

# Bref

## Vers une **ouverture** des frontières de la **formation continue**

En France, les adultes se forment principalement sur leur temps de travail et peu dans la perspective d'obtenir un diplôme. Les relations qu'entretiennent le système éducatif et le marché du travail établissent une césure plus nette que partout ailleurs en Europe entre l'âge des études et celui de l'activité professionnelle. En 2004, une réforme a cependant fait nettement évoluer le système de formation continue français. Les mesures mises en place, tel le droit individuel à la formation ou la période de professionnalisation, rénovent les liens entre apprendre et travailler. Suffiront-elles pour autant à faire bouger les frontières de la formation continue et à engager la France dans la voie ouverte par l'Europe, qui vise à créer un continuum d'éducation et de formation tout au long de la vie ?

En mars 2000, le Conseil européen de Lisbonne a fixé à l'Union européenne un objectif stratégique pour la décennie à venir : « *devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde.* » La notion d'« éducation et de formation tout au long de la vie » constitue un élément clé de cette stratégie. Comment et à quelles conditions la loi de 2004, qui a réformé le dispositif français de formation professionnelle continue et s'inscrit pleinement dans les objectifs de Lisbonne, peut-elle favoriser un continuum d'éducation et de formation ?

### **La spécialisation des temps de la formation en France**

En France, les relations qu'entretiennent le système éducatif et le marché du travail établissent une césure plus nette que dans tous les autres pays de l'Union européenne entre l'âge des études et celui de l'activité professionnelle. La proportion d'adultes de 25 ans et plus qui poursuivent ou reprennent des études en vue d'obtenir un diplôme, c'est-à-dire qui sont en « éducation ou formation formelle » selon la terminologie européenne (cf. encadré page 3), est plus faible que partout ailleurs (cf. graphique page 2). Sans doute faut-il voir là l'une des raisons de la création de voies alternatives d'acquisition des diplômes telles que la validation des acquis de l'expérience (VAE). Ainsi, la France figure parmi les pays européens dont la part de jeunes de 18 ans scolarisés est la plus élevée : 80 %, contre 54 % au Royaume-Uni et 75 % en moyenne pour l'Europe des 15 en 2003. En revanche, le nombre moyen d'années d'enseignement qu'une personne peut s'attendre à recevoir au cours de sa vie y est relativement plus faible que dans l'ensemble de l'Europe.

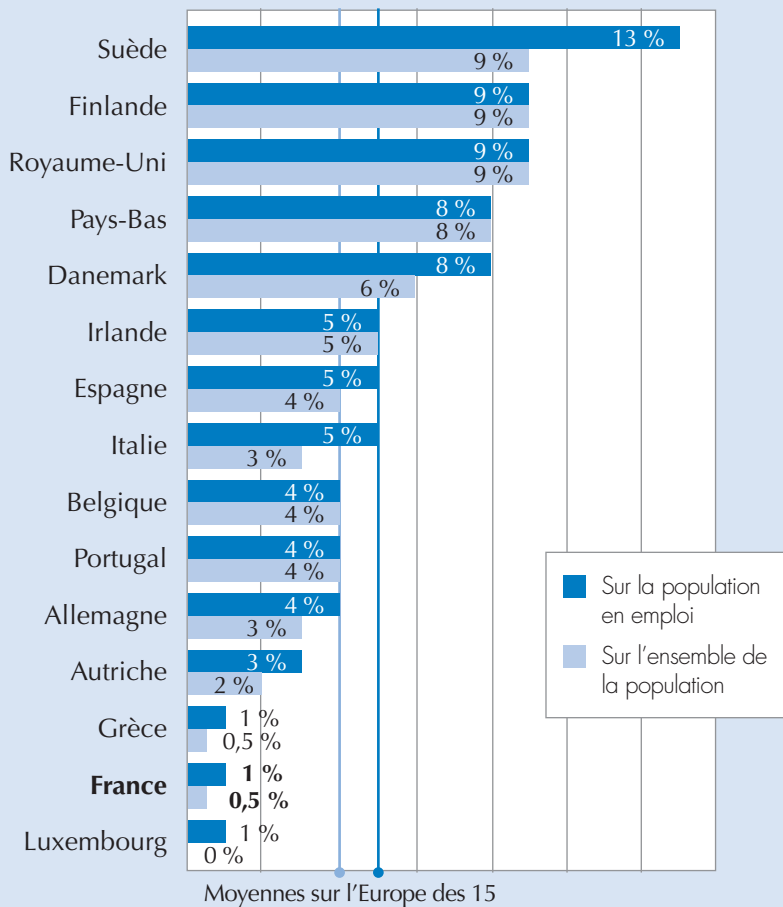
C'est dans les pays scandinaves, les Pays-Bas et au Royaume-Uni que la proportion d'adultes poursuivant des études est la plus élevée. Ces pays combinent deux caractéristiques. Ils comptent une part importante d'étudiants ayant un emploi, le plus souvent à temps partiel. Par ailleurs, bon nombre des adultes qui travaillent, y compris parmi les plus âgés, reprennent des études. Ainsi, la moitié des inscrits dans l'enseignement supérieur ont plus de 25 ans en Suède et au Danemark, contre 21 ans en France. Dans les pays du Nord de l'Europe, l'importance des statuts mixtes, qu'il s'agisse d'étudiants travaillant ou de travailleurs étudiant, s'explique notamment par l'existence d'une offre publique de formation adaptée aux contraintes et à l'emploi du temps des actifs. En France, la configuration du système éducatif tend, en revanche, à favoriser une spécialisation des âges de la vie : la jeunesse y est consacrée aux études et l'âge adulte au travail.

