

Quand la formation continue

ENQUÊTES

24-83 • CVTS 4 • DIFES 2 • AES 2012 • GÉNÉRATION

*Repères sur les pratiques de formation
des employeurs et des salariés*

État des lieux à l'aube de la réforme de 2014

Ouvrage coordonné par :
Marion LAMBERT
Isabelle MARION-VERNOUX

Avant-propos

Dans le sillage de la collection des *Quand l'école est finie...* qui donnent périodiquement des repères sur l'insertion professionnelle des jeunes sortant de formation initiale, la première édition de *Quand la formation continue...* avait vu le jour en 2009, soit l'année où fut adoptée la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Le hasard des calendriers veut que cette deuxième édition de *Quand la formation continue...* paraisse quelques jours après l'adoption de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Cette loi entend apporter un nouvel élan, notamment avec l'instauration d'un compte personnel de formation. Dès lors, les repères statistiques sur les pratiques de formation des salariés et de leurs employeurs, que fournit cet ouvrage, apportent une sorte d'« état des lieux à l'aube de la réforme ».

L'exposé des motifs du texte présenté en conseil des ministres a précisé que la loi doit donner « *enfin les moyens de former plus ceux qui en ont le plus besoin, les travailleurs moins qualifiés, les demandeurs d'emploi, les salariés des très petites, petites et moyennes entreprises, les salariés des secteurs et des entreprises fragilisés par les mutations économiques* ». Mais face à cette ambition, d'où partons-nous ?

Apparaissent ici de nombreux éléments de réponse. Au fil des pages, se trouvent par exemple illustrées les disparités prégnantes entre catégories socioprofessionnelles. Celles-ci ne se résument pas à des écarts d'espérance de formation, avec un nombre moyen d'heures deux fois moindre pour l'ouvrier que pour le cadre. L'ouvrage éclaire ainsi les inégalités dans l'accès à l'information, dans la connaissance de dispositifs, mais aussi dans l'expression des besoins, notamment dans le cadre d'entretiens professionnels. Le plus frappant est sans doute que face à un même type de changement, tel que la mise en place d'une nouvelle organisation du travail, l'introduction d'une nouvelle technique ou d'un nouveau produit, l'accompagnement par une formation est environ deux fois moins fréquent pour un ouvrier que pour un cadre intermédiaire.

S'appuyant sur des interrogations de salariés et d'employeurs, l'ouvrage propose un jeu de miroir intéressant. Ainsi, face aux catégories de salariés qui se forment peu, apparaissent des catégories d'entreprise qui sont peu ou pas formatrices. Pour rendre compte des inégalités entre entreprises, le recours aux critères habituels de taille et de secteur d'activité est évidemment incontournable. Mais l'ouvrage ajoute des catégories plus travaillées, forgées sur des variables décrivant des politiques de formation voire même de GRH. Toute une série de tableaux convaincra le lecteur que le cadre contextuel de l'entreprise est souvent déterminant. Le jeu de miroir se prolonge par un parallèle entre salariés et employeurs sur les raisons de recourir à la formation et celles de ne pas y avoir recouru. Là où les uns mettent en avant la volonté d'« être plus à l'aise dans leur travail », les autres voient un moyen de « favoriser la flexibilité ».

Quelques indicateurs peuvent constituer une alerte et permettre de mieux mesurer les défis à relever pour que l'ambition de la nouvelle loi se concrétise. Ainsi en est-il des constats sur le DIF (que va, en quelque sorte, prolonger le compte personnel de formation) : avec une moitié des ouvriers qui déclarent ne même pas en avoir entendu parler et 5 % de salariés qui l'ont utilisé en 2010, ce dispositif sera resté assez confidentiel. De même, lorsque la pratique du recueil des besoins de formation recule dans les petites et moyennes entreprises, on mesure l'effort nécessaire pour aller à contre-courant.

Concernant l'acquisition de diplômes ou de titres, les données sur les périodes de professionnalisation laissent penser qu'elles constituent une voie de qualification pour très peu de salariés (2 % de bénéficiaires en 2011 avec une durée moyenne de formation de 71 heures). Plus positivement, l'acquisition d'un diplôme en début de vie active, y compris pour ceux qui sont sortis sans le premier niveau de qualification du système éducatif, apparaît nettement moins marginale...

Gageons que cet ouvrage constituera un outil de travail utile aux nombreux acteurs investis dans la formation continue des salariés et dans l'amélioration du système.

Que les équipes du Céreq qui ont contribué à la confection de cet ouvrage soient vivement remerciées. Et cette préface est aussi l'occasion de saluer tous ceux qui ont réalisé les enquêtes statistiques exploitées ici. Inscrites dans le système de la statistique publique, celles-ci ont impliqué le Céreq, mais aussi l'Insee et la Dares. ■

Alberto LOPEZ
Directeur du Céreq

Sommaire

Préambule	9
Présentation des enquêtes	19
Contexte institutionnel	23
1 - Accès à la formation	
1-01 Formation et taille des entreprises	28
1-02 Politiques de formation et secteurs d'activité	30
1-03 Formation dans les entreprises européennes	32
1-04 Statut de l'emploi et formation	34
1-05 Diplôme et formation	36
1-06 Âge et formation	38
1-07 Hommes et femmes face à la formation	40
1-08 Les périodes de professionnalisation	42
2 - Politiques de formation	
2-01 Financement des formations	46
2-02 Variété des politiques de formation	48
2-03 Connaissance des dispositifs de formation	50
2-04 Recueil et expression des besoins de formation.....	52
2-05 Fréquence et contenu de l'entretien professionnel.....	54
2-06 Information sur la formation.....	56
2-07 Information sur le droit individuel à la formation (DIF)	58
2-08 Politique des entreprises et accès à la formation.....	60
2-09 Objectifs des employeurs	62
2-10 Obstacles à la formation dans l'entreprise	64
2-11 Organisation du travail et formation continue.....	66
3 - Modes d'organisation de la formation	
3-01 Objectifs des salariés	70
3-02 Difficultés d'accès à la formation	72
3-03 Besoins de formation non satisfaits des salariés	74
3-04 Modalités de formation en entreprise	76
3-05 Spécialités des formations	78
3-06 Les formations hors temps de travail	80
3-07 Réorganisation de la vie personnelle et familiale	82
3-08 Les salariés et leur droit individuel à la formation (DIF).....	84

4 - Changements professionnels et formation

4-01 Changements dans le travail et formation	88
4-02 Formation et changements professionnels en début de vie active	90
4-03 Formation et mobilité dans l'entreprise	92
4-04 Acquérir un diplôme en début de vie active	94
4-05 Apprentissage et insertion	96

Définitions, glossaire et annexes

Définitions	100
Liste des sigles	105
Annexes	106

Préambule

Cette nouvelle livraison de la série des *Quand la formation continue* est à l'image de l'effort de recherche mené depuis de nombreuses années par le Céreq. Grâce à la régularité et à la permanence de dispositifs d'enquête déjà éprouvés, elle offre un point de vue de longue portée sur les comportements des employeurs et des salariés en matière de formation continue. Mais elle atteste d'autre part et en même temps, de nouvelles percées et perspectives rendues possibles par l'enrichissement des bases de données mobilisées. Concentrons-nous sur ce deuxième aspect : il a trait d'une part aux instruments méthodologiques utilisés et, bien sûr aux résultats qu'il s'agira moins ici de sur-commenter que de souligner les apports singuliers.

Au plan méthodologique, cette nouvelle publication démontre le caractère éminemment heuristique de l'utilisation simultanée et croisée de plusieurs enquêtes initialement conçues comme séparées ou portant sur des objets apparemment distincts. Elle repose cette fois sur une combinaison plus riche de données statistiques, issues aussi bien de remontées administratives et fiscales (la «24-83») que d'enquêtes *ad hoc* auprès des entreprises, comme l'enquête *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS 4) ou auprès des individus comme l'*Adult Education Survey* (AES) – toutes deux constituant le volet français d'enquêtes européennes –, ou en couplant données employeurs et données salariés comme le *Dispositif d'information sur la formation employeur/salarié* (DIFES 2). Quant à l'enquête *Génération* concernant les jeunes sortis en 2004 et interrogés sept ans après en 2011 habituellement vouée à l'insertion professionnelle des jeunes et aux débuts de carrière, elle est ici pour la première fois sollicitée, permettant ainsi de mieux articuler formation et parcours professionnel en début de vie active et d'effacer quelque peu la coupure traditionnellement institutionnalisée dans notre pays entre formation initiale et formation continue.

Sur les domaines renouvelés d'investigation, on notera une meilleure prise en compte des objectifs des employeurs et des salariés en matière de formation, une incursion plus évidente sur les liens entre organisation du travail et intensité des pratiques de formation continue dans les entreprises, et surtout l'apparition d'une partie originale (4) sur l'articulation entre les changements dans le travail et la formation ainsi que sur la mobilité des salariés, grâce à l'usage entremêlé des enquêtes DIFES 2 et Génération 2004.

En ce qui concerne les résultats, les avancées ne sont pas moins riches. Contentons-nous ici d'en mettre quelques-unes en perspective : qu'en est-il par exemple de l'usage de la formation continue dans les PME et singulièrement les plus petites d'entre elles ? Quelles difficultés et quels obstacles rencontrent les salariés les moins qualifiés ou les plus fragiles en matière de formation ? Quelles relations existent entre les formes d'organisation, les politiques d'information et de communication développées dans les entreprises et l'accès à la formation de leurs salariés ? Quelle place donner aux besoins et aspirations des salariés pour le développement de la formation continue et quels enchevêtrements opèrent entre ceux-ci et « l'espérance de formation » ? Enfin, quelles articulations commencent à mettre en évidence les travaux du Céreq entre formation, changements dans les entreprises et parcours professionnels ?

Les TPE-PE-PME entre confirmations et fausses idées

Avant toute chose, force est de constater que l'appareil statistique disponible ne permet pas aujourd'hui d'investiguer les comportements de formation des plus petites entreprises et de leurs salariés. Sont ainsi encore hors du champ, les micro-entreprises, c'est-à-dire

celles qui n'emploient pas plus de 9 salariés dans les secteurs marchands non agricoles, alors qu'elles représentent actuellement 95 % des entreprises et un emploi sur cinq.

Leur principales caractéristiques en matière de formation formelle sont déjà bien connues et ici réitérées : globalement, les petites entreprises forment moins que les grandes. En 2010 encore, parmi les entreprises considérées comme « non formatrices », dans la mesure où elles n'ont organisé aucune formation dans l'année, 76 % sont des très petites entreprises (désormais « TPE » : de 10 à 19 salariés), 21 % sont des petites entreprises (désormais PE : de 20 à 49 salariés) et seulement 3 % des entreprises de 50 salariés et plus (2-10). De même, comme au cours des années précédentes, leurs salariés ont globalement plutôt moins de chance d'avoir suivi une formation que ceux des plus grandes, bien que, pour les TPE la durée des cours et stages, quand elles en organisent, s'avère presque équivalente à celle des plus grandes (1-01). Moins structurées en interne et moins organisatrices que les plus grandes, elles font davantage appel aux Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) pour gérer leurs dépenses de formation (80 % de leurs dépenses pour les PE contre 36 % pour les plus grandes) (2-01) et les plus petites d'entre elles (les PE) sont proportionnellement moins nombreuses que les plus de 500 salariés à organiser le recueil des besoins en formation (55 % contre 97 %) (2-04) ou à avoir mis en place des entretiens professionnels (43 % contre 91 % dans les 250-499 et même 95 % dans les plus de 1 000 salariés) (2-05). Or les enquêtes montrent que ces deux techniques (le recueil des besoins et les entretiens professionnels) sont de bons vecteurs de demande de formation.

Sur tous ces points, on sait qu'il existe bien sûr un lien entre la taille des entreprises et le secteur d'activité. Mais, plus que la taille, c'est la structure des emplois qui est déterminante : à taille égale, lorsque la proportion de cadres ou professions intermédiaires est élevée dans certaines entreprises, alors celles-ci forment plus. À l'inverse, plus les ouvriers y sont nombreux, moins elles sont formatrices (1-01).

Cependant, à y regarder de plus près (2-02), parmi les entreprises qui font un « recours intense à la formation » on trouve encore 78 % de PE et encore 57 % parmi celles qui en font un usage « très intense ». De quoi argumenter sur une extrême hétérogénéité des petites structures dont certains segments, dotés d'un fort taux d'encadrement (un tiers du personnel) développent des comportements de formation qui ne sont pas très éloignés des entreprises de plus de 250 salariés. De quoi appeler aussi à des typologies plus fines qui permettraient d'appréhender les cohérences entre stratégies marchandes, organisation, modalités de gestion des ressources humaines et formation (modèles d'entreprises).

Autre observation : contrairement aux idées reçues qui veulent que les entreprises de petite taille utiliseraient moins que les grandes les formations sous forme de cours et de stages pour leur préférer et leur substituer des formations incorporées à l'activité de travail, en fait elles ne favorisent pas plus que les grandes entreprises les modalités de formation en situation de travail, puisque seulement 8 % de leurs salariés ont participé à au moins une formation en situation de travail contre 18 % pour les entreprises de plus de 250 salariés (3-04). On finirait par oublier en effet que l'organisation de la formation en situation de travail n'est pas moins consommatrice de temps et de moyens financiers et humains que celle qui se déroule sous forme de cours ou de stages.

Ceux qui occupent les emplois les moins qualifiés ou les plus instables sont aussi ceux qui sont le moins bien informés

« La formation va à la formation » a-t-on l'habitude de dire. Mais, en matière de formation continue, tout se passe comme si la qualification de l'emploi occupé autant que le diplôme de formation initiale déterminait l'accès à la formation du salarié. C'est en grande partie parce qu'ils occupent des emplois qualifiés en même temps qu'ils sont les plus diplômés que les salariés se forment davantage (1-05). En effet, toutes choses égales par ailleurs, l'espérance de formation d'un cadre bachelier surpasse celle d'un ouvrier bachelier (1-05).

Les travaux du Céreq montrent aussi que « la formation va à l'information » ou se nourrit d'information : par exemple, si 66 % de l'ensemble des salariés déclarent avoir entendu parler du droit individuel à la formation (DIF), ils ne sont plus que 53 % des ouvriers et 57 % des employés à connaître ce dispositif, contre 90 % des cadres (2-07). Par ailleurs on pourrait dire que « les difficultés d'accès à l'information (sur la formation) vont aux moins formés » : par exemple, si 89 % des cadres ont la possibilité d'exprimer leurs besoins en formation, ils ne sont plus que 67 % des ouvriers à être dans ce cas (2-04). La même inégalité sépare les cadres et les ouvriers en ce qui concerne leur possibilité de bénéficier des entretiens professionnels : ils sont 79 % de cadres dans ce cas contre 46 % des ouvriers (2-05). Or, plus les entreprises organisent des entretiens professionnels (confirmés par les salariés), plus le taux d'accès des ouvriers à la formation est important : deux fois plus d'entre eux bénéficient de formation quand ils ont pu bénéficier d'entretiens (2-08).

