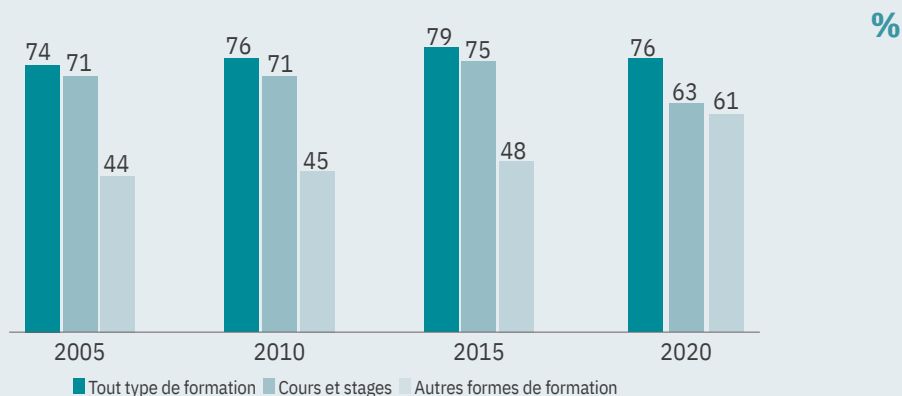
Des questions françaises ont été ajoutées à l'enquête, pour permettre d'apporter des éléments complémentaires sur le contexte national et contribuer à l'évaluation des lois sur la formation professionnelle.

Historiquement, le champ de l'enquête était celui défini par Eurostat, soit les entreprises et associations du secteur privé où travaillent au moins dix personnes, dont au moins un salarié, hors enseignement, santé et agriculture. Il est donc possible de réaliser des comparaisons entre les différentes éditions uniquement sur ce champ. En 2020, il regroupe 215 000 entreprises et 13,5 millions de salariés.

Pour 2020, la France a étendu le champ de l'enquête aux entreprises et associations employeuses d'une à neuf personnes, dont au moins une salariée. Les pratiques de formations de ces entreprises sont sensiblement différentes de celles de plus grande taille. Les secteurs de l'agriculture, de l'enseignement et de la santé, absents du champ historique, ont également été intégrés. Le champ complet de l'enquête EFE-e comprend 1,6 million d'entreprises et 19,7 millions de salariés.

En termes d'effectifs, le champ européen « CVTS » couvre 68 % du champ élargi de EFE-e.

[Graphique 1] Part d'entreprises formatrices entre 2005 et 2020



Lecture : en 2020, 63 % des entreprises privées de plus de 10 salariés ont financé au moins un cours ou stage de formation professionnelle pour un membre de leur personnel.

Source : Céreq-Dares-France compétence ; enquête EFE-e 2020 et CVTS 2005, 2010 et 2015.

Champ : France métropolitaine ; entreprises du secteur privé hors agriculture, éducation et santé, dont l'effectif est supérieur ou égal à dix.

formés *via* des cours ou stages, qui s'est maintenue à 47 %, contre 48 % en 2015 (graphique 2). La formation s'est ainsi concentrée sur un nombre d'entreprises moindre, mais elle y a touché davantage de personnes qu'auparavant.

Parallèlement, la réduction du recours aux cours ou stages est compensée par la hausse de celui aux autres modalités de formation (encadré 2) : 61 % d'entreprises formatrices ont mobilisé d'autres formes de formation que les cours ou stages, contre 48 % en 2015 (graphique 1). Si cette évolution majeure semble être pour partie liée à la crise sanitaire, elle pourrait également être le résultat d'un changement structurel des pratiques de formation des employeurs¹.