Si les adultes français ne poursuivent que rarement des études, cela ne signifie pas pour autant qu'ils ne se forment pas. Sur une année, un quart des 25-64 ans ayant un emploi participent à un cours, un stage, une conférence ou un séminaire, ce que les autorités européennes désignent par le vocable de « formation non formelle ». Un taux qui place la France en position honorable puisque la moyenne est de 22 % pour l'Europe des 15. Par ailleurs, le temps consacré à la formation non formelle durant le temps de travail est en proportion plus élevée en France que partout ailleurs en Europe. Parmi les 25-64 ans qui avaient un emploi et qui ont suivi un cours ou un stage en 2003, 87 % ont effectué leur formation durant les heures de travail.

Ainsi, à une spécialisation des âges correspond, en France, une spécialisation des temps et des responsabilités de la formation : au cours de la jeunesse, on étudie à temps ●●●

## ■ La formation formelle en Europe

Proportion d'individus de 24 à 64 ans ayant, en 2003 dans l'Europe des 15, suivi un enseignement en vue d'obtenir un diplôme

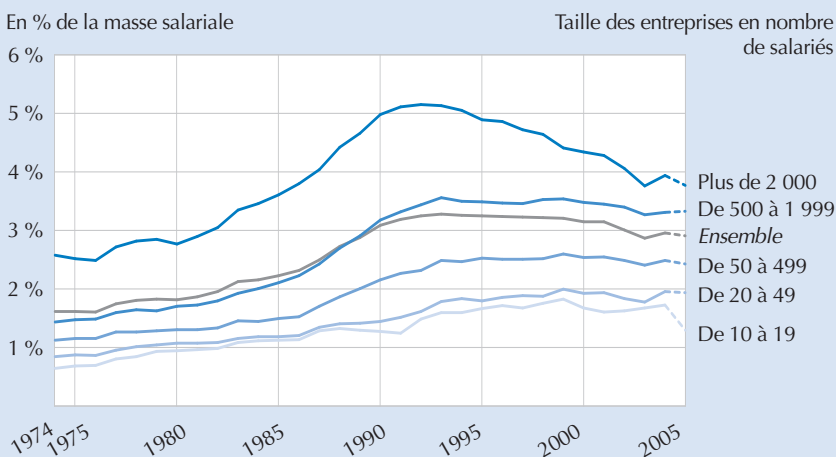


Source : enquête « Forces de travail » 2003. Traitement : Céreq, 2006.

**Taux de participation financière à la formation continue** • Dépenses de formation continue des entreprises rapportées à leur masse salariale.