Mais la nature du contrat de travail est aussi discriminante. Par exemple, on observe que l'information sur les possibilités de formation est plus difficile à obtenir pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) que ceux qui sont en contrat à durée indéterminée (CDI) : les premiers sont trois fois plus nombreux que les seconds à devoir réclamer l'information sur le DIF et probablement leurs droits acquis dans le cadre de ce dispositif (2-03). D'ailleurs, quel que soit le dispositif (bilan de compétences, droit individuel à la formation (DIF), validation des acquis de l'expérience (VAE), congé individuel de formation (CIF)), ceux qui sont en contrat instable profitent le moins de l'information sur les droits à la formation. Bien plus, les statuts d'emploi différencient très fortement les canaux d'information. C'est ainsi que si 57 % des CDI trouvent principalement de l'information auprès de leur employeur contre 20 % seulement pour les CDD, les salariés en CDD l'obtiennent plus souvent grâce à Internet (62 % contre 56 % pour les CDI), un service d'orientation (43 % contre seulement 11 % des salariés en CDI), un membre de l'entourage (23 % contre 17%) ou un établissement d'éducation et de formation (22 % contre 16 %)... autant dire que les structures d'éducation, de formation et d'orientation jouent un rôle prépondérant pour la main-d'œuvre la moins stabilisée (2-03).

L'importance des contextes d'entreprise

De façon générale, en 2010, près d'un quart des entreprises de 10 salariés et plus n'a organisé aucune formation. Ces entreprises « non formatrices » de l'enquête où même le recueil des besoins en formation ou l'organisation d'entretiens professionnels ont eu tendance à régresser depuis 2005 (2-04) sont en majorité des TPE (76 %). La plupart d'entre elles (78 %) considèrent que les qualifications et compétences dont dispose leur personnel correspondent aux besoins de leur entreprise. D'où leur absence de

besoin en formation. On pourrait s'étonner d'un tel résultat déjà mis en évidence dans de nombreuses enquêtes si ces entreprises ne prétendaient pas donner la préférence aux recrutements sur le marché externe du travail (64 % chez les « non formatrices » contre 52 % chez les « formatrices ») et à la formation initiale plutôt que continue (55 % chez les « non formatrices » contre 33 % chez les « formatrices ») (2-10). Une autre raison pourrait être invoquée, non détectable dans l'enquête : les entreprises « non formatrices » n'opteraient-elles pas surtout pour des stratégies d'affaires axées sur la compétitivité-coûts, là où les compétences du personnel ne constituent presque jamais un véritable facteur de compétitivité ? Autre phénomène d'importance : parmi toutes les entreprises et notamment les plus grandes, la plupart cherchent, à travers la formation, à favoriser la flexibilité des salariés (59 % chez les 500 à 999 salariés), beaucoup plus qu'à favoriser leur mobilité (2 %) ou à faire partager une culture professionnelle commune (7 %) (2-09).

Cependant, derrière les moyennes, les tailles et les secteurs, ce sont les choix gestionnaires et managériaux qui expliquent une partie de la grande diversité des pratiques de formation dans les entreprises. Et tout d'abord leurs structures d'emplois et de qualifications qui s'avèrent encore ici déterminantes. Par exemple, l'espérance de formation est étroitement corrélée à la nature des contrats (distinguant notamment CDD et CDI, temps complets et temps partiels) et donc à l'investissement en ressources humaines consenti par les entreprises (1-04). Mais les données recueillies établissent également qu'il existe un lien fort entre les comportements de gestion des ressources humaines, d'information et de communication dans les entreprises et l'accès à la formation de leurs salariés. Par exemple, à statut d'emploi équivalent, le fait que les entreprises organisent des entretiens professionnels induit deux fois plus d'accès à la formation pour leurs ouvriers (2-08).

Autres enseignements de grande portée et à méditer : les organisations qui laissent une autonomie plus large aux salariés (dans l'activité de résolution de problèmes notamment) sont aussi celles qui favorisent le plus les changements professionnels (4-01) et où les investissements en formation sont particulièrement importants (2-11), sans que l'on sache toutefois dans quel sens s'exerce la causalité : est-ce parce qu'elles laissent des marges de manœuvre aux salariés qu'elles sont plus formatrices ou est-ce que c'est parce qu'elles sont formatrices qu'elles favorisent du coup l'autonomie de leurs salariés ?

Mais toutes les catégories professionnelles ne sont pas à égalité devant certains types de changements et face à la formation qui l'accompagne : par exemple, si un cadre sur cinq a connu au moins un changement de poste ou de fonction, ils ne sont plus que 16 % chez les ouvriers et ils sont bien plus nombreux chez les premiers à avoir suivi au cours de l'année 2010, une formation en lien avec ce changement (37 %) que chez les seconds (23 %). Et c'est la même chose lorsqu'il s'agit d'une mobilité ascendante : s'ils sont 19 % à l'avoir connu chez les cadres contre 13 % chez les ouvriers, la formation d'accompagnement concerne un cadre sur deux contre seulement un ouvrier sur cinq (4-01).

Pourtant, même si le mode d'organisation influe sur l'intensité de la formation, rares sont les entreprises qui misent sur la rotation de postes, les échanges, les détachements, les mises en doublon et visites d'étude (10 % des entreprises) comme si ces pratiques de mobilité interne et d'ouverture à l'extérieur étaient moins formatrices que les cours ou stages (3-04). De même, l'autoformation appuyée notamment par les nouvelles technologies de l'information et de la communication n'a pas effectué une percée

décisive (9 %), sauf peut-être dans l'édition et les télécommunications (15 %), les services financiers et assurances (13 %) et les services aux entreprises et particuliers (14 %) (3-04). Sur ce point, on appréhende mal encore les contenus de formation, c'est-à-dire les spécialités (3-05). Quant aux liens directs entre les changements dans le travail et la formation, ils pourraient faire l'objet d'approfondissements par des approches qualitatives venant éclairer les données de cadrage fournies ici.

L'aspiration à la formation des salariés, entre appétence et « espérance de formation »

S'agissant des aspirations des salariés en matière de formation, il fut un temps où l'on s'interrogeait sur leur « appétence », comme s'il s'agissait d'une sorte de prédisposition psychologique et, au besoin, sur les mesures à envisager pour la développer. Or, lorsque l'on examine les résultats, ceux-ci font apparaître que le diplôme acquis en formation initiale influence fortement l'envie (non satisfaite) de se former chez les salariés et que leurs besoins de formation sont tout autant conditionnés par les opportunités d'évolution, la nature des changements introduits dans leur entreprise ou encore leurs possibilités d'expression dans le cadre des entretiens professionnels. À taille, secteur, catégorie socioprofessionnelle et ancienneté équivalents, les diplômés bac+2 ont ainsi deux fois plus de probabilité de formuler des besoins de formation non satisfaits que les autres (3- 03). Par ailleurs, parmi les salariés, ceux qui bénéficient d'entretiens professionnels ont une propension plus forte à formuler des besoins, de même ceux qui connaissent une promotion davantage que ceux qui ont vu leur polyvalence accrue.

L'« appétence » pour la formation est ainsi enserrée dans un faisceau de déterminants exogènes qui incluent aussi la taille et le secteur de l'entreprise, l'emploi occupé et le moment du cycle de vie professionnelle qui fonctionnent comme des inducteurs (1- 06). De ce point de vue, elle est tout autant liée à « l'espérance de formation », c'est-à-dire aux chances de se former qu'à l'équation personnelle des salariés. Comme on l'a vu plus haut en effet, les « espérances » sont plus fortes chez les salariés des grandes entreprises, des services financiers et assurances, chez les cadres et dans les tranches d'âge les plus jeunes que dans les plus petites entreprises (où le taux d'accès est trois fois inférieur à celui des salariés dans les entreprises de plus de 1 000 salariés), dans l'hôtellerie-restauration, le textile-habillement ou la construction, chez les ouvriers (qui ont deux fois moins de chances de se former que les cadres) ou les salariés de 50 ans et plus (1-06 ; 1-07).

Pas un domaine ne met mieux en évidence le poids de ces déterminants externes que les objectifs assignés par les salariés et les employeurs à la formation (3-01 et 2-09). Tandis que les ouvriers sont presque un sur deux (47 %) à concevoir celle-ci comme un moyen de « se conformer à des impératifs liés à la réglementation » (contre 22 % pour les cadres), tout comme les 50 ans et plus – ce que l'on pourrait appeler une formation de nécessité -, les cadres eux et les plus jeunes y voient en majorité (avec respectivement 54 % et entre 45 et 47 %) une façon d'« être plus à l'aise dans son travail » - soit ce que l'on pourrait appeler une formation de confort – (3- 01). De même, tandis que dans les entreprises où la part d'ouvriers est la plus importante, la formation doit obéir aux « exigences de nouvelles normes de qualité » (formations de normalisation ?), dans celles où les cadres et techniciens prédominent, l'objectif semble être de « rompre avec d'anciens fonctionnements » (formations de changement et de ruptures ?) ou d'atteindre des objectifs de performance (formations d'efficacité ?) (2-09). Quelles que soient les interprétations variées à donner à ces différences, ces dernières n'en sont pas moins particulièrement marquées.

Les relations entre formation et parcours professionnels

La partie consacrée aux pratiques de formation liées à des changements professionnels élaborée à partir de DIFES 2 et de Génération 2004 est également pleine d'enseignements. L'usage de l'enquête Génération 2004 ne permet certes d'analyser ici que les tout débuts de vie active, mais il n'en favorise pas moins l'analyse des continuités entre formation initiale et formation continue, dans un contexte national où ces deux dispositifs ont été traditionnellement institutionnellement séparés.

On relèvera tout d'abord – et c'est un constat singulier – que la formation n'accompagne pas forcément les changements dans le travail, puisque si 83 % des salariés disent avoir connu au moins un changement dans leur travail (accroissement de la polyvalence, de la complexité des tâches à accomplir, de l'autonomie...), ils ne sont plus que 35 % à avoir suivi une formation en lien avec ce changement. D'autre part, les changements de produit ou de technique sont davantage accompagnés de formation que la mise en place d'une nouvelle organisation du travail (4-01). C'est une autre étrangeté, comme si les entreprises investissaient plus dans les ressources humaines lors de changements matériels et tangibles que lors de transformations dans les technologies immatérielles et ce que Girin¹ appelait les « machines de gestion ».

En début de vie active (enquête Génération), la formation continue, bien souvent récurrente, c'est-à-dire visant à obtenir un nouveau diplôme après être sorti de la formation initiale, est le plus souvent associée avec les changements de métier et la promotion interne. Et là encore, les changements organisationnels ayant des conséquences sur le travail des salariés (11 %) ne sont accompagnés de formation que dans 13 % des cas (4-02). En général, les formations anticipent sur les changements, notamment lorsque ceux-ci portent sur les méthodes outils ou équipements de travail (76 %) ou l'organisation (lorsque celle-ci n'affecte pas le travail des salariés) (69 %), mais elles interviennent aussi *a posteriori*, dans le cas des promotions (52 %), de changement de poste – sans promotion – (49 %) ou d'organisation affectant le travail des salariés (45 %) !

Une donnée semble persistante : dans les entreprises qui favorisent l'autonomie et les apprentissages dans le travail, la probabilité de mobilité des salariés (changements de poste ou de fonction) est quatre fois plus forte que dans les autres entreprises et elle est d'autant plus forte qu'elle s'accompagne de formation, notamment chez les ouvriers et employés, pour lesquels la formation semblerait ici jouer un rôle d'accélérateur de mobilité (4-03), comme s'il existait en la matière une sorte de cercle vertueux.

En ce qui concerne les jeunes, 22 % ont acquis un nouveau diplôme au cours des sept premières années qui ont suivi leur sortie du système éducatif en 2004. Ce qui voudrait dire qu'il existe pour les jeunes sortants de l'appareil scolaire de véritables parcours formatifs au-delà de ce qui est conventionnellement défini comme la formation initiale. Ces formations diplômantes ont l'allure de formation de « réparation » dans la mesure où 30 % de ceux qui sont sortis prématurément du système scolaire les ont suivies et 35 % de ceux qui ont fréquenté l'enseignement supérieur sans acquérir de diplôme (4-04). On remarquera par ailleurs que, parmi les jeunes sortis en 2004, inactifs ou chômeurs avant d'acquérir leur diplôme, près de 70 % estiment avoir pu obtenir un emploi grâce à lui, ce qui soulignerait leur importance dans la lutte contre le chômage

¹ Girin J (1983), « Les machines de gestion », in M. Berry (dir.), Le rôle des outils de gestion dans l'évolution des systèmes sociaux complexes, C.R.G-École polytechnique, rapport pour le ministère de la Recherche et de la Technologie.

des jeunes. Moins souvent, mais dans des proportions non négligeables, le nouveau diplôme est utilisé pour se reconverter, notamment pour ceux qui sont déjà en emploi (54 %) (4-04).

On n'en finirait pas d'identifier ici ou là des avancées pour une meilleure connaissance des pratiques de formation continue dans les entreprises et de l'usage qu'en font les salariés. Mais en l'état de ce dossier quelques points aveugles demeurent encore qui mériteraient des approfondissements. Qu'en est-il par exemple du devenir des *Périodes de professionnalisation* et du rôle décisif des branches qui avait pour objectif de permettre à des salariés fragilisés par les évolutions technico-organisationnelles d'acquérir une qualification reconnue en alternance ? Si elles concernaient 17 % des entreprises en 2011, elles ne concernaient encore que 9 % des TPE contre 83 % des entreprises de plus de 2000 salariés et surtout, elles ne bénéficiaient qu'à 2 % des salariés, bien en deçà des prévisions suscitées par l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2003 (1-08). Ne conviendrait-il pas, par ailleurs, de pousser plus avant les analyses sur la trajectoire des étudiants issus du dispositif d'apprentissage, voire des étudiants en emploi, aux frontières de la formation et de l'insertion professionnelle, tant du point de vue de son efficacité comparée entre voie générale et voie de l'apprentissage, entre enseignement secondaire et enseignement supérieur, que de celui de ses conditions géographiques de développement (4-05) ? Sur ce dernier point, des travaux cartographiques inter- et infra-régionaux plus poussés seraient d'un très grands secours.

Telles sont les quelques pistes qui ressortent de cet inventaire avant mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. ■

Philippe TROUVÉ
Directeur scientifique du Céreq

*Présentation
des enquêtes*

Présentation des enquêtes

■ LES DÉCLARATIONS FISCALES N° 24-83

Les déclarations fiscales n° 24-83 sont des formulaires administratifs remplis par les entreprises de 10 salariés et plus sur leur participation au développement de la formation professionnelle continue. Le Céreq en assure l'exploitation. Cette source est l'élément le plus ancien et le plus régulier dans la production statistique sur la formation professionnelle continue (FPC) en France. Elle permet de mesurer sur longue période l'évolution de l'effort de formation des entreprises en fonction notamment du contexte conjoncturel et législatif. Mises en place dès 1972, suite à la loi de juillet 1971 qui a rendu obligatoire la participation des employeurs au financement de la FPC, ces déclarations retracent la façon dont les entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé se sont acquittées de cette obligation. Les formations à l'hygiène et la sécurité sont exclues des déclarations. La source fournit des indicateurs sur les dépenses des entreprises, le nombre de formations, leur durée ou encore leur coût. Les résultats présentés dans cet ouvrage incluent l'exploitation des déclarations fiscales n° 24-83 pour l'année 2011.