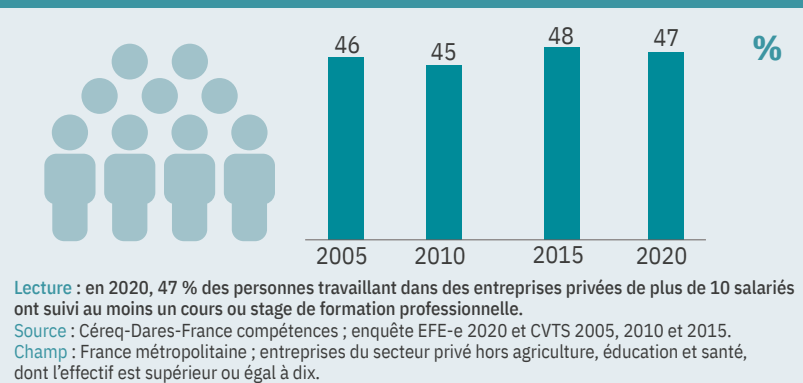
La crise sanitaire, une raison majeure d'absence de formation en 2020

Pour près de la moitié des employeurs d'au moins dix salariés, le contexte sanitaire a été l'un des freins à la formation (graphique 3). Il a entraîné à la fois des difficultés techniques d'organisation des formations et l'impossibilité pour certaines personnes d'y prendre part pour des raisons familiales (garde d'enfants) ou de santé. Le niveau de formation des effectifs, jugé approprié, est cependant resté le principal motif d'absence de formation en 2020 (64 %), même s'il est en net recul par rapport à 2015 (88 %). Le manque de temps disponible du personnel n'a été un frein que pour 38 % des entreprises non formatrices, contre 72 % en 2015.

Les autres motifs d'absence de formation sont également en baisse, en particulier la priorité donnée à la formation des jeunes en alternance (23 % des entreprises non formatrices en 2020, contre 58 % en 2015) et le recours préférentiel au recrutement de personnes disposant des qualifications requises (40 % contre 63 %).

¹Sur le champ des entreprises présentes en 2019 et 2020, on observe dès 2019 un recul de la part d'entreprises formatrices *via* les cours et stages.

[Graphique 2] Part des personnes travaillant dans des entreprises privées, formées *via* des cours ou stages de formation, entre 2005 et 2020



[Éclairage 1]

La formation dans les entreprises de moins de dix personnes

L'enquête EFE-e 2020 porte non seulement sur les entreprises privées qui emploient plus de 10 personnes (encadré 1), mais aussi sur celles en comptant moins de dix, ce qui permet d'éclairer les pratiques de formation des petites entreprises. Ces dernières ne sont en revanche interrogées que sur les cours ou stages.

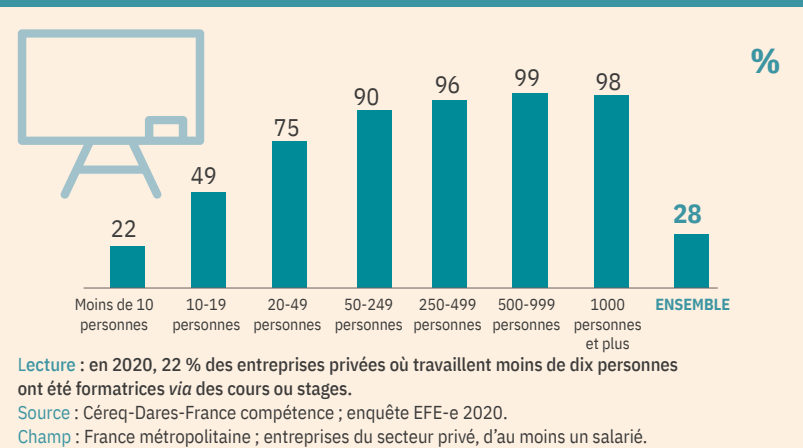
22 % des entreprises employeuses de moins de dix personnes ont formé au moins un membre de leur personnel *via* des cours ou stages en 2020 (graphique A). Cette proportion est nettement plus faible que pour les entreprises de taille supérieure (63 % en moyenne sur le champ de celles de plus de 10 salariés, hors agriculture, éducation et santé, graphique 1). Ainsi, la proportion d'entreprises formatrices *via* des cours ou stages toutes tailles confondues est de 28 %, les entreprises de moins de dix personnes représentant 84 % du champ.

Ainsi, quelle que soit la taille de l'employeur, 7,5 millions de personnes ont été formées dans le secteur privé en 2020, soit environ quatre salariés sur dix travaillant dans une entreprise employeuse.