... plein sous l'autorité de l'État ; à l'âge adulte, on se forme à l'initiative de l'entreprise et pendant le temps de travail. La réforme du dispositif français de formation professionnelle continue a plus particulièrement visé ce second point. La loi de mai 2004 permet désormais, sous certaines conditions, la formation financée par les entreprises hors du temps de travail et l'indemnise à

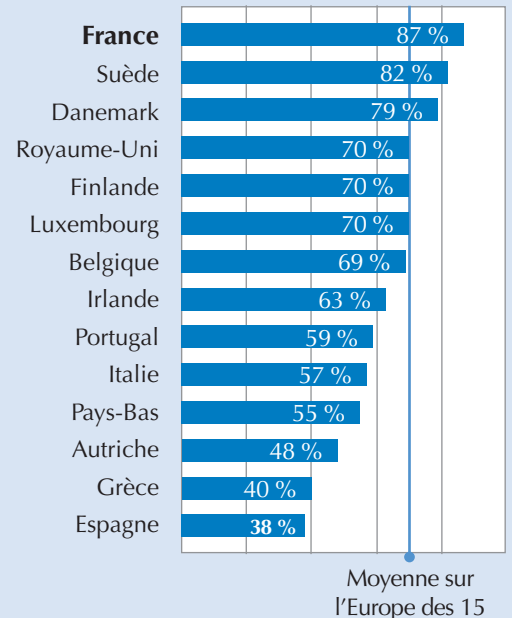
## ■ Évolution du taux de participation financière des entreprises françaises à la formation continue



Source : déclarations fiscales 24.83 (données provisoires pour 2005). Traitement : Céreq, 2006.

## ■ La formation non formelle pendant le temps de travail

Parmi les 25 à 64 ans ayant effectué une formation non formelle, en 2003 dans l'Europe des 15, proportion de ceux suivant cette formation durant le temps de travail



Source : enquête « Forces de travail » 2003 (données non disponibles pour l'Allemagne). Traitement : Céreq, 2006.

hauteur d'un demi-salaire. Dans ce cas, le rôle du salarié est devenu particulièrement central : soit il prend l'initiative de la formation dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), soit il arrête par écrit avec son employeur les conditions d'une formation visant à développer ses compétences. Mais dans quelle mesure ces nouvelles dispositions vont-elles contribuer à modifier le rôle attribué à la formation continue en France ?

## Les évolutions du dispositif de formation continue français

Depuis la loi de 1971, fondatrice du dispositif de formation professionnelle continue, la France dispose d'une législation particulière : les entreprises ont une obligation de dépenses concernant la formation professionnelle continue, proportionnelle à leur masse salariale. La réforme de 2004 a notamment été motivée par l'idée que la loi de 1971 avait produit ses effets et qu'il fallait sans doute changer le système de références pour donner une nouvelle impulsion à l'effort de formation continue. Cette préoccupation rejoint d'ailleurs les recommandations européennes. Les tendances de long terme méritent toutefois d'être mises en relation avec les intentions qui ont présidé à la réforme du dispositif et avec les tout premiers éléments de sa mise en œuvre.

Après deux décennies de hausse continue (cf. graphique ci-contre), le taux de participation financière