Entreprises de 10 salariés et plus - Secteur privé - Toutes les formations financées par l'entreprise, éligibles dans le cadre de l'obligation légale, hors hygiène et sécurité - Année de référence : 2011

■ L'ENQUÊTE EUROPÉENNE CVTS4

L'enquête Continuing Vocational Training Survey (CVTS) est une enquête européenne qui interroge les entreprises sur la formation professionnelle continue qu'elles financent partiellement ou en totalité pour leur personnel. CVTS4 porte sur l'année 2010 et constitue le prolongement des éditions de 1994 (CVTS1), 1999 (CVTS2) et 2005 (CVTS3). L'enquête est pilotée par la Commission européenne et Eurostat. La mise en œuvre de l'enquête en France et la production des données françaises ont été assurées par le Céreq en concertation avec la Dares et l'Insee.

Les entreprises interrogées comptent dix personnes et plus et appartiennent au secteur privé (hors santé, éducation et agriculture). 5 000 entreprises ont répondu à l'enquête et sont représentatives de près de 190 000 entreprises. L'effectif total du personnel de l'entreprise comprend toutes les personnes employées à temps complet ou à temps partiel.

Au titre de la formation professionnelle continue sont prises en compte les activités de formation dont l'objectif premier est l'acquisition de nouvelles compétences ou le développement et l'amélioration de compétences existantes. Ces activités doivent être organisées à l'avance dans le but spécifique d'apprendre. La formation sur le tas et la formation initiale sont explicitement exclues.

Outre les cours et stages, d'autres pratiques de formation sont distinguées : les formations en situation de travail, les rotations sur postes de travail, échanges, détachements, mises en double, les cercles d'apprentissage ou les cercles de qualités, la participation à des conférences, séminaires, foires commerciales ou salons dans le but d'apprendre et les autoformations.

Entreprises de 10 personnes et plus - Secteur privé (hors santé, éducation et agriculture) - 5 000 entreprises en France - Toutes les formations financées au moins en partie par l'entreprise et organisées à l'avance afin d'apprendre, hors formation sur le tas et initiale - Année de référence : 2010

■ LE DISPOSITIF DIFES 2

Le dispositif d'information sur la formation employeur/salarié (DIFES) interroge conjointement les entreprises et leurs salariés sur le thème de la formation continue. Dispositif d'enquêtes couplées, il est composé d'un volet entreprise et d'un volet salariés. Il est réalisé par le Céreq et financé par la Dares.

Le volet «entreprise» est constitué d'un échantillon de 1 800 entreprises répondantes à CVTS4. Une enquête ad hoc interroge 6 100 salariés de ces entreprises. Ils sont représentatifs de 13,5 millions de salariés présents en 2010 dans les entreprises de 10 personnes et plus (hors santé, éducation, agriculture). Tous les salariés ont été interrogés quels que soient leur statut et leur ancienneté dans l'entreprise, sur les formations qu'ils ont suivies au cours de l'année 2010. Ces formations ont été recensées, quels que soient leur objectif, leur modalité (stage, cours, formation en situation de travail, autoformation) et leur durée. Les contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage, les formations financées exclusivement par le salarié sur son temps libre sont exclus de l'interrogation.

Appuyé sur l'enquête CVTS, ce dispositif associe l'observation des politiques de formation des entreprises et le recueil des réponses de leurs salariés sur les formations suivies. Celles-ci peuvent être en lien avec des changements survenus dans leur activité de travail. Ce dispositif permet ainsi de prendre en compte le contexte dans lequel les salariés sont (ou non) formés. Sont étudiés par exemple, les changements organisationnels et les politiques de formation. Cette approche permet d'analyser comment la formation fait système avec l'organisation du travail. Elle permet aussi de regarder ses effets sur les salariés, sous l'angle du maintien en emploi et de la montée en qualification quand le travail évolue.

Les modalités de négociation et de discussion entre salariés et employeurs sur la formation continue constituent un autre champ d'interrogation. Le couplage permet de confronter les différents points de vue et d'essayer de comprendre, si c'est le cas, l'écart entre les déclarations des salariés et celles de leur employeur. Sont ainsi abordés par exemple, la diffusion de l'information au sujet de la formation continue au sein de l'entreprise, les différents canaux d'expression des besoins de formation du salarié, le contenu de l'entretien professionnel annuel, etc.

Entreprises de 10 salariés et plus et salariés de ces entreprises - Secteur privé (hors santé, éducation et agriculture) - 1 800 entreprises - 6 100 salariés - Toutes les formations suivies par les salariés hors contrats en alternance - Année de référence : 2010

■ AES - ADULT EDUCATION SURVEY

L'enquête Adult Education Survey (AES) est une enquête européenne qui cherche à documenter et comparer les différentes manières de se former en Europe. Elle interroge les individus sur leurs pratiques de formation, quelle que soit leur situation (salarié, demandeur d'emploi, étudiant, inactif ou retraité). Conduite au niveau européen par Eurostat, l'enquête est élaborée pour la France par l'Insee et la Dares.

Près de 14 000 individus âgés de 18 à 64 ans, résidant en France Métropolitaine, ont ainsi été questionnés sur leur situation au regard de l'emploi et sur les formations qu'ils ont suivies au cours des 12 mois précédant l'interrogation. Les résultats présentés dans cet ouvrage ne retiennent que les salariés des secteurs public et privé âgés de 18 à 64 ans qui ont achevé leurs études initiales, soit 7 837 individus. Ces derniers sont représentatifs de 23,4 millions de salariés des secteurs public et privé. Ils décrivent 8 931 formations, représentatives d'un ensemble de près de 33 millions.

Contrairement à la précédente enquête « Formation continue 2006 », celle-ci n'est pas couplée à l'enquête Emploi, également réalisée par l'Insee et qui renseigne sur les situations d'emploi et de chômage des individus. Cette modification, ajoutée à d'autres, n'autorise pas la stricte comparaison entre les deux enquêtes.

Individus âgés de 18 à 64 ans - Salariés des secteurs publics et privés - 7 840 individus - Toutes les formations suivies par les salariés - Période de référence : 12 mois sur 2010-2011

■ ENQUÊTES GÉNÉRATION

Élaborées et conduites par le Céreq, les enquêtes Génération étudient les parcours d'insertion à la sortie du système scolaire. Depuis les années 90, tous les trois ans, une nouvelle enquête est réalisée auprès de jeunes ayant comme dénominateur commun leur année de sortie de formation initiale, d'où la notion de Génération. Tous les niveaux et domaines de formation sont concernés. L'enquête permet de reconstituer leurs parcours sur les trois premières années de vie active et de les analyser au regard notamment des diplômes obtenus. Une génération sur deux est réinterrogée plusieurs fois afin de suivre les débuts de carrière sur une période plus longue : la première interrogation a lieu 3 ans après la sortie du système éducatif, les réinterrogations 5 et 7 ans après.

Génération 2004 concerne les jeunes sortis en 2004 de formation initiale. Lors de la réinterrogation de cette génération en 2011, sept ans après sa sortie du système scolaire, des questions plus spécifiques sur les reprises de formations diplômantes et sur l'articulation entre changements professionnels et accès à la formation ont été posées.

65 000 jeunes ont été interrogés pour la première fois en 2004. Ils sont âgés au plus de 35 ans, n'ont pas repris de formation l'année suivant leur sortie, n'ont pas interrompu leur cursus durant une année ou plus avant l'année scolaire 2003-2004, et sont localisés en France métropolitaine au moment de l'enquête. Ils sont représentatifs des 705 000 jeunes sortis du système éducatif cette même année. 12 365 ont été ré-enquêtés en 2011.

Jeunes sortants du système scolaire en 2004 - Interrogés en 2007 et 2011 - 12 365 jeunes - Formations suivies en début de carrière et reprises d'études

*Contexte
institutionnel*

Les entreprises et le système

La participation des employeurs au développement de la formation de leurs salariés : état des lieux avant la réforme de 2014.

Depuis la loi sur la formation professionnelle de 1971 et jusqu'à la réforme de 2014, le système français de formation professionnelle continue se caractérise par une obligation de dépense pour les entreprises. Cette obligation s'élève actuellement à 1,6 % de la masse salariale pour les entreprises de 20 salariés et plus et à 1,05 % pour celles de 10 à 19 salariés. Elles peuvent s'acquitter de leur obligation selon trois modalités : par le financement direct d'actions de formation, par le versement à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), ou encore, à défaut d'un niveau de dépense suffisant, par un versement au Trésor public.

L'obligation fiscale pour les entreprises de 20 salariés et plus se décompose ainsi :

- 0,9 % pour le plan de formation,
- 0,5 % pour la professionnalisation et le droit individuel à la formation (DIF),
- 0,2 % pour le congé individuel de formation (CIF).

Enfin, depuis la loi de novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle, une part de cette contribution (10 % de l'ensemble en 2011) est versée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Cette construction institutionnelle donnant un poids relativement important aux entreprises est très particulière à la France. En 2011, les dépenses de la nation pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage s'élèvent à près de 32 milliards d'euros. Les entreprises sont de loin le principal financeur : avec près de 14 milliards, elles contribuent à 43 % de la dépense nationale.

Pour retracer la façon dont elles s'acquittent de cette obligation de financement, les entreprises sont tenues de renseigner les déclarations fiscales n°24-83. Cette source, du fait de son caractère fiscal, est l'élément le plus ancien et le plus régulier dans la production statistique sur la formation professionnelle continue. Elle permet de suivre l'évolution des dépenses sur longue période. En 1972, les employeurs d'au moins dix salariés avaient consacré 1,35 % de leur masse salariale pour former 11 % de leur personnel. En 2011, le taux de participation financière des entreprises se situe bien au-delà de l'obligation légale, les entreprises ayant dépensé 2,73 % du montant des salaires bruts qu'elles versent et financé au moins une formation pour près de 43 % de leurs salariés. Les stages sont cependant de plus en plus courts, passant d'une durée moyenne de 62 heures en 1972 à 32 heures actuellement. Entre ces deux dates se dessinent différentes périodes où contexte légal et contexte économique expliquent l'essentiel des grandes tendances observées.

français de formation continue

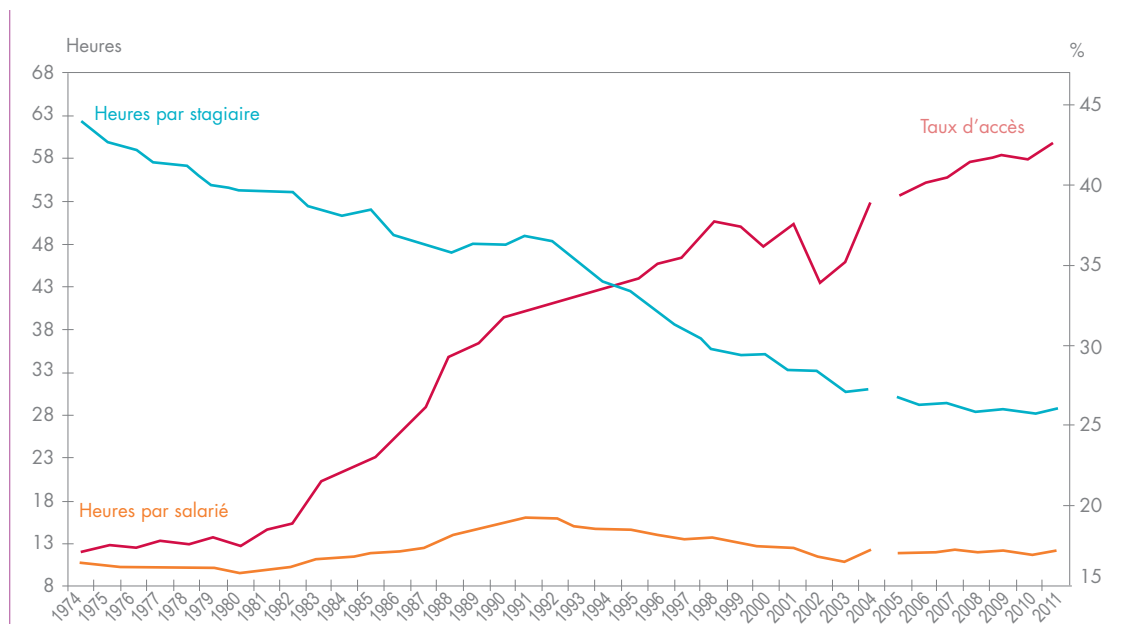
■ Dépense des financeurs finaux par public bénéficiaire, en 2011

En milliards d'euros	Apprentis	Jeunes en insertion professionnelle	Demandeurs d'emploi	Actifs occupés du privé	Agents publics	Total
Entreprises	1,16	1,00	0,11	11,43	-	13,70
État	2,35	0,51	0,89	0,97	2,71	7,43
Régions	2,02	0,87	1,17	0,41	0,10	4,57
Autres collectivités territoriales	0,05	0,01	-	0,03	2,50	2,59
Autres administration publiques et Unedic - Pôle emploi	0,11	-	1,64	0,02	0,70	2,47
Ménages	0,19	-	0,26	0,75	-	1,20
Total	5,88	2,39	4,07	13,61	6,01	31,96

Note de lecture : en 2011, les entreprises ont dépensé 1,16 milliard d'euros pour les apprentis, 1 milliard pour les jeunes en insertion professionnelle (alternance, accompagnement), 11,43 milliards pour la formation continue des salariés, etc.

[Source : Projet de Loi de finances 2014 / traitement : DARES / Champ : France entière - 2011]

■ Évolution du taux d'accès, du nombre d'heures par stagiaire et du nombre d'heures par salarié (% et heure)



À noter : depuis 2011 une nouvelle méthode de traitement de données a été mise en œuvre. Pour limiter les inconvénients d'une rupture de série, les données ont été recalculées depuis l'année 2005.

[Source : Déclarations fiscales 24-83 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2011]

Accès à la formation

Formation et *taille des entreprises*

L'investissement en formation continue augmente avec la taille de l'entreprise. Les conseils des OPCA et l'organisation de la formation en interne sont parmi les facteurs qui favorisent la formation dans les plus petites.

En 2010, comme en 2006, environ 70 % des entreprises ont organisé une formation sous forme de cours ou stages pour au moins un de leurs salariés. 58 % des entreprises de 10 à 19 salariés sont formatrices, elles le sont quasiment toutes au-delà de 250 salariés.

Toutes tailles d'entreprise confondues, 45 % des salariés ont suivi une formation en 2010. Cette proportion s'échelonne de 24 % dans les plus petites à 57 % dans les plus grandes. Les disparités d'accès, en termes de catégories socioprofessionnelles et de tailles d'entreprise, sont flagrantes : quand 16 % des ouvriers travaillant dans les entreprises de 10 à 19 salariés se forment, ce sont près de 70 % des cadres exerçant dans les plus grandes entreprises qui sont dans ce cas.