En 2020, les très petites entreprises ont moins eu recours au distanciel que les plus grandes : c'est le cas pour trois petites entreprises formatrices sur dix, contre cinq sur dix. Comparées aux autres employeurs, elles ont été moins impactées par la crise sanitaire dans leurs pratiques de formation : seules 7 % d'entre elles n'ont pas formé *via* des cours ou stages à cause du contexte sanitaire. La principale raison invoquée reste structurelle : pour 60 % d'entre elles, le niveau de formation des salariés était adapté.

Les entreprises de moins de dix personnes ont été moins accompagnées (par leur opérateur de compétence (cf. note n°1), leur branche, la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - Direccte) que les autres pour mobiliser des dispositifs de formation pendant la crise du Covid : seules 16 % l'ont été, contre 44 % des autres.

[Graphique A] Part d'entreprises formatrices *via* des cours ou stages, selon la taille de l'entreprise en 2020



L'enquête EFE-e recense le recours à différentes formes de formation, qui ont comme caractéristique commune d'avoir été organisées à l'avance dans le but d'apprendre.

Les cours ou stages se déroulent en général dans un contexte distinct de celui de l'exercice de l'activité professionnelle, avec un contenu bien défini, et supposent l'existence d'un formateur (sur place ou à distance).

Les autres formes de formation continue comprennent :

- **les périodes de formations en situation de travail (fest)** : il s'agit de périodes de formation organisées dans le but d'acquérir des savoir-faire et des expériences pratiques. Elles se déroulent sur le lieu de travail, avec l'utilisation des outils de travail habituels de la personne. Elles font appel à la participation de tiers : tuteur, collègue, formateur extérieur à l'entreprise. Ce concept européen est plus large que la définition française des actions de formation en situation de travail, qui désigne l'alternance de séquences de mise en situation de travail aménagées à des fins didactiques et de séquences réflexives animées par un tiers.
- **les formations organisées par rotations sur les postes de travail** : échanges, détachements, mises en doublon ou visites d'études.
- **les participations à des conférences, séminaires ou autres dans le but d'apprendre** : il s'agit d'événements de courte durée (quelques jours au maximum) qui ne sont pas organisés de manière aussi didactique que les stages ou cours de formation, mais davantage sur le mode de l'échange et de la discussion.
- **les formations organisées au travers de participations à des cercles d'apprentissage ou des cercles de qualité, des échanges de pratiques entre professionnels**. Les cercles d'apprentissage sont des groupes de personnel se réunissant sur une base régulière dont le but premier est de se familiariser avec les exigences liées à l'organisation du travail, aux procédures de travail et au lieu de travail. Il s'agit d'une forme d'apprentissage individuel au sein de groupes. Les cercles de qualité sont de petits groupes, appartenant à la même unité de travail, qui se réunissent régulièrement pour identifier et résoudre des problèmes relatifs à leur activité.
- **les périodes organisées d'autoformation, y compris celles suivies en ligne** : l'autoformation se déroule généralement hors d'un organisme de formation (au domicile ou sur le lieu de travail), sans la présence d'un formateur. Elle inclut l'enseignement à distance (exemple : préparation d'un diplôme par le CNED - centre national d'enseignement à distance).

Une **entreprise** est dite **formatrice** si elle a financé partiellement ou entièrement (directement ou grâce à une prise en charge par son opérateur de compétences - Opco²) une formation pour au moins une des personnes travaillant en son sein (salariée ou non), quelles que soient les modalités d'organisation de la formation : cours ou stage ou autre forme de formation.

Les **entreprises non formatrices** sont celles qui n'ont financé partiellement ou entièrement (directement ou *via* la prise en charge par l'Opco) aucune formation pour leur personnel dans l'année.

Davantage d'autoformation et de formations en situation de travail

La part d'entreprises ayant recours à des modalités de formation adaptées au contexte particulier de 2020 a fortement augmenté : 26 % ont financé des périodes d'autoformation (y compris en ligne), contre 12 % en 2015 (graphique 4). Les effectifs ayant suivi ce type de formation ont augmenté pour 37 % des entreprises concernées entre 2019 et 2020. Dans 13 % des entreprises concernées, plus de 50 % de leurs effectifs se sont autoformés.