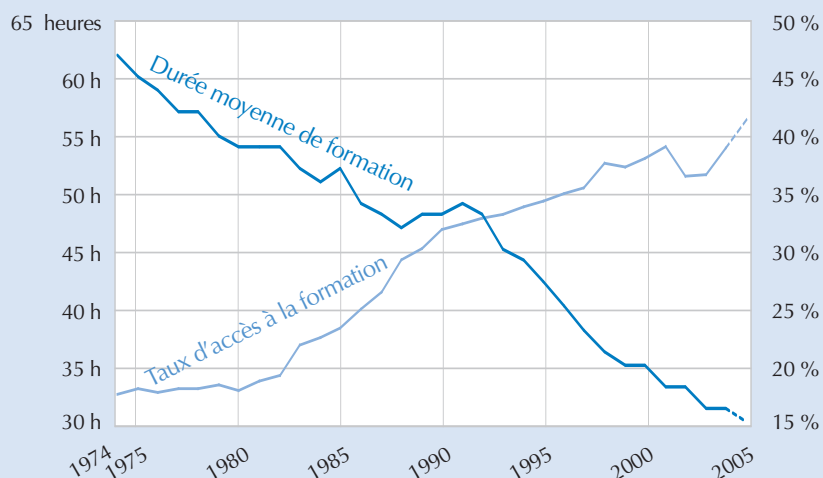
re des entreprises à la formation continue a évolué de façon moins favorable à partir de 1990 et a commencé à diminuer en 1994. Quelle que soit leur taille, les entreprises ont suivi à peu près le même mouvement, avec des amplitudes et des décalages temporels plus ou moins importants. En 2004, le taux de participation financière à la formation continue repartait à la hausse, probablement du fait du passage de 1,5 à 1,6 % de l'obligation légale de dépense. Mais en 2005, première année de complète mise en œuvre de la réforme, le taux de participation financière accuse un nouveau recul. La baisse a concerné aussi bien les grandes entreprises que celles de 10 à 19 salariés qui, cette année-là, ont vu leur obligation légale de financer la formation continue diminuer de 1,6 à 1,05 %. Parallèlement à cette évolution du taux de participation financière, la durée moyenne de formation n'a cessé de baisser depuis 1974. Mais, dans une tendance symétriquement opposée, le taux d'accès des salariés à la formation continue a, lui, progressé (cf. graphique ci-contre).

Ce mouvement d'ensemble, qui s'accompagne d'une progression relativement faible du coût horaire des stages, pourrait avoir différentes explications. La baisse du taux de participation financière peut être liée, par un effet mécanique, à une hausse de la masse salariale plus forte que celle des dépenses de formation. Par ailleurs, il est très possible que les entreprises aient développé des actions qui n'entrent pas dans le cadre de l'obligation légale de financement de la formation continue, telles les formations en situation de travail. Il est probable aussi qu'elles parviennent progressivement à se procurer des prestations de formation à moindre coût, par l'intermédiaire de leurs services achats ou en réalisant les actions en interne plutôt que via des prestataires externes. Cette dernière hypothèse pourrait expliquer que la stagnation, voire la baisse, du taux de participation financière des entreprises ne se traduise pas par une diminution du taux d'accès des salariés à la formation, bien au contraire.

Depuis la réforme de 2004, et notamment depuis l'instauration du droit individuel à la formation (DIF) qui permet au salarié, à sa demande et avec l'accord de son entreprise, de bénéficier de 20 heures de formation par an, on est cependant bien loin d'une explosion des dépenses et des heures de formation prédite par certains experts. L'espérance de formation, c'est-à-dire le nombre d'heures de formation réalisées au cours d'une année rapporté au nombre de salariés, n'est passée que de 11 à 12,3 heures entre 2003 et 2005. Si dès la première année de la mise en œuvre de la réforme, tous les salariés avaient fait valoir leur droit individuel à la formation, on imagine aisément l'effet que cela aurait pu avoir sur la dépense de formation des entreprises. Mais il serait hâtif de tirer des conclusions générales de ces chiffres car la réforme n'a pas encore produit tous ses effets. Elle suppose dans

## ■ L'accès à la formation et la durée de formation

Évolution de la durée moyenne de formation (nombre d'heures de formation rapporté au nombre de salariés formés) et du taux d'accès à la formation (nombre de salariés ayant suivi au moins une formation rapporté aux nombre total de salariés)



Source : déclarations fiscales 24.83 (données provisoires pour 2005). Traitement : Céreq, 2006.

## Regard européen sur la formation tout au long de la vie

En 2002, la Commission européenne a rendu obligatoire la collecte d'informations sur la mise en œuvre des objectifs stratégiques européens concernant la formation tout au long de la vie. Cette collecte a été effectuée dans le cadre d'un module ad hoc de l'enquête communautaire « Forces de travail » de 2003, menée auprès des ménages par les instituts nationaux de statistique sous la coordination d'Eurostat, l'office statistique des Communautés européennes. Les données collectées à partir de « Forces de travail » 2003, sur lesquelles s'appuient les analyses présentées dans ce *Bref*, portent sur les douze mois précédant l'enquête. Elles recouvrent les trois catégories qui définissent la notion de « formation tout au long de la vie » :

- « **L'éducation ou la formation formelle** » définie comme la participation à un enseignement régulier dans le cadre du système éducatif en vue d'obtenir un diplôme ou un titre reconnu.
- « **L'éducation ou la formation non formelle** » c'est-à-dire la participation à des cours, des stages, des conférences ou des séminaires ne s'inscrivant pas dans un programme d'enseignement régulier.
- « **L'apprentissage informel** » qui correspond aux actions entreprises dans l'intention d'apprendre, à l'aide de supports pédagogiques écrits, audiovisuels ou informatiques, mais en dehors de tout cadre structuré, en termes de lieu, de temps ou de relations entre formateur et formé.