Les durées moyennes de formation par stagiaire sont plus longues dans les petites entreprises (30 heures) et dans celles de 2 000 salariés et plus (32 heures) ; dans les entreprises de tailles intermédiaires, la durée moyenne se situe autour de 25 heures.

Dans les plus grandes entreprises, la formation en interne représente 61 % de l'ensemble des heures de cours et stages, contre environ 25 % en moyenne dans les autres classes de taille.

Certains facteurs liés à leur structure expliquent que les entreprises de 10 à 19 salariés soient moins formatrices : la part d'encadrement y est faible, le service de formation peu structuré et la politique de formation peu formalisée. Dans cette même classe de taille, si ces caractéristiques sont inversées (part d'encadrement élevée par exemple), le recours à la formation s'accroît. Le seuil de 20 salariés constitue une frontière nette, les entreprises de 10 à 19 salariés investissant bien moins dans la formation. Le secteur d'activité, quant à lui, ne semble pas discriminant.

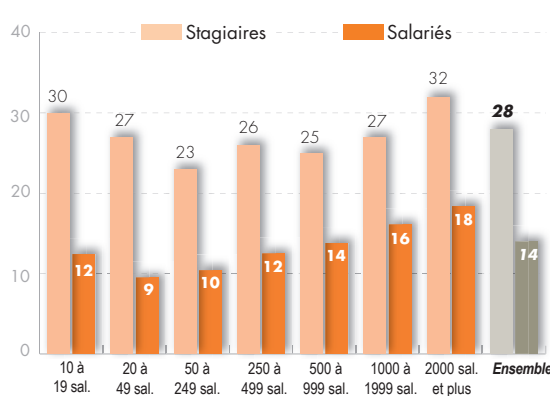
D'autres facteurs augmentent la probabilité des entreprises de moins de 50 salariés d'être formatrices : avoir recours aux services des OPCA pour s'informer et obtenir des recommandations ou diffuser et partager de l'information sur la formation. Pour les plus petites d'entre elles, l'accueil d'apprentis favorise également le recours à la formation continue. ■

■ **Part de salariés formés en cours et stages selon la taille de l'entreprise et la catégorie socioprofessionnelle (%)**

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1000 à 1999 salariés	2000 salariés et plus	Ensemble
Cadres	29	37	50	61	68	71	66	56
Techniciens	29	38	48	58	70	68	62	56
Employés	25	27	33	45	45	53	49	39
Ouvriers	16	25	39	33	46	45	42	35
Ensemble	24	29	42	47	55	60	57	45

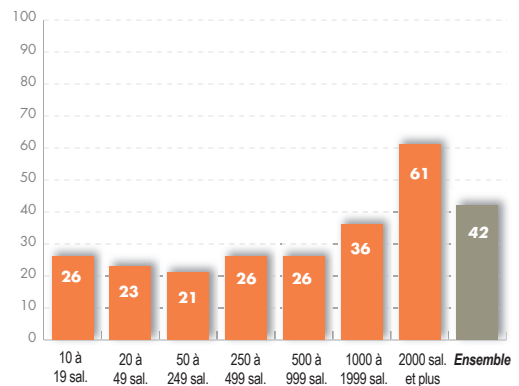
Champ : entreprises de 10 salariés et plus.

■ **Durée des cours et stages par stagiaire et par salarié selon la taille de l'entreprise (en heures)**



Champ : entreprises formatrices en cours ou stages de 10 salariés et plus.

■ **Part des heures de formation effectuées en interne selon la taille de l'entreprise (%)**



■ **La formation dans les petites entreprises**

La probabilité pour une entreprise de 10 à 19 salariés d'être formatrice est :	lorsque...
x 2,7	les OPCA sont une source d'information sur l'offre de formation*
x 2,1	il existe des objectifs économiques planifiés
x 1,7	une personne ou un service est responsable de l'organisation de la formation continue
x 1,7	elles diffusent de l'information sur la formation
x 1,6	la proportion de cadres ou professions intermédiaires est supérieure à la médiane observée pour les entreprises de même taille
x 1,6	il existe un plan de formation
x 1,4	des entretiens sont menés pour identifier les besoins de formation du personnel
x 1,4	elles accueillent des apprentis
x 1,4	les organismes de formation sont une source d'information sur l'offre de formation
x 0,6	elles ont connu une fusion, une scission, un rachat ou une restructuration
À secteur équivalent, la probabilité pour une entreprise de 20 à 49 salariés d'être formatrice est :	lorsque...
x 2,5	elles diffusent de l'information sur la formation
x 2,4	la proportion de cadres ou professions intermédiaires est supérieure à la médiane observée pour les entreprises de même taille
x 2,1	les OPCA sont une source d'information sur l'offre de formation
x 1,5	il existe un plan de formation
x 0,6	la proportion d'ouvriers est supérieure à la médiane observée pour les entreprises de même taille

← Effet négatif croissant | 1 (réf.) Pas d'effet | → Effet positif croissant

* **Note de lecture** : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour une entreprise de 10 à 19 salariés d'être formatrice est multipliée par 2,7 lorsque les OPCA sont une source d'information sur la formation.

Résultats issus d'une modélisation économétrique qui évalue la probabilité, ou la chance, qu'a une entreprise d'organiser une formation sous forme de cours ou stage pour au moins un de ses salariés. Retrouvez les références de ce modèle page 107.

[Source : CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 à 19 salariés et de 20 à 49 salariés - 2010]

Politiques de formation *et secteurs d'activité*

Le recours à la formation continue est particulièrement intensif dans les secteurs à forte concentration de main-d'œuvre qualifiée. La construction, le commerce et l'hôtellerie-restauration sont parmi les secteurs les moins formateurs.

L'effort de formation varie beaucoup d'un secteur d'activité à l'autre. Cela s'explique en grande partie par certaines caractéristiques structurelles propres à chacun d'eux : niveau de qualification du personnel, part des grandes entreprises, affiliation à un groupe, etc. La combinaison d'indicateurs mesurant à la fois l'effort de formation et les caractéristiques structurelles des entreprises permet de distinguer quatre classes de secteurs aux politiques de formation contrastées.

Un premier ensemble de secteurs (énergie, télécommunications, banque-assurance, activités immobilières et comptables) se caractérise par une forte concentration de personnels qualifiés et une part importante de grandes entreprises. Le recours à la formation y est très intensif et s'accompagne d'une politique active pour identifier les besoins des salariés. Les entreprises organisent notamment des entretiens professionnels au cours desquels plusieurs thèmes sont abordés : souhaits des salariés en matière de formation, information sur le déroulement de la carrière et l'accès à la formation, et enfin conditions de réalisation d'une formation à l'initiative du salarié. Le recours au DIF et à la formation hors temps de travail y sont plus fréquents que dans les autres entreprises.

Le secteur des transports (classe 2) recourt lui aussi intensivement à la formation (forts taux d'accès à des cours et stages de durée longue), malgré des caractéristiques *a priori* peu favorables : c'est un secteur à faible taux d'encadrement, où les entreprises déclarent peu d'innovation, pratiquent peu les entretiens professionnels pour identifier les besoins de formation des salariés, et ont peu recours au DIF ou à la formation hors temps de travail.

L'industrie lourde (industries extractives, chimique et pharmaceutique, métallurgique, manufacturière et automobile) utilise la formation continue de façon modérée : en 2010, 49% des salariés ont suivi au moins une formation sous forme de cours et stages, pour une durée moyenne de 29 heures. L'effort financier s'élève à 3,5% de la masse salariale. Les secteurs de cette classe se distinguent par une part élevée de grandes entreprises et d'ouvriers, et par un recours important à la formation hors temps de travail.

Les secteurs qui forment le moins leur personnel sont constitués essentiellement de petites entreprises où les fonctions d'exécution sont prépondérantes. Il s'agit des industries agricole et alimentaire, du textile, de la construction, du commerce et de l'hébergement-restauration, qui, au total, rassemblent 34% des salariés. L'accès au DIF et le recours à la formation hors temps de travail sont très faibles. ■

■ **Recours à la formation et caractéristiques des politiques de formation**

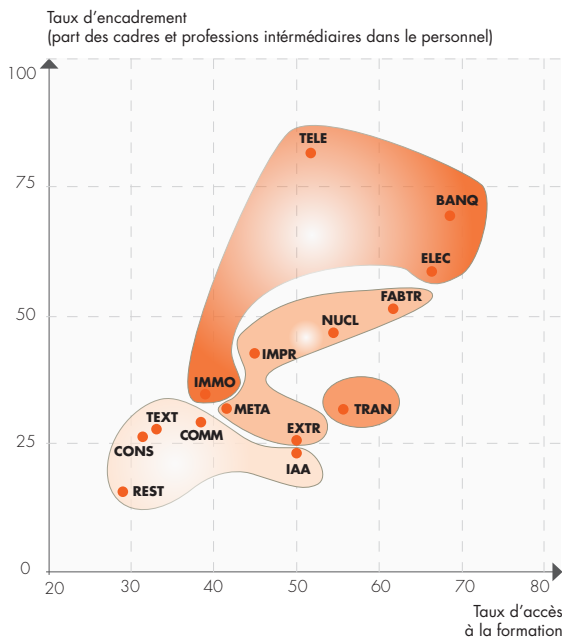
		Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Ensemble	
		35% des salariés	15% des salariés	16% des salariés	34% des salariés	sur 100% des salariés	
Intensité du recours à la formation	Taux d'accès (% part de salariés formés)	48	56	49	37	45	
	Effort financier (% de la masse salariale)	4,1	4,8	3,5	3	3,7	
	Nombre d'heures de formation / salarié formé	30	33	29	23	28	
Caractéristiques des politiques de formation	% d'entreprises...	...ayant recours au hors temps de travail	11	8	15	5	9
		...ayant recours au DIF	35	23	27	19	25
		...qui mènent des entretiens professionnels pour identifier les besoins de formation	66	26	55	46	52
		...ayant introduit de nouveaux modes de fonctionnement	12	5	11	8	10
		...ayant introduit de nouvelles méthodes d'organisation du travail et/ou de prise de décision	19	11	17	14	16
		...ayant introduit de nouveaux modes de relations externes avec d'autres entreprises ou organismes	14	5	9	6	9
	% de grandes entreprises (250 salariés et plus)	4	4	5	2	3	
	% de cadres dans le personnel	29	13	21	13	20	
% d'ouvriers dans le personnel	22	37	46	29	30		

Note : les secteurs ont été regroupés à partir d'une classification ascendante hiérarchique, tenant compte d'indicateurs permettant d'évaluer l'intensité du recours à la formation, les caractéristiques structurelles des entreprises et leurs politiques de formation.

■ **Intensité du recours à la formation selon les secteurs d'activité**

Secteur d'activité	Classe 1				Classe 2	Classe 3				Classe 4				Ensemble		
	ELEC	TELE	BANQ	IMMO	TRAN	EXTR	IMPR	NUCL	META	FABTR	IAA	TEXT	CONS		COMM	REST
Effort financier (%)	8	4	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
Durée moyenne de formation par salarié (heure)	29	17	22	10	18	12	13	15	12	19	11	9	9	8	7	13
Part de grandes entreprises (250 salariés et plus) (%)	7	4	9	3	4	3	4	8	3	15	4	2	1	2	1	3

■ **Formation et part d'encadrement selon les secteurs d'activité (%)**



■ **Légende**

Classe 1 : recours intensif et politique de formation structurée

- ELEC** Production et distribution d'électricité, de gaz, Captage, traitement et distribution d'eau, Collecte et traitement des eaux usées, Collecte, traitement et élimination des déchets
- TELE** Edition, Production de films cinématographiques, Edition musicale, Télécommunications
- BANQ** Activité des services financiers, Assurance, Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance
- IMMO** Activités immobilières, Activités comptables, Activités de location, Activités créatives, Activités sportives, Autres services personnels

Classe 2 : recours intensif à la formation

- TRAN** Transports terrestres, transports par eau, Transports aériens, Services auxiliaires des transports, Activité de poste et de courrier

Classe 3 : recours modéré à la formation

- EXTR** Industries extractives
- IMPR** Industries du papier et du carton, etc, Autres industries manufacturières
- NUCL** Cokéfaction, raffinage, Industries chimique, Industries pharmaceutique, Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
- META** Métallurgie, fabrication de produits métalliques
- FABTR** Industries automobile, Fabrication d'autres matériels de transport

Classe 4 : recours faible à la formation

- IAA** Industries agricoles et alimentaires
- TEXT** Fabrication de textile, Industries de l'habillement, Industries du cuir et de la chaussure
- CONS** Construction et bâtiments, Génie civil, Travaux de constructions spécialisés
- COMM** Commerce et réparation automobile, Commerce de gros à l'exception des automobiles, Commerce de détail à l'exception des automobiles
- REST** Hébergement, Restauration

[Source : CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Formation dans les *entreprises européennes*

Les salariés européens sont inégaux face à la formation.

Dans presque tous les pays, l'intensité du recours à la formation croît avec la taille de l'entreprise.

La combinaison de plusieurs indicateurs mesurant le recours à la formation dans les entreprises européennes aboutit à la distinction de trois groupes de pays : des pays peu formateurs ; des pays polyformateurs dans lesquels l'accès à la formation sous diverses formes est relativement fréquent ; et des pays monoformateurs, comme la France, qui privilégient les cours et stages.

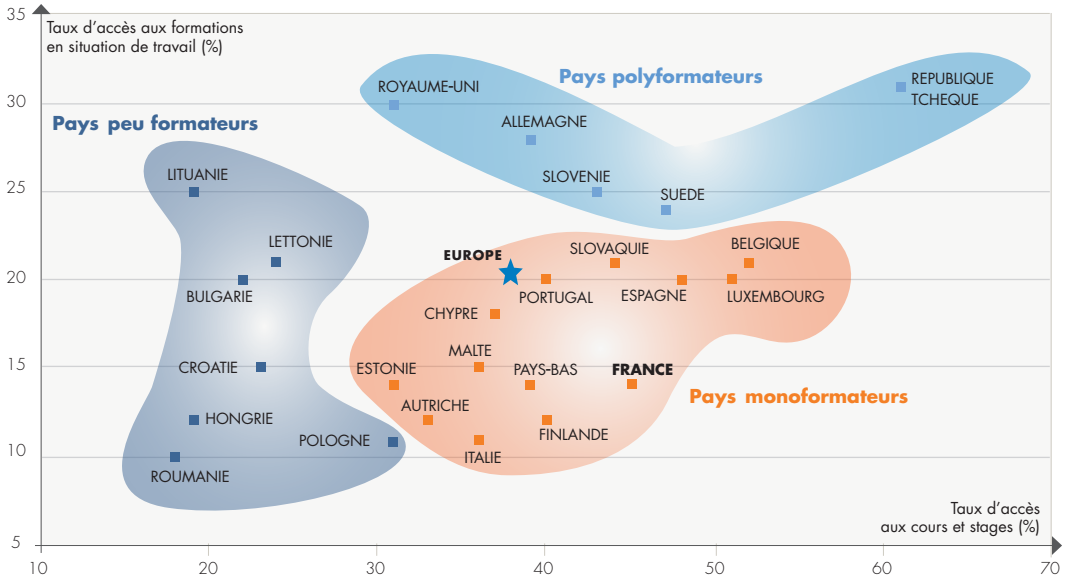
Les pays peu formateurs sont tous issus de l'ancien bloc de l'Est : Croatie, Hongrie, Roumanie, Bulgarie, Pologne, Lettonie et Lituanie. Les salariés de ces pays accèdent peu à la formation, qu'elle soit dispensée sous forme de cours et stages (22 % des salariés ont accédé à une formation de ce type en 2010), organisée en situation de travail (16 %) ou sous forme de cercles d'enseignement ou de qualité (7 %). La prédominance des petites entreprises où le recours à la formation est particulièrement faible, peut expliquer ces chiffres modestes.