Si cette hausse semble pouvoir être attribuée aux conséquences de la crise sanitaire, le constat est moins clair pour les formations en situation de travail (dites « fest », encadré 2), pratiquées dans beaucoup plus d'entreprises en 2020 (39 %) qu'en 2015 (24 %). La diffusion de la fest au sein des entreprises est large pour 17 % d'entre elles, où plus de 50 % des effectifs ont bénéficié de ce type de formation ; pour 37 % d'entreprises, la fest a permis de former entre 10 et 50 % des personnels, pour 46 % elle a concerné moins de 10 % des effectifs. L'augmentation des formations par rotation de postes est également conséquente (18 % en 2020 contre 8 % en 2015). Au-delà d'une adaptation conjoncturelle à la crise du Covid-19, cela pourrait révéler une hausse de l'attrait des formations dans le cadre du travail.

La part d'entreprises dont au moins une partie des effectifs participent à des conférences ou séminaires a diminué de quatre points entre 2015 et 2020. Les effectifs concernés se sont également réduits pour 35 % des entreprises qui pratiquaient ce type de formation en 2019. Cette diminution semble en partie imputable au contexte sanitaire de 2020, avec l'interdiction des rassemblements et des événements publics.

Triplement de la part des entreprises pratiquant la formation à distance

Pour former leurs effectifs pendant la crise sanitaire, les entreprises ont dû prendre en compte l'impossibilité d'accès physique

aux organismes de formation durant une partie de l'année et l'accroissement du recours au télétravail. Elles ont adapté leurs pratiques de formation, notamment en mobilisant davantage les formations à distance. Ainsi, 50 % des entreprises formatrices ont eu recours à des cours ou stages en ligne en 2020, contre seulement 16 % en 2015. En outre, ce type de formation s'est intensifié dans les entreprises qui le pratiquaient déjà : pour deux tiers d'entre elles, la proportion des effectifs formés à distance a augmenté entre 2019 et 2020.

L'importance de l'accompagnement des entreprises en 2020

Le maintien de l'effort de formation va de pair avec l'appui d'organismes externes, en particulier pour les entreprises affectées par la crise sanitaire (éclairage 2). En 2020, 35 % des entreprises de dix salariés et plus ont été accompagnées pour mobiliser des dispositifs d'aide à la formation : le plus souvent par leur Opcv (27 %), mais aussi par leur branche (11 %), la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) (7 %), les chambres consulaires (4 %) ou d'autres organismes (5 %). Accompagnées, les entreprises ont plus fréquemment (77 % contre 56 %) financé des formations en cours ou stages. Elles ont également eu un recours plus intensif à la formation : 48 % de leurs effectifs ont suivi des cours ou stages, contre 39 % dans les entreprises qui n'ont pas été accompagnées.

Un accès à la formation croissant avec la taille de l'entreprise et traduisant des pratiques différentes

Au-delà du contexte conjoncturel et des évolutions structurelles, l'effort de formation reste, comme par le passé, étroitement lié aux caractéristiques des entreprises employeuses.

²L'Opcv est un organisme agréé par l'État qui a, notamment, pour but d'accompagner les entreprises de moins de 50 salariés dans la mise en place d'actions de formation professionnelle pour leurs salariés

[Graphique 3] Part des entreprises non formatrices selon le motif déclaré, en 2015 et 2020