Malgré les précautions prises par les différents instituts nationaux de statistique, la définition et la délimitation de ces trois catégories ont pu faire l'objet d'interprétations différentes d'un État membre à l'autre, compte tenu de la variété des formes institutionnelles de la formation et de la nouveauté des concepts utilisés. Les premiers résultats du module complémentaire de « Forces de travail » de 2003 confirment néanmoins et précisent les grandes tendances observées à partir d'autres sources statistiques européennes (cf. encadré page 4).

## La réforme française de 2004

Fin 2003, les partenaires sociaux signaient l'« accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ». Les principes de cet accord ont été repris dans la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, parmi lesquels le **droit individuel à la formation (DIF)**, de nouvelles modalités de déroulement des formations dans le cadre du plan de formation des entreprises et la **période de professionnalisation**.

les entreprises une appropriation de ses divers instruments, ce qui réclame du temps.

En revanche, la mise en œuvre de la réforme s'est accompagnée d'un accroissement massif de la proportion d'entreprises qui organisent au moins une formation pour l'un de leurs salariés au cours d'une année. Plafonnant à 54 % jusqu'en 2000, la part de ces « entreprises formatrices » a grimpé jusqu'à 67 % en 2005. À l'obligation de dépense correspond donc, de plus en plus fréquemment, une formation effective. Les entreprises d'au moins 2 000 salariés sont d'ailleurs toutes formatrices et sont progressivement rejointes dans cette voie par celles de moindre taille.

## L'usage des instruments de la réforme

La réforme est trop récente pour que l'on puisse encore en apprécier toutes les retombées. Toutefois, au regard des déclarations fiscales n° 24-83 (cf. encadré ci-contre), quelques tendances semblent se dégager sur l'ampleur de l'utilisation des dispositifs qu'elle a créés.

Seuls 1,3 % des salariés en moyenne ont fait valoir leur DIF et suivi une formation. Il a été mis en œuvre dans 6 % des entreprises. Les plus grandes sont celles au sein desquelles il est le plus fréquent : la moitié des entreprises d'au moins 2 000 salariés et le tiers de celles de 500 à 1 999 salariés ont au moins un salarié qui a bénéficié du dispositif. Logiquement, les plus grandes entreprises sont celles au sein desquelles le DIF a été mis en place le plus rapidement. Il se diffusera sans doute plus progressivement dans les plus petites en raison des procédures qui l'accompagnent, tel l'entretien individuel. Cependant, la relative faiblesse du recours au DIF s'accompagne d'un second élément. La loi fait du DIF un dispositif dédié à la formation hors du temps de travail. Mais elle laisse aux branches professionnelles le soin de préciser, dans le cadre d'accords spécifiques, les conditions de sa mise en œuvre. Et la plupart des accords de branche signés laissent eux-mêmes aux entreprises la liberté de l'aménager. Or l'allocation de formation, qui vient indemniser les salariés en formation hors temps de travail, ne concerne que 0,2 % des salariés en moyenne, c'est-à-dire environ six fois moins que de salariés ayant bénéficié d'un DIF. De surcroît, cette allocation ne concerne pas exclusivement le DIF mais aussi les formations de développement des compétences qu'employeurs et salariés ont décidé conjointement de réaliser, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail. Le DIF se déroule donc jusqu'à présent, dans la très grande majorité des cas, sur le temps de travail. Cependant, ce droit étant cumulable sur six ans, il est très probable que son utilisation s'accroîtra au fur et à mesure que le crédit d'heures ouvert s'accroîtra.