Le groupe des pays polyformateurs est constitué du Royaume-Uni, de la Suède, de l'Allemagne, de la République tchèque et de la Slovénie. Le taux d'accès des salariés aux cours et stages est élevé (44 %), tout comme, relativement à la moyenne, l'accès aux formations en situation de travail (28 %) et sous forme de cercles d'enseignement et de qualité (17 %).

Le groupe des pays monoformateurs comprend notamment les pays du Benelux, la France, l'Espagne et l'Italie. Dans ces pays, les salariés accèdent souvent aux cours et stages (41 %) mais les formations en situation de travail (16 %) ou via des cercles d'enseignement et de qualité (8 %) sont moins répandues. Le cas de la France peut en partie s'expliquer par l'obligation légale de financement de la formation continue par les entreprises : aujourd'hui encore, il est plus aisé de s'acquitter de cette obligation en formant les salariés sous forme de cours et stages.

Au-delà des contextes institutionnels, l'intensité des pratiques de formation fluctue surtout en fonction de la taille des entreprises ; en Finlande le constat est moins marqué. Dans la plupart des pays d'Europe (sauf certains pays peu formateurs) la quasi-totalité des grandes entreprises a recours à la formation continue. ■

■ Taux d'accès des salariés à la formation en 2010 : trois groupes de pays

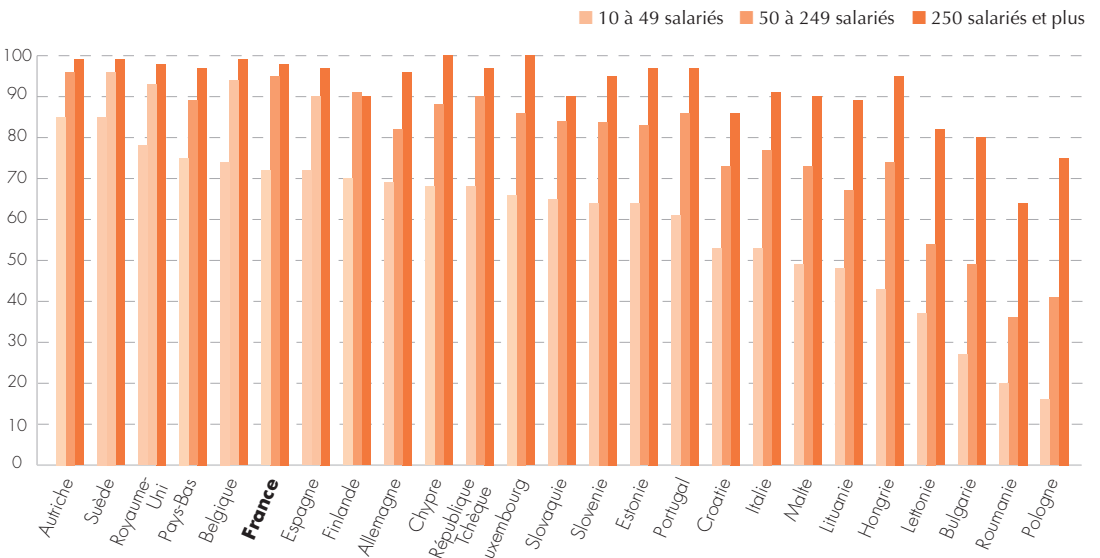


Note de lecture : En France, en 2010, 45 % des salariés ont accédé à une formation sous forme de cours et stages, et 14 % à une formation en situation de travail.

Construction de la typologie : les trois groupes de pays sont différenciés par une classification ascendante hiérarchique réalisée à partir des variables nationales agrégées suivantes (* réduites *, c'est-à-dire rapportées à leurs écarts-types) : part d'entreprises formatrices (par cours et stages et autres formes), taux d'accès aux cours et stages (par taille d'entreprise : de 10 à 49 salariés, de 50 à 249 salariés, et de 250 salariés ou plus), taux d'accès aux formations en situation de travail et aux formations par cercles d'enseignement ou de qualité (les 2^e et 3^e types de formation les plus fréquents après les cours et stages), et part de la durée annuelle du travail passée en formation par cours et stages.

Indicateurs pour la France	
Taux d'entreprises formatrices - toutes formes de formation	76 %
Taux d'entreprises formatrices - cours et stages	71 %
Taux d'entreprises formatrices - autres formes de formation	45 %
Taux d'accès des salariés aux cours et stages	45 %
Nombre d'heures de cours et stages par salarié	13 heures

■ Taux d'entreprises formatrices (tous types de formation) selon leur taille



[Source : CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Statut de l'emploi *et formation*

L'espérance de formation des salariés en CDD ou à temps partiel est nettement plus faible que celle des salariés en CDI ou à temps complet.

Dans les entreprises du secteur privé de 10 salariés et plus, l'espérance annuelle de formation varie fortement avec le statut de l'emploi. Les salariés occupant les emplois les plus stables sont également les plus formés.

En tout premier lieu, la nature du contrat de travail divise les salariés du secteur privé. Les titulaires d'un CDI affichent une espérance annuelle de formation de 19 heures contre seulement 8 heures pour les titulaires d'un CDD, soit plus du double. L'écart varie toutefois selon la catégorie socioprofessionnelle. L'écart entre l'espérance annuelle de formation des professions intermédiaires en CDI et celui des professions intermédiaires en CDD est de 8 heures, à l'avantage des premiers. Il est encore plus massif en ce qui concerne les employés (12 heures) et reste consistant pour les ouvriers (9 heures).

Ces résultats ne sont pas surprenants. La formation représente un investissement pour l'employeur, qui finance la majeure partie des formations, et il est probable que celui-ci est moins enclin à financer des formations pour des salariés dont l'avenir au sein de l'entreprise est plus incertain.

Par ailleurs, les salariés à temps complet affichent une espérance annuelle de formation de 20 heures contre 6 heures pour les salariés à temps partiel. L'écart enregistré est massif. Il renvoie en partie aux types d'emplois concernés dans l'un et l'autre cas : la majorité des emplois à temps partiel sont peu qualifiés.

Cependant, à catégorie socioprofessionnelle donnée, les écarts entre salariés selon le temps de travail restent très importants : 14 heures séparent l'espérance de formation des cadres à temps complet de celle des cadres à temps partiel. Les ouvriers et les employés à temps partiel sont de loin les plus mal lotis : leur espérance annuelle de formation n'est que de 3 heures.

Les salariés en CDD et en CDI se forment dans les mêmes proportions aux questions de réglementation. En revanche, les seconds sont plus nombreux à chercher à « être plus à l'aise dans leur travail ». Les écarts sont moindres si l'on considère le temps de travail : les formations des salariés, à temps complet ou à temps partiel visent à se conformer à la réglementation ou à « être plus à l'aise dans son travail » dans des proportions proches. ■

■ Espérance annuelle de formation* selon la nature du contrat et la catégorie socioprofessionnelle (en heures)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
CDD	ns**	15	5	5	8
CDI	28	23	17	14	19
Ensemble	28	22	14	13	17

** ns : non significatif

■ Espérance annuelle de formation* selon le temps de travail et la catégorie socioprofessionnelle (en heures)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Temps partiel	15	15	5	3	6
Temps complet	29	23	17	14	20
Ensemble	28	22	14	13	17

* L'espérance annuelle de formation est un indicateur synthétique qui correspond à la moyenne des durées individuelles annualisées.

Modalité de calcul : - pour un salarié ayant travaillé 12 mois dans l'entreprise et ayant suivi au moins une formation, la durée individuelle annualisée est équivalente au temps passé en formation au cours de l'année ;

- pour un salarié ayant travaillé moins de 12 mois dans l'entreprise, le calcul est effectué sur la base d'un « équivalent 12 mois ». Exemple : pour un salarié ayant travaillé 9 mois dans l'entreprise et ayant suivi une ou plusieurs formations d'une durée totale de 20 heures la durée individuelle annualisée est de : $(20/9) \times 12 = 26,6$ heures ;

- pour un salarié n'ayant pas accédé à la formation, quelle que soit sa durée d'emploi dans l'entreprise, la durée individuelle annualisée est nulle.

L'espérance de formation est obtenue en divisant la somme des durées individuelles annualisées par le nombre d'individus. Elle est exprimée en heures par salarié.

■ Caractéristiques des formations selon le contrat de travail et le temps de travail

	% de formations visant à être plus à l'aise dans son travail	% de formations visant à se conformer à la réglementation (hygiène, sécurité)
CDD	35	32
CDI	45	30
Temps partiel	49	29
Temps complet	44	31
Ensemble	45	30

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Diplôme et formation

*La formation va à la formation !
C'est en grande partie parce
qu'ils occupent des emplois
qualifiés que les plus diplômés
se forment davantage. Mais
le diplôme, à qualification
donnée, joue aussi son rôle.*

L'adage selon lequel « la formation va à la formation » est toujours d'actualité. L'espérance de formation augmente avec le niveau de diplôme initial. Les salariés diplômés d'un niveau bac+3 et au-delà se forment ainsi près de trois fois plus que leurs homologues non diplômés (respectivement 26 heures contre 9 heures).

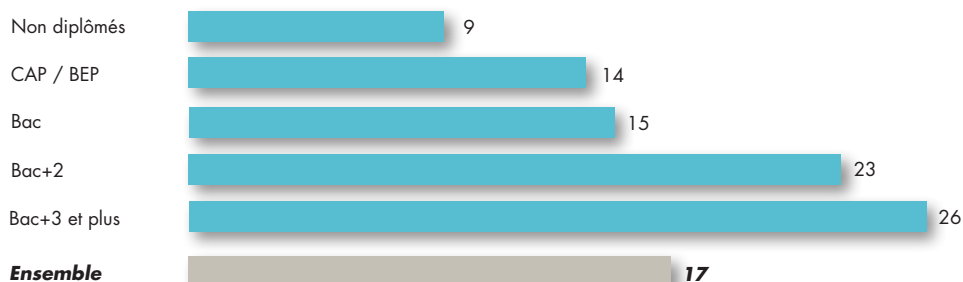
Si les plus diplômés se forment davantage, c'est principalement en raison de l'articulation entre niveau de diplôme initial et catégorie socioprofessionnelle d'appartenance. En effet, si les salariés les plus diplômés se forment plus, c'est en grande partie parce qu'ils occupent des postes qualifiés pour lesquels l'intensité de formation est plus élevée.

Ainsi, les cadres et professions intellectuelles supérieures tiennent le haut du pavé avec une espérance annuelle de formation de 28 heures en moyenne. Parmi eux, les titulaires d'un diplôme de niveau « bac+3 et plus » affichent l'espérance de formation la plus élevée de la catégorie : 32 heures. Si les cadres titulaires d'un diplôme de niveau bac se forment moins (20 heures), ce niveau reste cependant supérieur à celui des ouvriers bacheliers (16 heures) ou des employés ayant atteint le même niveau de diplôme (8 heures).

Toutefois, les emplois exercés ne suffisent pas à expliquer les logiques à l'œuvre. Parmi les employés, les non-diplômés ne se forment que 5 heures en moyenne alors que les titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 affichent une espérance de formation de 19 heures. Cet écart tient pour une large part au fait qu'ils sont tout à la fois plus jeunes et plus souvent « employés qualifiés ». Mais le diplôme, à âge et niveau de qualification donnés, joue également sur l'accès à la formation.

Enfin, les salariés titulaires de diplômes de niveau bac+2 sont ceux qui déclarent le plus souvent des besoins de formation non satisfaits, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. Seule exception, les salariés exerçant une profession intermédiaire, plus souvent insatisfaits lorsqu'ils sont titulaires d'un diplôme de niveau « bac+3 ou plus ». ■

■ Espérance annuelle de formation* selon le diplôme (en heures)



■ Espérance annuelle de formation* selon le diplôme et catégorie socioprofessionnelle (en heures)

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Non diplômés	16	9	5	10	9
CAP BEP	15	18	18	12	14
Bac	20	22	8	16	15
Bac+2	22	26	19	23	23
Bac+3 et plus	32	24	14	ns	26
Ensemble	28	22	14	13	17

* L'espérance annuelle de formation est un indicateur synthétique qui correspond à la moyenne des durées individuelles annualisées.

Modalité de calcul : - pour un salarié ayant travaillé 12 mois dans l'entreprise et ayant suivi au moins une formation, la durée individuelle annualisée est équivalente au temps passé en formation au cours de l'année ;

- pour un salarié ayant travaillé moins de 12 mois dans l'entreprise, le calcul est effectué sur la base d'un « équivalent 12 mois ». Exemple : pour un salarié ayant travaillé 9 mois dans l'entreprise et ayant suivi une ou plusieurs formations d'une durée totale de 20 heures la durée individuelle annualisée est de : $(20/9) \times 12 = 26,6$ heures ;

- pour un salarié n'ayant pas accédé à la formation, quelle que soit sa durée d'emploi dans l'entreprise, la durée individuelle annualisée est nulle.

L'espérance de formation est obtenue en divisant la somme des durées individuelles annualisées par le nombre d'individus. Elle est exprimée en heures par salarié.

■ Besoins de formation non satisfaits (%)

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Non diplômés	ns**	13	12	16	15
CAP BEP	25	22	23	19	21
Bac	22	20	14	27	20
Bac+2	37	30	28	27	30
Bac+3 et plus	29	41	16	ns	28
Ensemble	28	27	19	20	23

** ns : non significatif

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Âge et formation

Les chances de se former sont en général accrues en début de carrière. Les écarts entre catégories socioprofessionnelles se réduisent à mesure que l'âge augmente.

En 2010, les salariés des entreprises privées de dix salariés et plus affichent une espérance annuelle de formation de 17 heures en moyenne. Ce sont les moins de 30 ans qui se forment le plus (20 heures), viennent ensuite les 30-39 ans (19 heures), et les plus âgés ferment la marche (14 heures). Des distinctions affleurent toutefois selon les catégories socioprofessionnelles, structurées autour de deux tendances significatives.

Dans toutes les catégories socioprofessionnelles, à l'exception de la catégorie ouvrière, ce sont les plus jeunes qui se forment le plus. L'espérance de formation décline ensuite à mesure que l'âge augmente jusqu'à atteindre un plancher pour les salariés âgés de 50 ans et plus. Seule exception, les ouvriers, parmi lesquels ce sont les 30-39 ans qui se forment le plus et les 40-49 ans le moins.

Une deuxième tendance marque le lien entre l'âge et la formation : la distance entre les catégories socioprofessionnelles observée à travers l'espérance de formation se réduit à mesure que l'âge augmente. Ainsi, 22 heures séparent l'espérance annuelle de formation des jeunes cadres de celle des jeunes employés ; cet écart n'est plus que de 6 heures en ce qui concerne les 50 ans et plus.

Toutes catégories socioprofessionnelles confondues, les salariés âgés de 40 à 49 ans sont ceux qui déclarent le plus souvent un besoin ou une envie de formation non satisfaits. Plus précisément c'est le cas des cadres et des employés. En revanche, parmi les professions intermédiaires, ce sont les 30-39 ans qui se déclarent les plus insatisfaits ; chez les ouvriers, ce sont les plus jeunes qui déclarent le plus de frustrations. Les plus formés ne sont donc pas les plus satisfaits. ■

■ Espérance annuelle de formation* selon l'âge (en heures)



■ Espérance annuelle de formation* selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle (en heures)

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
15 à 29 ans	40	28	18	14	20
30 à 39 ans	37	19	10	16	19
40 à 49 ans	25	25	13	9	17
50 ans et plus	15	18	9	13	14
Ensemble	28	22	14	13	17

* L'espérance annuelle de formation est un indicateur synthétique qui correspond à la moyenne des durées individuelles annualisées.

Modalité de calcul : - pour un salarié ayant travaillé 12 mois dans l'entreprise et ayant suivi au moins une formation, la durée individuelle annualisée est équivalente au temps passé en formation au cours de l'année ;

- pour un salarié ayant travaillé moins de 12 mois dans l'entreprise, le calcul est effectué sur la base d'un « équivalent 12 mois ». Exemple : pour un salarié ayant travaillé 9 mois dans l'entreprise et ayant suivi une ou plusieurs formations d'une durée totale de 20 heures la durée individuelle annualisée est de : $(20/9) \times 12 = 26,6$ heures ;

- pour un salarié n'ayant pas accédé à la formation, quelle que soit sa durée d'emploi dans l'entreprise, la durée individuelle annualisée est nulle.

L'espérance de formation est obtenue en divisant la somme des durées individuelles annualisées par le nombre d'individus. Elle est exprimée en heures par salarié.

■ Besoins de formation non satisfaits selon l'âge (%)

Part de salariés ayant eu un besoin ou une envie de formation non satisfait en 2010

	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
15 à 29 ans	21	31	19	23	22
30 à 39 ans	28	36	20	20	25
40 à 49 ans	36	28	24	21	26
50 ans et plus	24	14	14	17	17
Ensemble	29	27	19	20	23

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Hommes et femmes *face à la formation*

Les hommes se forment plus que les femmes, avec des écarts variables selon les catégories socioprofessionnelles. Les femmes ouvrières sont de loin les moins bien loties.

Dans les entreprises du secteur privé comptant plus de dix salariés, les hommes affichent une espérance annuelle de formation supérieure à celle des femmes : 20 heures contre 12 heures. Toutefois, l'inégalité varie selon la catégorie socioprofessionnelle.

Cadres et professions intellectuelles supérieures se forment dans des proportions relativement généreuses. L'espérance annuelle de formation des hommes cadres et professions intellectuelles supérieures atteint 29 heures en 2010. Le niveau, bien qu'inférieur, reste élevé en ce qui concerne leurs homologues féminins (26 heures). En ce qui concerne les professions intermédiaires, l'écart qui sépare les espérances annuelles de formation des hommes et des femmes est beaucoup plus marqué : 25 heures contre 15 heures.

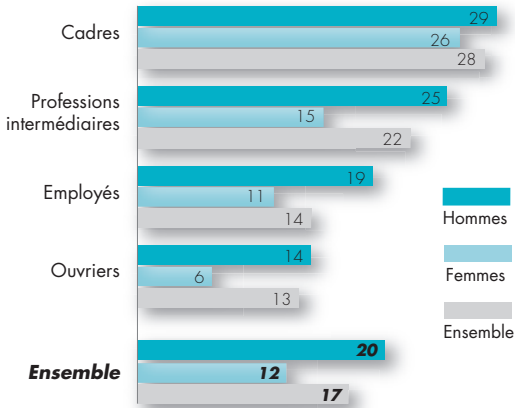
Employés et ouvriers se forment nettement moins : les espérances annuelles de formation s'élèvent respectivement à 14 heures et à 13 heures. Les femmes employées affichent une espérance de formation bien inférieure à celle de leurs homologues masculins : 11 heures contre 19 heures. Dans la catégorie ouvrière, l'inégalité des espérances de formation selon le sexe est également très marquée : 14 heures pour les hommes contre 6 heures pour les femmes. Cet écart résulte essentiellement du niveau de qualification des emplois occupés par les unes et les autres : les femmes ouvrières sont relativement plus nombreuses que les hommes parmi les ouvriers non qualifiés dont l'accès à la formation reste le plus faible du monde du travail.

Les inégalités de formation liées au temps de travail sont plus marquées chez les hommes que chez les femmes. Ceci s'explique largement par les types d'emplois à temps partiel exercés, différents selon le sexe.

Enfin, le taux d'accès aux cours et stages des hommes excède celui des femmes quel que soit le secteur d'activité considéré, à l'exception du secteur de l'édition où les taux d'accès sont équivalents. Il en va de même si l'on considère la taille des entreprises. Seules deux catégories se démarquent : dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'accès des femmes à la formation excède celui des hommes et dans les entreprises de 20 à 49 salariés, les taux d'accès sont de même niveau. ■

■ **Espérance annuelle de formation* (en heure)**

■ **selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle**



■ **selon le sexe et le temps de travail**



* L'espérance annuelle de formation est un indicateur synthétique qui correspond à la moyenne des durées individuelles annualisées.

Modalité de calcul :

- pour un salarié ayant travaillé 12 mois dans l'entreprise et ayant suivi au moins une formation, la durée individuelle annualisée est équivalente au temps passé en formation au cours de l'année ;
- pour un salarié ayant travaillé moins de 12 mois dans l'entreprise, le calcul est effectué sur la base d'un « équivalent 12 mois ». Exemple : pour un salarié ayant travaillé 9 mois dans l'entreprise et ayant suivi une ou plusieurs formations d'une durée totale de 20 heures la durée individuelle annualisée est de : $(20/9) \times 12 = 26,6$ heures ;
- pour un salarié n'ayant pas accédé à la formation, quelle que soit sa durée d'emploi dans l'entreprise, la durée individuelle annualisée est nulle.

L'espérance de formation est obtenue en divisant la somme des durées individuelles annualisées par le nombre d'individus. Elle est exprimée en heures par salarié.

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

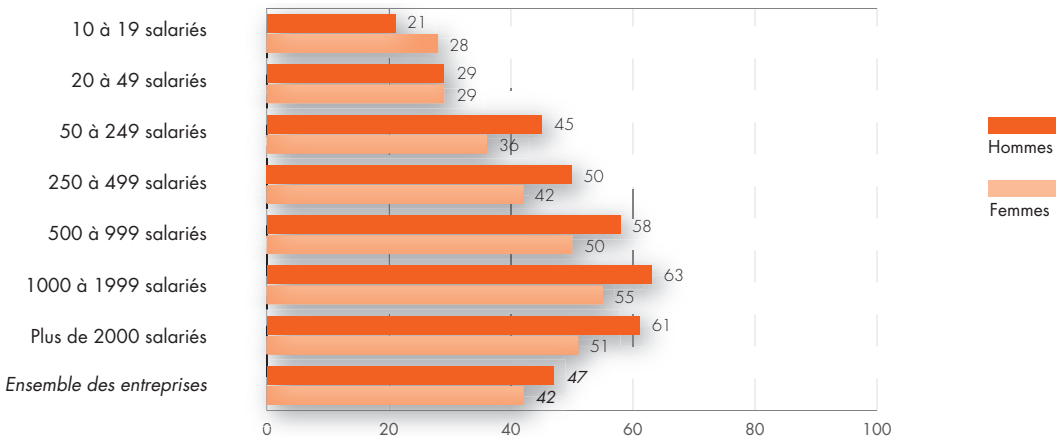
■ **Taux d'accès aux cours et stages selon le sexe et le secteur d'activité (%)**

Secteurs d'activité*	Femmes	Hommes
Industries extractives	38	52
Industries agricoles et alimentaires	42	55
Textile, habillement	30	33
Papier, carton	38	47
Industrie chimique et pharmaceutique	52	56
Métallurgie	36	43
Industrie automobile	58	62
Production et distribution d'eau, gaz et électricité - Collecte et traitement des déchets	60	68
Construction et bâtiment - Génie civil	30	34
Commerce de détail	35	42
Transports et services auxiliaires	55	56
Hébergement, restauration	28	31
Édition - Télécommunications	52	52
Services financiers - Assurances	67	71
Activités de services aux entreprises et aux particuliers	36	42
Ensemble	42	47

* Retrouvez la liste détaillée des différents secteurs d'activité page 106.

[Source : CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

■ **Taux d'accès aux cours et stages selon le sexe et la taille de l'entreprise (%)**



[Source : CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Les périodes *de professionnalisation*

Le bilan du recours aux périodes de professionnalisation est modeste. Les durées de formation sont faibles et elles ne touchent pas toujours les publics prioritaires.

L'utilisation des périodes de professionnalisation semble encore éloignée de l'esprit qui prévalait à leur création, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2003 (voir encadré ci-dessous).

D'après les déclarations des entreprises, la part de salariés formés via les périodes de professionnalisation marque le pas depuis 2009, pour se stabiliser à 2,1 % en 2011. Cette stabilité du taux d'accès concerne toutes les tailles d'entreprises. Par ailleurs, la hiérarchie habituelle est respectée : plus l'entreprise est grande, plus elle a recours à ce dispositif.

9 % des entreprises de 10 à 19 salariés utilisent les périodes de professionnalisation pour 83 % de celles de 2 000 salariés et plus. Cet écart s'explique sans doute par l'ingénierie complexe de ce dispositif, qui nécessite de la part des entreprises une connaissance approfondie des questions relatives à la formation. Les durées par bénéficiaire restent modestes au regard des principes initiaux qui en faisaient un dispositif de formation par alternance destiné à redynamiser les milieux de carrière. La durée moyenne se situe autour de 70 heures mais elle est plus faible dans les entreprises de 500 salariés et plus.

Les états statistiques et financiers renseignés par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) montrent une grande diversité de pratiques selon les branches. En 2012, 39 % des périodes de professionnalisation ont été réalisées par des salariés d'entreprises relevant du secteur des industries manufacturières et 14 % de celles du secteur du commerce/réparation automobile. La diffusion des périodes de professionnalisation semble relever principalement de l'existence d'une politique volontariste de branche en la matière. ■

L'ANI de 2003 et la loi de 2004 créent les périodes de professionnalisation avec pour finalité de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous CDI. Elles ont pour objectifs de permettre aux salariés d'acquérir un diplôme, titre, qualification ou de participer à une action dont l'objectif de professionnalisation est défini par la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE). Elles sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations et également :

- aux salariés devant consolider la seconde partie de leur carrière,
- aux salariés engagés dans une création d'entreprise,
- aux parents en reprise d'activité,
- aux travailleurs handicapés par l'intermédiaire d'une convention entre le Comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (CPNFP AGEFIPH).

■ Taux d'accès aux périodes de professionnalisation selon la taille de l'entreprise

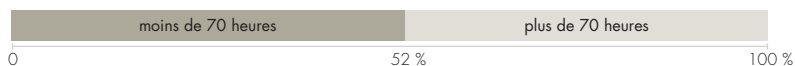
	% d'entreprises concernées	% de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation	Nombre d'heures par stagiaire
10 à 19 salariés	9	1	81
20 à 49 salariés	17	2	86
50 à 249 salariés	31	2	73
250 à 499 salariés	52	2	81
500 à 1999 salariés	72	3	70
2000 salariés et plus	83	3	60
Ensemble	17	2	71

[Source : Déclarations fiscales 24-83 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2011]

■ Chiffres clés des périodes de professionnalisation en 2012

■ **340 950 périodes de professionnalisation** ont été prises en charge pour un montant de **604 millions d'euros**.

■ **Plus de la moitié** des périodes de professionnalisation durent **moins de 70 heures**.



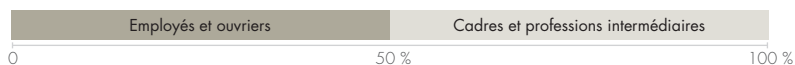
■ **Moins d'un tiers** des périodes de professionnalisation concernent les **entreprises de moins de 50 salariés**.



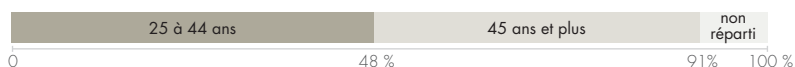
■ Les périodes de professionnalisation s'effectuent en quasi-totalité sur le temps de travail.



■ **La moitié** des périodes de professionnalisation concernent les **catégories employés et ouvriers**.



■ **La moitié des bénéficiaires** ont entre **25 et 44 ans**.



■ **68 %** sont des **hommes**.



[Source : États statistiques des OPCA / Enquête quantitative Professionnalisation 2012 à partir des résultats consolidés des Organismes paritaire collecteur agréé (OPCA) et Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)]

Politiques de formation

Financement *des formations*

L'employeur est le financeur principal des formations suivies par les salariés. Plus l'entreprise est petite, plus la part des dépenses qui transitent par les OPCA est importante.

L'employeur finance intégralement la quasi-totalité des formations suivies par les salariés. La moitié d'entre elles durent moins de 16 heures.

L'employeur finance d'autant plus les formations que celles-ci sont en lien avec l'exercice de l'activité professionnelle : ainsi, 99 % des formations visant à ce que les salariés soient plus à l'aise ou plus efficaces dans leur travail sont financées intégralement par les employeurs. Ces formations se déroulent dans 93 % des cas exclusivement sur le temps de travail. Le salarié participe davantage au financement de sa formation lorsque celle-ci vise l'obtention d'un diplôme. Les formations visant cet objectif se déroulent moins souvent sur le temps de travail (71 %).

Les coûts par stagiaire et heure de formation varient peu selon la taille de l'entreprise et se situent autour d'une moyenne de 2 371 euros par stagiaire et de 84 euros par heure. Le coût par salarié passe quant à lui de 504 euros dans les entreprises de 10 à 19 salariés à 1 473 euros dans les plus grandes.

Le poids financier des grandes entreprises (au-delà de 500 salariés, soit 1,5 % des entreprises de 10 salariés et plus soumises à l'obligation de financement de la formation) reste prépondérant puisque qu'elles représentent 45 % de la masse salariale et 58 % de la dépense de formation des entreprises du champ.

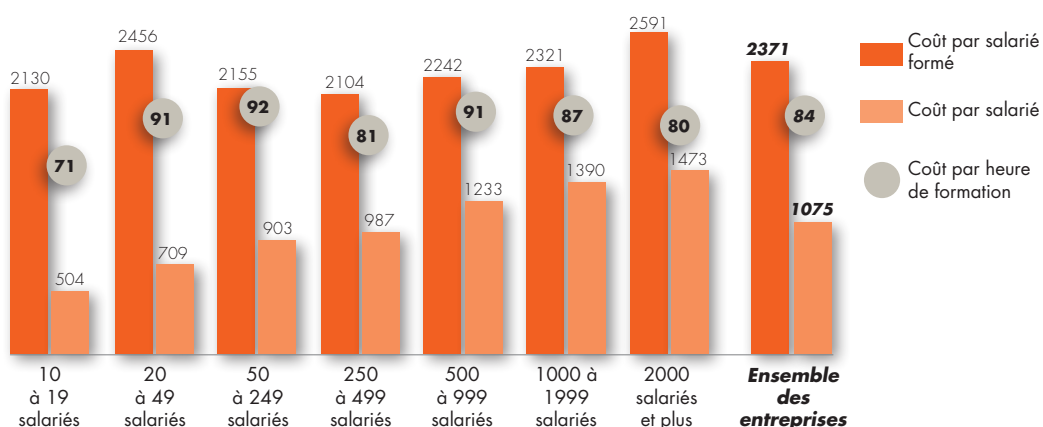
Par ailleurs, la part des dépenses transitant par les OPCA est d'autant plus importante que l'entreprise est petite. Elle se situe à 80 % pour les plus petites et à 36 % pour les plus grandes. Dans ces dernières, la formation est plus souvent internalisée. ■

■ Financement et objectifs des formations (%)

Part de formations ...	Formations visant à ...				Ensemble
	être plus à l'aise dans son travail	changer le contenu de son activité dans l'entreprise	se conformer à des impératifs liés à la réglementation	obtenir un diplôme ou un titre	
financées intégralement par l'employeur	99	99	100	95	99
qui se sont déroulées exclusivement sur le temps de travail	93	76	93	71	90

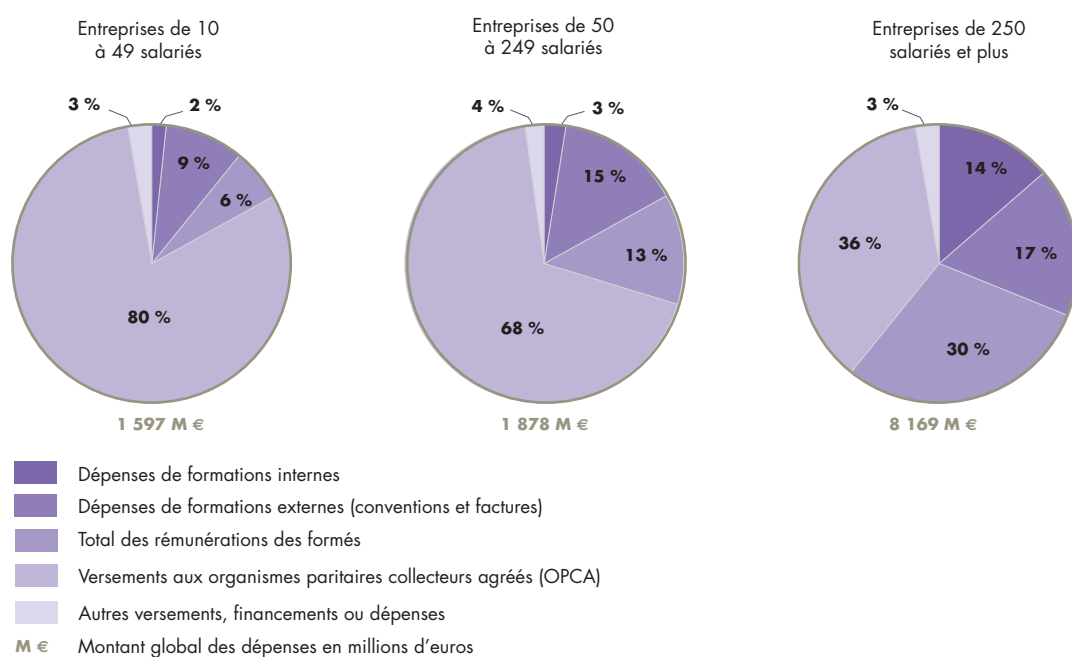
[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : formations des salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

■ Coût des cours et stages selon la taille de l'entreprise (en €)



[Source : CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

■ Répartition des dépenses déductibles en 2011 selon la taille de l'entreprise



[Source : Déclarations fiscales 24-83 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus]

Variété des *politiques de formation*

Environ la moitié des entreprises forment leur personnel et ont une politique de formation structurée.

La politique de formation est particulièrement organisée et ambitieuse dans les grandes entreprises qui appartiennent à un groupe.

Les politiques de formation des entreprises peuvent être classées en cinq types, en fonction de l'intensité de l'effort de formation et du degré de structuration de cette politique.

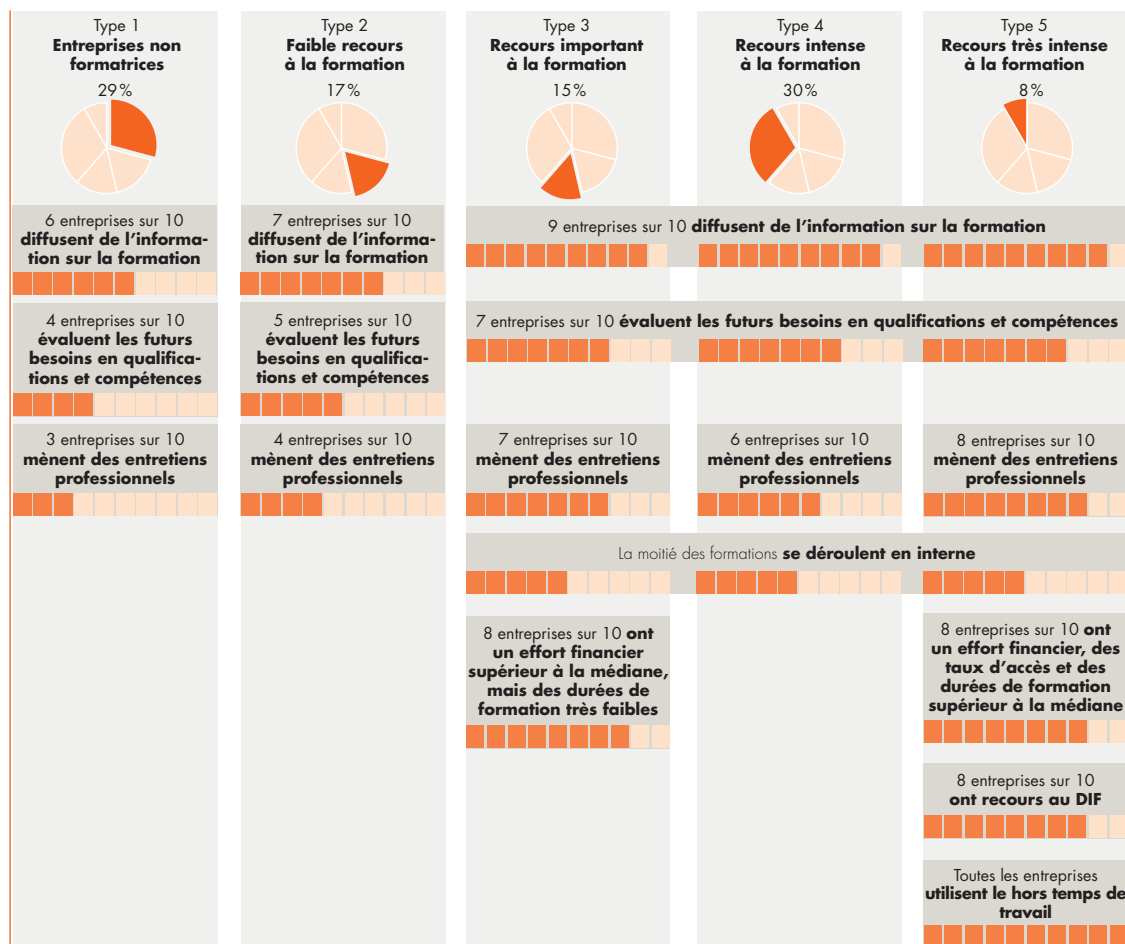
Le premier type regroupe les entreprises non formatrices. Celles-ci ont très majoritairement moins de 50 salariés, appartiennent plus souvent aux secteurs de la construction et de la restauration et n'ont aucune politique de formation structurée. Dans les autres types, les entreprises sont formatrices à des degrés divers.

Le type 2 est constitué principalement d'entreprises de 10 à 49 salariés. Elles ne forment qu'une faible part de leurs personnels, et privilégient ceux occupant les postes les plus qualifiés. Alors qu'ils représentent le tiers de leur main-d'œuvre, les ouvriers n'accèdent que très faiblement aux cours et stages. Les politiques de formation sont très peu développées, à l'instar de celles du type 1. Les durées de formation y sont en revanche plus longues que la moyenne.

À l'opposé, les entreprises du type 5 ont des politiques de formation offensives, associées à des efforts financiers et à des durées de formation supérieures à la moyenne. Leur politique est aussi très structurée et formalisée. Elles ont toutes recours aux formations réalisées en partie hors temps de travail et largement au DIF. Elles disposent de leur propre centre de formation ou d'un centre partagé, et sont aussi nombreuses à impliquer les représentants du personnel dans la gestion de la formation. Il s'agit d'entreprises de grande taille, qui appartiennent pour moitié à un groupe (contre un quart en moyenne). Les secteurs de la banque, des assurances, de l'immobilier et des services personnels sont davantage représentés dans ce type.

Les entreprises de type 3 et 4 recourent de manière importante à la formation et mettent généralement en œuvre des procédures formalisées : entretiens professionnels, recueil des besoins, information sur la formation. La moitié de leurs salariés accèdent à la formation. Les entreprises de type 3 se distinguent par des durées de formation faibles et un effort financier moyen ; les entreprises du secteur du commerce et de la réparation automobile y sont surreprésentées. ■

■ Typologie des entreprises selon les caractéristiques de leur politique de formation



■ Indicateurs d'intensité de formation selon le type de politique de formation

Type	Effort financier (%)	Taux d'accès (%)	Durée moyenne par stagiaire (heures)
1 - Entreprises non formatrices	1,3	0	0
2 - Faible recours à la formation	1,9	9	52
3 - Recours important à la formation	2,3	50	9
4 - Recours intense à la formation	4,0	51	30
5 - Recours très intense à la formation	4,6	58	30
Ensemble	3,7	45	28

■ Caractéristiques des entreprises selon le type de politique de formation (%)

Type	Taux d'encadrement	Part d'entreprises de moins de 50 salariés	Part d'entreprises de plus de 250 salariés
1 - Entreprises non formatrices	20	97	0
2 - Faible recours à la formation	28	87	1
3 - Recours important à la formation	30	83	2
4 - Recours intense à la formation	36	78	4
5 - Recours très intense à la formation	33	57	16
Ensemble	29	84	3

[Source : CVTSA / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Connaissance des *dispositifs de formation*

Les salariés en CDD doivent, plus souvent que les autres, aller au-devant de l'information sur la formation. Ils sont ainsi trois fois plus nombreux à devoir demander leurs droits acquis au titre du DIF.

Les dispositifs de formation accèdent en 2010 à une certaine notoriété : 68 % des salariés ont entendu parler du bilan de compétences, 64 % du DIF et de la VAE, 60 % du CIF. Elle varie néanmoins selon le contrat de travail du salarié. Le clivage est net entre les CDI, très bien informés quel que soit le dispositif, et les CDD, dont le niveau de connaissance est plus faible, surtout pour le DIF et le CIF (47% d'entre eux se déclarent être informés).

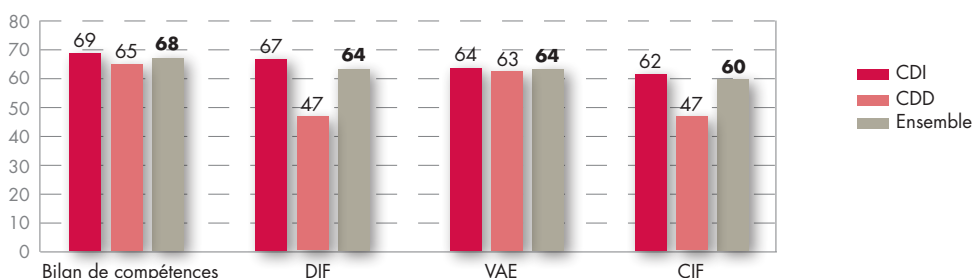
Trois salariés sur dix ont pris l'initiative de chercher des informations sur les possibilités de formation. Pour une majorité d'entre eux, Internet et l'employeur sont des sources utiles d'information sur la formation. Si les CDI trouvent principalement de l'information auprès de leur employeur, les CDD l'obtiennent plus souvent grâce à un service d'orientation.

87 % des salariés informés sur le DIF connaissent le nombre d'heures de formation auquel ils ont droit grâce à un document écrit remis par leur employeur. Si l'information annuelle du salarié sur ses droits acquis dans le cadre du DIF est une obligation légale, les salariés en CDD déclarent plus souvent que les autres devoir en faire la demande (21% contre 7% pour l'ensemble des salariés).

L'information passe avant tout par la hiérarchie. Ce canal est complété dans 45 % des entreprises par des affichages ou des envois de mails pour prévenir de la mise en place d'une formation. L'utilisation de catalogues ou de fascicules caractérise surtout les grandes entreprises (49 % contre 25 % toutes tailles confondues).

En moyenne, une entreprise sur trois a mené une campagne d'information sur le DIF. Plus l'entreprise est grande, plus elle informe ses salariés. Par ailleurs, les écarts sont importants selon les secteurs. Ainsi, près de la moitié des entreprises du secteur des services financiers et de celui des industries chimiques ont réalisé une campagne d'information sur le DIF ; dans le secteur des activités de services, elles ne sont plus que 28 %. ■

■ Part de salariés ayant entendu parler des différents dispositifs selon le contrat de travail (%)



■ Vecteurs d'informations selon le contrat de travail

Parmi les salariés ayant recherché de l'information sur la formation, part de ceux qui l'ont trouvée via :

	CDI	CDD	Ensemble
Internet	56	62	57
Un membre de l'entourage	17	23	18
L'employeur	57	20	51
Un service d'orientation	11	43	17
Un établissement d'éducation et de formation	16	22	17
Les medias	4	7	5
De la documentation	5	4	5

Champ : salariés ayant recherché de l'information sur la formation.

■ Vecteurs d'informations sur le DIF selon le contrat de travail

Les salariés qui connaissent le nombre d'heures de formation auquel ils ont droit dans le cadre du DIF ont appris son existence....

	CDI	CDD	Ensemble
Par un document écrit remis spontanément par leur employeur	87	64	85
Oralement, à l'initiative de leur employeur	7	15	8
Parce qu'ils l'ont demandé	6	21	7
Ensemble	100	100	100

Champ : salariés connaissant le nombre d'heures de formation auquel ils ont droit dans le cadre du DIF.