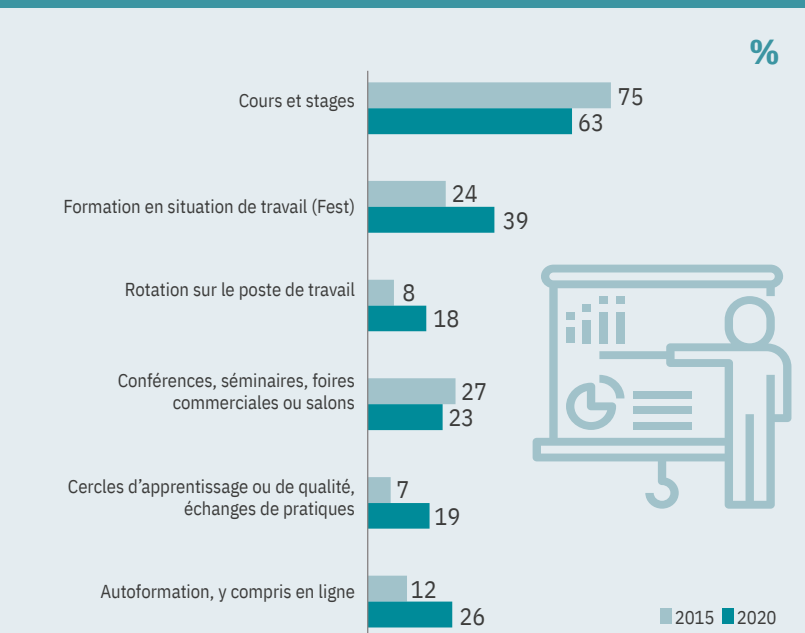


Lecture : en 2020, 64 % des entreprises non formatrices dont l'effectif est supérieur ou égal à dix ont déclaré n'avoir pas formé leur personnel car le niveau de formation de celui-ci était approprié aux besoins de l'entreprise.

Source : Céreq-Dares-France compétences ; enquête EFE-e 2020 et CVTS 2005, 2010 et 2015.

Champ : France métropolitaine ; entreprises du secteur privé hors agriculture, éducation et santé, dont l'effectif est supérieur ou égal à dix.

[Graphique 4] Part d'entreprises formatrices selon le type de formation mobilisée

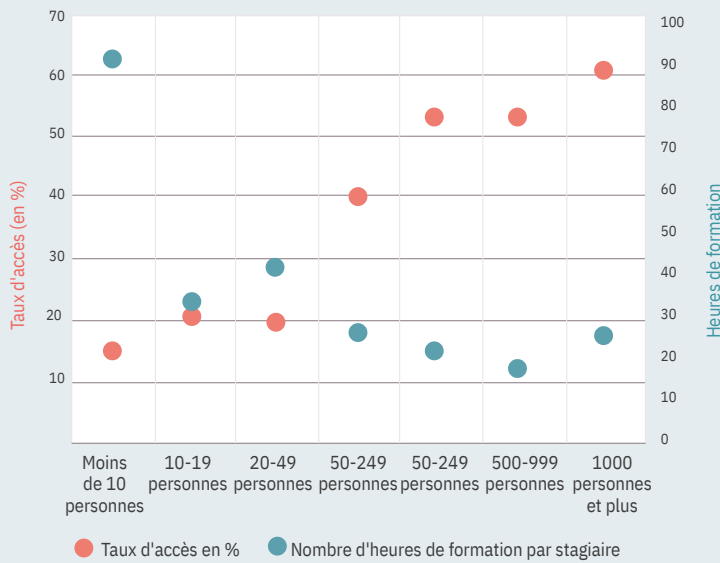


Lecture : en 2020, 39 % des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à dix du secteur privé ont financé au moins une formation en situation de travail à destination de son personnel.

Source : Céreq-Dares-France compétences ; enquête EFE-e 2020 et CVTS 2015.

Champ : France métropolitaine ; entreprises du secteur privé hors agriculture, éducation et santé, dont l'effectif est supérieur ou égal à dix.

[Graphique 5] Taux d'accès aux cours et stages et nombre moyen d'heures de formation associé par stagiaire, selon la taille de l'entreprise, en 2020



Lecture : en 2020, au sein des entreprises privées comptant moins de 10 salariés, 15 % des effectifs ont été formés *via* des cours et stages. En moyenne, chaque personne formée a suivi une formation d'une durée de 91 heures.

Source : Céreq-Dares-France compétences ; enquête EFE-e 2020.

Champ : France métropolitaine ; entreprises du secteur privé d'au moins un salarié.

En 2020, la taille reste l'un des principaux déterminants de l'accès à la formation professionnelle : plus une entreprise est grande, plus elle forme ses effectifs. Ainsi, en 2020, la part de salariés ayant suivi des cours ou stages passe de 15 % dans les structures employant moins de dix personnes à 61 % dans les entreprises de 1 000 et plus (graphique 5).

Inversement, la durée des formations par personne formée décroît avec la taille de l'employeur : elle passe de 91 heures en moyenne dans les très petites entreprises, à 36 heures pour les structures comptant entre 10 et 19 salariés et à 22 heures dans celles de 1 000 salariés et plus.

Ces différences peuvent en partie s'expliquer par des stratégies de formation différentes : les grandes structures forment leurs effectifs de manière plus régulière et pour des formations de plus courte durée, tandis que les petites forment moins fréquemment, pour des durées supérieures. Ainsi, la quasi-totalité des entreprises de 1 000 salariés et plus sont formatrices à la fois en 2019 et 2020. Inversement, la formation est plus cyclique au sein des petites structures [2] [5] : parmi celles de moins de 10 salariés en 2019 et 2020, seulement 12 % ont formé les deux années, près de 10 % ont formé uniquement en 2019 et 9 % seulement en 2020.

Les écarts selon la taille se reflètent également dans les domaines de formation suivis. Si les petites entreprises se focalisent sur des formations à forte composante technique, le plus souvent dans des domaines de compétences spécifiques à un métier, les plus grandes diversifient leur offre et proposent davantage des cours ou stages plus généralistes (management, commerce, langues étrangères). En particulier, le management représente un des principaux domaines de formation (en nombre d'heures) pour 49 % des entreprises de 250 salariés et plus, contre seulement 11 % de celles de plus petite taille.

[Éclairage 2]

Une adaptation des pratiques de formation au sein des entreprises affectées par la crise sanitaire

Un recours à la formation professionnelle similaire entre les entreprises en baisse d'activité et les autres. 57 % des entreprises privées hors agriculture, éducation et santé de dix personnes et plus (champ « CVTS », encadré 1) ont vu leur activité diminuer suite à la crise sanitaire. Malgré cette baisse, elles ont été presque autant formatrices que celles n'ayant pas connu de recul de leur activité (74 %, contre 78 %). Elles ont par ailleurs davantage incité leur personnel à se former pendant la crise sanitaire (27 % contre 18 %), si bien que 58 % de leur personnel a suivi des cours et stages (contre 47 % pour les autres entreprises). Cet effort de formation a sans doute été facilité par les dispositifs d'aides publics mis en place durant la crise, tels que le FNE formation [4].

La formation pour accompagner le développement ou la réorientation de l'activité des entreprises. Près d'une entreprise sur dix a réorienté sa production et/ou développé de nouveaux produits en 2020, suite à la crise du Covid-19.

La formation semble avoir été un élément d'accompagnement de cette transformation: ces entreprises ont été plus formatrices que la moyenne (84 %, contre 76 % sur le champ « CVTS ») et ont formé une part plus importante de leur personnel (56 % contre 47 %).

Toutefois, 62 % d'entre elles ont été limitées dans leur effort de formation par le contexte. Pour près de la moitié de ces entreprises, les modalités d'organisation des formations (séances à distance, normes sanitaires en présentiel, etc.) ne convenaient pas à leurs besoins.

Au sein de ces entreprises formatrices ayant réorienté leur production ou développé de nouveaux produits, celles qui en ont eu la possibilité se sont appuyées sur la formation dans le cadre du travail (52 % y ont eu recours, contre 43 % pour l'ensemble du champ « CVTS »), soit en organisant des formations en situation de travail, soit *via* des périodes organisées de rotation sur poste.

Une proportion d'effectifs formés et des caractéristiques de formations très différentes selon le secteur d'activité

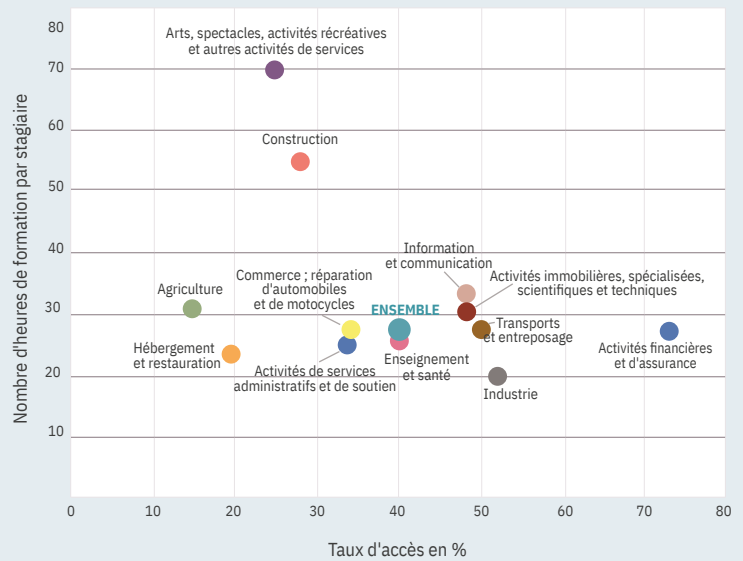
Ce recours à la formation professionnelle est très hétérogène au niveau du secteur d'activité de l'employeur, un autre des principaux déterminants de l'effort de formation des entreprises (graphique 6).

Les activités financières et d'assurance sont le premier secteur en termes d'accès aux cours et stages, avec 75 % des effectifs formés en 2020, contre 40 % dans l'ensemble des entreprises privées d'au moins un salarié. Ce résultat est à mettre en lien avec la structure des qualifications dans ce secteur, notamment la surreprésentation des fonctions intermédiaires et d'encadrement (72 %, contre 37 % en moyenne), et dont les taux d'accès à la formation sont plus élevés que ceux des autres catégories socio-professionnelles [6].

Le taux d'accès aux cours ou stages est également élevé dans l'industrie, avec 53 % des effectifs formés en 2020. Cette proportion varie toutefois nettement selon le domaine d'activité de l'employeur, s'échelonnant entre 76 % dans l'industrie pharmaceutique et 33 % dans le textile. Le secteur industriel se caractérise également par des formations de plus courte durée (de 20 heures en moyenne par stagiaire), un recours important aux formations obligatoires (34 % de l'ensemble des heures de cours ou stages, contre 24 % en moyenne, graphique 7) et un taux d'accès à la formation des ouvriers (49 %) nettement plus élevé que la moyenne (37 % pour l'ensemble des ouvriers tous secteurs confondus). Le niveau élevé de technicité des métiers industriels et l'importance des contraintes réglementaires dans le secteur expliquent ces résultats [7].

À l'inverse, une très faible proportion d'effectifs a bénéficié de formations dans l'hébergement et la restauration (19 %) ainsi que dans l'agriculture (14 %), des secteurs caractérisés par la prépondérance de

[Graphique 6] Taux d'accès aux cours et stages et nombre d'heures de formation par stagiaire, selon le secteur d'activité, en 2020

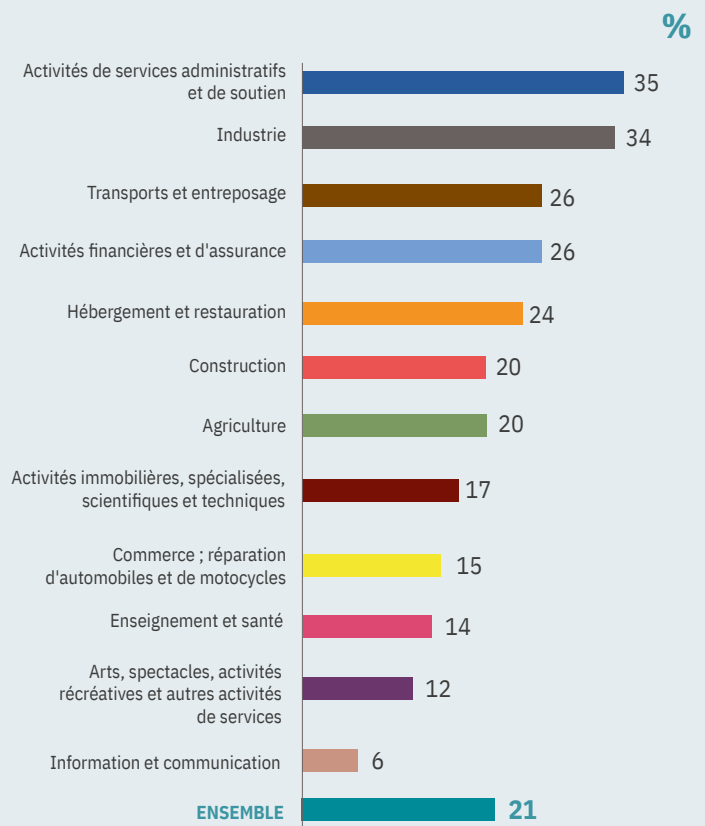


Lecture : en 2020, dans le secteur des transports et entreposage, 48 % des effectifs ont été formés via des cours et stages. La durée moyenne de ces formations est de 27 heures.

Source : Céreq-Dares-France compétences ; enquête EFE-e 2020.

Champ : France métropolitaine ; entreprises du secteur privé d'au moins un salarié.

[Graphique 7] Proportion d'heures de cours ou stages obligatoires, selon le secteur d'activité de l'entreprise, en 2020



Lecture : en 2020, dans l'industrie, 34 % des heures de cours ou stages étaient consacrées à des formations obligatoires.

Source : Céreq-Dares-France compétences ; enquête EFE-e 2020.

Champ : France métropolitaine ; heures de cours ou stages dispensées par les entreprises du secteur privé d'au moins un salarié.

petites structures et une surreprésentation de salariés occupant des postes à faible niveau de qualification, ayant généralement moins fréquemment accès à la formation. En particulier, l'hébergement-restauration se distingue par une proportion plus importante que la moyenne de formations portant sur le management et le travail en équipe. Dans les activités agricoles, ce sont les cours ou stages dans les domaines techniques ou administratifs qui ont été privilégiés.

Parallèlement, la construction ainsi que les arts et spectacles se différencient par une proportion d'effectifs formés inférieure à la moyenne (respectivement 27 % et 24 %), mais des durées de formation nettement plus longues : 55 heures pour la construction, 70 heures pour les arts et spectacles (28 heures en moyenne). Les formations dans ces deux secteurs

se sont concentrées sur des techniques spécifiques, principalement sur les activités cœur de métier, ainsi que sur des formations administratives.

Enfin, les entreprises relevant des activités des services administratifs et de soutien (intérim, services de nettoyage, centres d'appels, location de véhicules...), formant un peu moins que la moyenne (33 % contre 40 %), ont consacré une part plus importante de leur effort aux formations obligatoires (35 % des heures de formation financées, graphique 8). Ce recours important aux formations réglementaires s'explique pour partie par la présence des agences d'intérim dans ce secteur, dont les personnels doivent dans certains cas présenter des habilitations particulières (sécurité renforcée, habilitation électrique, habilitations relatives à la conduite d'engins,...) [6].



→ En savoir plus

[1] Checcaglini A., Marion-Vernoux I., Gauthier C., Rousset P. (2009), « [Les entreprises forment moins quand la conjoncture se dégrade](#) », Céreq Bref, n° 267, septembre.

[2] Lambert M., Lefresne F., Marion-Vernoux I. (2021), « [Le système de formation permet-il de s'adapter aux chocs ?](#) », Actes des 1^{ères} Rencontres Céreq DGEFP, juin.

[3] Baleyte J., Bourgeois A., Favetto B., Heam J-C., Lequien M., Ralle P. (2021), « L'économie française en 2020 : une année de bouleversements », Insee Analyses n°64, mai.

[4] Dessein S., Perez C. (2021), « [Rôle de la formation pendant la crise sanitaire : quelle articulation avec le chômage partiel ?](#) », Dares, Rapport d'études n°020, juin.

[5] Marion-Vernoux I. (2017), « [Point sur : La formation dans les petites entreprises](#) », Céreq, décembre.

[6] Fournier C. (2006), « [Les besoins de formation non satisfaits des salariés au prisme des catégories sociales](#) », Formation emploi [En ligne], 95, juillet-septembre.

[7] Beraud D. (2019), « [Dis-moi quel poste tu occupes, je te dirai quelle formation tu suis](#) », Céreq Bref, n° 384, décembre.