Les périodes de professionnalisation instituées par la loi de 2004 (cf. encadré page 3) ont, elles, concerné 1,3 % des salariés, soit autant que le

## Les dispositifs d'information sur la formation continue

L'exploitation des déclarations fiscales n° 24-83, déclarations des employeurs sur leur participation au développement de la formation professionnelle continue, est l'élément le plus ancien et le plus régulier dans la production statistique sur la formation professionnelle continue (FPC) en France. Il a été mis en place dès 1972, suite à la loi de juillet 1971 qui a rendu obligatoire la participation des employeurs de plus de dix salariés au financement de la FPC. Il fournit des indicateurs sur les dépenses des entreprises, le nombre de formations, leur durée ou encore leur coût. Les résultats présentés dans ce *Bref* incluent l'exploitation des déclarations fiscales n° 24-83 pour l'année 2005. Cette dernière n'a pas encore un caractère définitif mais elle donne des indications sur la mise en œuvre de la loi de mai 2004. S'ajoutent à ce dispositif deux enquêtes européennes : d'une part, CVTS (*Continuing vocational training survey*) qui porte sur la formation professionnelle continue financée partiellement, ou en totalité, par les entreprises européennes à destination de leurs personnels ; d'autre part, l'enquête expérimentale AES (*Adult education survey*) menée auprès des individus (cf. le supplément électronique au *Bref* n° 229 de mai 2006, disponible sur le site internet du Céreq, [www.cereq.fr](http://www.cereq.fr)).

DIF. Ce chiffre apparaît encourageant dans la mesure où ce dispositif est, en principe, réservé aux travailleurs insuffisamment qualifiés, ou en milieu de carrière, afin qu'ils puissent acquérir une qualification reconnue. Alternant des temps passés en organisme de formation et des situations de travail organisées et encadrées, les périodes de professionnalisation ont été conçues comme une nouvelle articulation entre apprendre et travailler. En 2005, 9 % des entreprises y ont eu recours, dont plus de la moitié de celles comptant au moins 2 000 salariés. Si ce dispositif devait se développer dans les années à venir, il serait un nouveau moyen de remédier à la faiblesse du nombre d'adultes qui, en France, s'engagent dans une formation qualifiante en cours de vie professionnelle.

Il n'en reste pas moins que ces tendances ne concernent que les formations financées par les entreprises. Or la faible participation des adultes français à la formation formelle trouve aussi une explication en dehors du cadre de ce dispositif de financement. Les partenaires sociaux, dans l'accord de 2003 dont les termes ont été repris par la loi de mai 2004 (cf. encadré page 3), ont mesuré l'importance cruciale des liens entre formation initiale, formation continue et marché du travail pour la construction des parcours professionnels. Ils ont demandé aux pouvoirs publics de mettre en place et de financer une « formation qualifiante ou diplômante différée » pour les travailleurs qui n'ont pas atteint un certain niveau de formation initiale. La loi de mai 2004 évoque cette question : « L'État et la région contribuent à l'exercice du droit à la qualification, notamment pour les personnes n'ayant pas acquis de qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale. » Mais elle demeure bien évasive sur les moyens qui lui seront dédiés. Là réside sans doute l'une des manières de bouger les frontières entre formation initiale et formation continue, qui sont plus étanches en France que dans la plupart des pays de l'Union européenne.

Isabelle Marion, Martine Möbus  
et Michel Théry (Céreq).

## À lire également...

- *La formation tout au long de la vie. Nouvelles questions, nouvelles perspectives*, Y. Morvan (dir.), Presses universitaires de Rennes, 2006.
- *L'Europe de la formation tout au long de la vie reste à construire*, M. Théry, P. Rousset, Ch. Zygmunt, *Bref*, n° 187, juin 2002.
- *A comparative analysis of transitions from education to work in Europe. Based on the european community labour force survey*, MZES, ROA, Céreq, septembre 1999.
- *Les facteurs de développement de la formation continue dans l'Europe des quinze*, F. Aventur, Ch. Campo, M. Möbus, *Bref*, n° 150, février 1999.

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Michel Quéré. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette,  
BP 21321,  
13567 Marseille cedex 02.  
Tél. 04 91 13 28 28.  
Fax 04 91 13 28 80.

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq