

Le point sur la formation permanente

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique franco-suisse**

Band (Jahr): **59 (1979)**

Heft 3

PDF erstellt am: **23.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-886773>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Le point sur la formation permanente

A l'origine, la formation permanente a été, au sein de l'entreprise, l'instrument du perfectionnement et de la promotion. Elle a donné aux hommes de l'entreprise les moyens de *maîtriser les évolutions techniques et les mutations économiques*. Elle répondait ainsi, *à la fois*, aux aspirations nouvelles des hommes, et à la nécessité pour les entreprises de renforcer, grâce à une main-d'œuvre adaptée aux techniques modernes, leur capacité de production et de services.

Cela demeure sa mission essentielle.

Puis la formation a été, de plus en plus, utilisée par les entreprises pour *éviter les licenciements*. En atténuant, pour les salariés, le choc de la crise, elle a poursuivi sa mission en démontrant qu'elle était l'instrument d'une adaptation constante à une situation changeante.

Un nouvel objectif s'offre aujourd'hui à la formation permanente : elle doit aussi servir de passerelle entre tous ceux qui sont à la recherche d'un emploi et les entreprises. Elle doit permettre l'insertion progressive des jeunes dans l'entreprise, et la réinsertion progressive des gens plus âgés, en leur donnant la possibilité d'acquiescer une qualification. Elle doit contribuer ainsi à *l'amélioration de l'emploi*.

Les résultats

Depuis 1972, plus de 14 millions de salariés ont suivi un stage de formation ou de perfectionnement financé par l'État ou par les entreprises.

En 1977, 2 800 000 salariés – soit 1 personne active sur 7 – ont ainsi participé à des actions de formation.

En 1977, *les entreprises ont financé la formation de 1 774 000 salariés* (101 millions d'heures de stage), sans compter les stages dont le finan-

cement est assuré conjointement par les entreprises et l'État.

17,6 % des salariés concernés ont bénéficié d'une formation contre 10,7 % en 1972. Entre 1972 et 1977, le nombre des stagiaires s'est accru de 69 %.

17,6 % : ce chiffre est une moyenne. Le pourcentage de stagiaires augmente avec la taille de l'entreprise. Par exemple, il est de 3,2 % pour les entreprises de 10 à 19 salariés, de 19,8 % pour les entreprises de 500 à 1 999 salariés, de 29,8 % pour les entreprises de 2 000 salariés et plus.

En 1977, les entreprises ont effectivement dépensé *7,510 milliards de francs* pour la formation continue, contre 6,470 milliards l'année précédente. Cette augmentation très sensible s'explique pour l'essentiel par l'effort des entreprises pour la formation des jeunes demandeurs d'emploi, dans le cadre du pacte national pour l'emploi. Il apparaît en effet qu'en juillet 1977 les entreprises n'ont pas remis en question l'exécution des plans de formation adoptés pour toute l'année, et que, pour leur majeure partie, les dépenses de formation des jeunes demandeurs d'emploi se sont ajoutées aux dépenses de formation des salariés.

Alors que la participation des entreprises doit être, selon la loi, de 1 % de

la masse salariale (1), elle a atteint 1,74 % (1,62 % – 1,63 % les années précédentes, 1,35 % en 1972). Malgré une conjoncture économique difficile, *les employeurs, dans leur ensemble, sont allés au delà de l'obligation légale*.

On observe que la participation des entreprises (par rapport aux salaires versés) croît de façon très sensible avec la taille de celles-ci.

– En 1977, la participation des entreprises de plus de 50 salariés (qui représentent environ 80 % des salariés concernés) est supérieure à l'obligation légale de 1 %. Elle atteint 2,69 % pour les entreprises de 2 000 salariés et plus.

– La participation des entreprises de 10 à 19 salariés augmente d'une année sur l'autre, pour atteindre 0,81 % en 1977 : même dans ces entreprises, où il est plus difficile d'organiser la formation continue, la progression est sensible (de 0,47 % en 1972 à 0,81 % en 1977).

– Rappelons que, lorsque la participation d'une entreprise n'atteint pas

(1) La loi de Finances rectificative 78-653 du 22 juin 1978 a porté le montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue à 1,1 % des salaires. Notre texte concerne l'année 1977.

| Stagiaires | 1972 | 1977 |
|---|-------|-------|
| Manœuvres – Ouvriers spécialisés..... | 18 % | 16 % |
| Ouvriers et employés qualifiés..... | 36 % | 46 % |
| Agents de maîtrise – Agents techniques – Techniciens..... | 27 % | 23 % |
| Ingénieurs et cadres..... | 19 % | 15 % |
| | 100 % | 100 % |