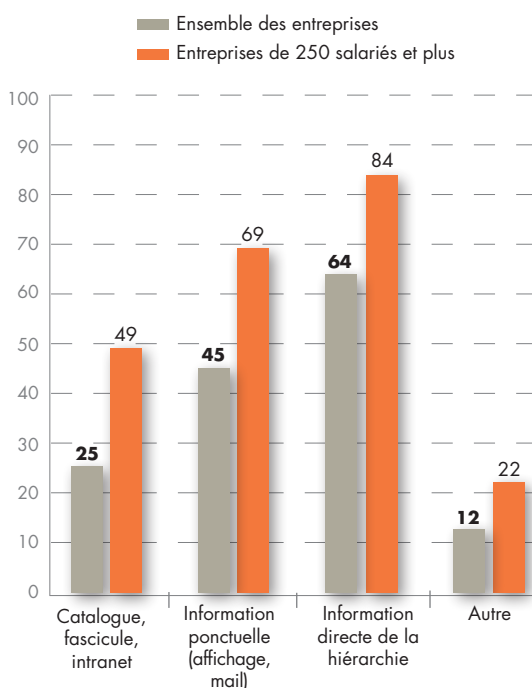
[Source : Insee - Adult Education Survey / Traitement : Céreq / Champ : salariés des secteurs public et privé - 2010 et 2011]

■ Part d'entreprises ayant mené une campagne d'information sur le DIF

Secteurs d'activité*	%
Industries extractives	39
Industries agricoles et alimentaires	35
Textile, habillement	34
Papier, carton	42
Industrie chimique et pharmaceutique	48
Métallurgie	42
Industrie automobile	41
Production et distribution d'eau, gaz et électricité - Collecte et traitement des déchets	44
Construction et bâtiment - Génie civil	33
Commerce de détail	34
Transports et services auxiliaires	37
Hébergement, restauration	35
Édition - Télécommunications	40
Services financiers - Assurances	47
Activités de services aux entreprises et aux particuliers	28
Ensemble	34

* Retrouvez la liste détaillée des différents secteurs d'activité page 106.

■ Modes de diffusion de l'information (%)



[Source : CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Recueil et expression *des besoins de formation*

Le recueil des besoins de formation des salariés ne se généralise pas. Bien au contraire, la pratique perd du terrain dans les entreprises de moins de 250 salariés. L'entretien professionnel reste la modalité la plus répandue.

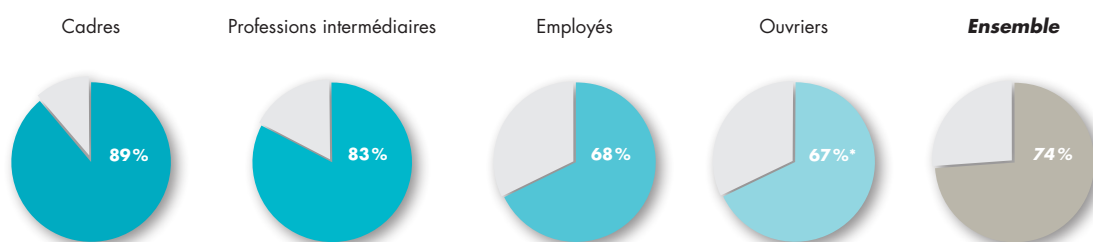
À la question « Avez-vous la possibilité de discuter de vos besoins de formation dans votre entreprise? », trois salariés sur quatre répondent positivement en 2010. Les cadres et les professions intermédiaires sont ceux qui se déclarent le plus souvent dans ce cas, avec respectivement 89 % et 83 % de « oui ». Cette proportion est réduite à seulement 68 % parmi les employés et 67 % pour les ouvriers. Si la catégorie socioprofessionnelle s'avère toujours particulièrement clivante, les écarts se resserrent néanmoins entre 2005 et 2010.

La proportion d'entreprises déclarant procéder à un recueil des besoins de formation n'a pas augmenté au cours des cinq dernières années. De manière globale, elle s'est même légèrement tassée, passant de 63 à 60 %. Cette évolution générale masque des tendances contrastées selon la taille des entreprises. La pratique est en recul dans celles de moins de 250 salariés alors qu'elle est restée stable, ou s'est légèrement développée, parmi les entreprises de plus grande taille, où elle se diffuse davantage à l'ensemble du personnel.

Au même titre que la taille des entreprises, le secteur d'activité influe sur la propension à recueillir les besoins de formation. Les deux secteurs où le recueil est le moins fréquent sont les transports (64 %) et la construction (52 %) et ce, indépendamment de la taille de l'entreprise. À l'inverse, c'est dans les secteurs des activités financières et de l'édition que la pratique du recueil des besoins de formation est la plus développée.

Le vecteur principal de recueil reste, de loin, l'entretien professionnel. En 2005 comme en 2010, 53 % des entreprises déclarent utiliser cette modalité, alors que les procédures plus formelles (fiches de recueil, questionnaires, etc.) perdent du terrain. En 2010, elles ne concernent plus que 2 % des entreprises contre 6 % cinq ans plus tôt. En revanche, les moyens de recueil informels (discussions autour de la machine à café ou dans les couloirs, etc.) progressent, notamment parmi les entreprises de moins de 250 salariés. Côté entreprises, 5 % déclarent utiliser principalement les canaux informels. Côté salariés, 10 % déclarent ne s'exprimer que par ce biais. ■

■ Expression des besoins selon la catégorie socioprofessionnelle (%)



*Note de lecture : en 2010, 67% des ouvriers déclarent avoir eu la possibilité de discuter de leurs besoins de formation avec leur employeur.

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

■ Évolution des modalités de recueil des besoins de formation entre 2005 et 2010 selon la taille de l'entreprise (%)

	% d'entreprises déclarant recueillir les besoins de formation de ses salariés		dont, part des entreprises :						% d'entreprises ne recueillant pas les besoins de formation	
			qui procèdent par entretiens		qui ne procèdent pas par entretiens :					
	2005	2010	2005	2010	Mobilisation d'autres outils formels		Modalités informelles		2005	2010
10 à 49 salariés	62	55	53	48	5	1	4	6	38	45
50 à 249 salariés	84	80	73	70	9	4	2	6	16	20
250 à 499 salariés	92	95	84	92	7	2	1	1	8	5
500 salariés et plus	98	97	92	93	5	1	1	3	2	3
Ensemble	63	60	53	53	6	2	4	5	37	40

■ Recueil des besoins de formation selon les secteurs d'activité (%)

Secteurs d'activité*	Entretiens	Autres formes de recueil	Pas de recueil
Industries extractives	55	8	37
Industries agricoles et alimentaires	50	4	46
Textile, habillement	45	10	45
Papier, carton	54	9	37
Industrie chimique et pharmaceutique	60	9	31
Métallurgie	52	8	40
Industrie automobile	57	7	36
Production et distribution d'eau, gaz et électricité - Collecte et traitement des déchets	64	9	27
Construction et bâtiment - Génie civil	40	8	52
Commerce de détail	50	8	42
Transports et services auxiliaires	26	10	64
Hébergement, restauration	49	6	45
Édition - Télécommunications	70	4	26
Services financiers - Assurances	73	7	20
Activités de services aux entreprises et aux particuliers	65	7	28
Ensemble	53	7	40

* Retrouvez la liste détaillée des différents secteurs d'activité page 106.

[Sources : CVTS3 et CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2005 et 2010]

Fréquence et contenu *de l'entretien professionnel*

L'entretien professionnel peine à se généraliser. Beaucoup plus fréquent dans les grandes entreprises, il va souvent de pair avec une politique de formation active.

Instauré en 2003, l'entretien professionnel est au cœur des réformes visant à permettre au salarié d'être acteur de son parcours professionnel, via la mobilisation d'un ou plusieurs dispositifs de formation. Sa diffusion est souvent présentée comme inéluctable, mais les résultats de l'enquête CVTS4 sont loin de conforter ce diagnostic. En 2005, 53 % des entreprises déclaraient conduire des entretiens professionnels auprès de leurs salariés. Ce chiffre reste inchangé en 2010.

La taille des entreprises joue un grand rôle : le recours à l'entretien professionnel concerne 95 % des structures de plus de 1000 salariés contre 43 % des PME de moins de 20 salariés. Les entreprises de taille intermédiaire (250 à 499 salariés) se situent entre ces deux niveaux et sont les seules pour lesquelles la pratique de l'entretien s'est amplifiée durant la période 2005-2010. Autre effet discriminant de la taille, la généralisation des entretiens : en 2010, 71 % des grandes entreprises organisent des entretiens pour tous leurs salariés ; seules 21 % des entreprises de 10 à 19 salariés le font.

Pour autant, la taille n'explique pas tout. Certaines caractéristiques structurelles de l'entreprise, comme le fait d'appartenir à un groupe, favorisent l'existence d'entretiens professionnels. À l'opposé, ils sont plus rares dans certains secteurs (notamment le transport), ou dans les entreprises à forte densité ouvrière. La politique en matière de management et de formation joue également : la diffusion de l'information, l'existence d'un plan de formation, l'établissement d'objectifs, ou la présence de représentants du personnel impliqués dans la gestion de la formation dans l'entreprise vont de pair avec la conduite d'entretiens professionnels.

Le thème le plus souvent abordé lors de ces entretiens est celui des « souhaits des salariés en matière de formation ». Ce thème vient avant « les objectifs individuels de professionnalisation et d'accroissement des compétences » discutés dans plus de 80 % des entretiens, « l'information sur le déroulement de la carrière » et « les conditions de réalisation d'une formation à son initiative », abordés dans 65 % des cas.

Côté salariés, 59 % déclarent participer à ces entretiens ; les cadres et les professions intermédiaires en restent les premiers bénéficiaires. ■

■ Part des entreprises ayant réalisé des entretiens professionnels en 2005 et 2010 selon leur taille (%)

	2005	2010
10 à 19 salariés	42	43
20 à 49 salariés	55	58
50 à 249 salariés	73	70
250 à 499 salariés	84	92
500 à 999 salariés	92	91
1000 salariés et plus	95	95
Ensemble	53	53

■ Diffusion des entretiens selon la taille des entreprises en 2010 (%)

	Part des entreprises qui conduisent des entretiens auprès de tous les salariés	Part des entreprises qui ne conduisent pas d'entretiens professionnels
10 à 19 salariés	21	57
20 à 49 salariés	28	42
50 à 249 salariés	45	30
250 à 499 salariés	65	8
500 à 999 salariés	64	9
1000 à 1999 salariés	69	5
2000 salariés et plus	71	5
Ensemble	28	47

■ Pratique de l'entretien professionnel

La probabilité pour une entreprise de réaliser des entretiens professionnels est :	lorsque l'entreprise ...
	diffuse de l'information
	affiche des objectifs économiques
	a un plan de formation
	a des représentants du personnel influant sur la formation
	appartient à un groupe
	est formatrice
	a une activité en 2010 en baisse par rapport à 2009
	a une densité ouvrière supérieure à la médiane
	appartient au secteur des transports

← Effet négatif croissant 1 (réf.) Pas d'effet → Effet positif croissant

* Note de lecture : toutes choses égales par ailleurs, lorsque l'entreprise affiche des objectifs économiques, la probabilité qu'elle réalise des entretiens professionnels est multipliée par 2.

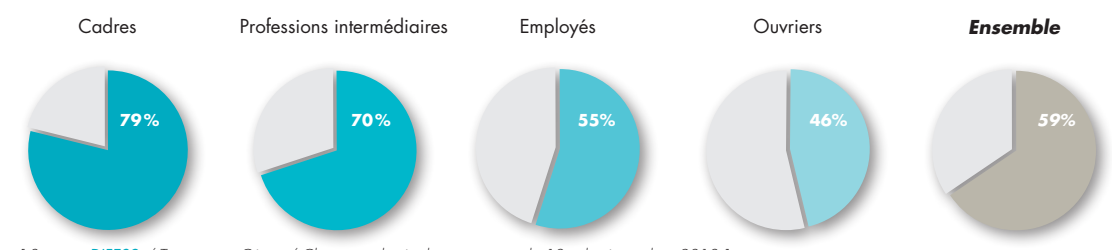
Ces chiffres sont issus d'un modèle économétrique qui évalue la probabilité ou la chance, à taille et secteur équivalents qu'une entreprise déclare avoir pratiqué des entretiens professionnels auprès de tout ou partie de son personnel. Retrouvez les références de ce modèle page 108.

■ Thèmes abordés pendant l'entretien professionnel (%)

	Les objectifs individuels de professionnalisation et d'accroissement des compétences	Les souhaits des salariés en matière de formation	L'information sur le déroulement de carrière et l'accès à la formation	Les conditions de réalisation d'une formation à l'initiative du salarié	Les 4 thèmes sont abordés simultanément
Entreprises qui conduisent des entretiens auprès de tous les salariés	88	95	72	68	55
Entreprises qui conduisent des entretiens auprès de certains salariés	77	91	60	61	39
Ensemble des entreprises	83	93	66	65	48

[Sources : CVTS3 et CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2005 et 2010]

■ Taux de participation à un entretien selon la catégorie socioprofessionnelle



[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Information *sur la formation*

Plus des trois quarts des entreprises informent leurs salariés sur les possibilités de formation. La politique de l'entreprise influe peu sur le niveau d'information des cadres mais est sensible sur celui des employés et ouvriers.

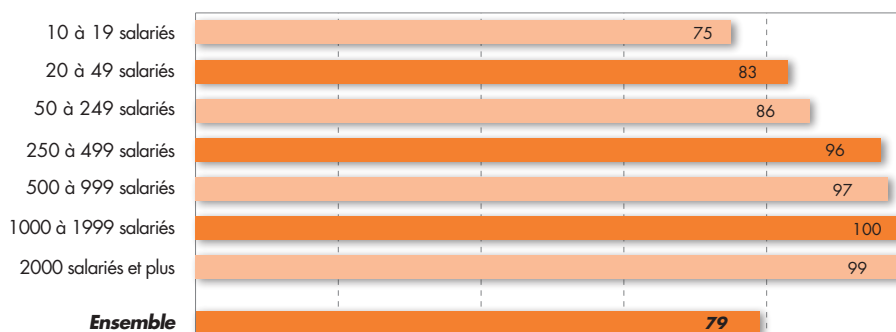
Près de 80 % des entreprises déclarent informer leurs salariés sur les possibilités de formation. Cette proportion croît avec leur taille : elle passe de 75 % dans les entreprises de 10 à 20 salariés à 100 % dans les plus grandes.

Lorsqu'elles informent leurs salariés sur la formation, la moitié des petites entreprises n'utilisent en général qu'un seul vecteur de diffusion. Elles privilégient le canal hiérarchique mais certaines mobilisent aussi des supports écrits. La combinaison des deux modes de diffusion est plus fréquente lorsque la taille des entreprises augmente. 82 % des très grandes entreprises associent une information directe de la hiérarchie avec des supports écrits, pour 49 % des plus petites entreprises.

De leur côté, 70 % des salariés déclarent être informés sur les possibilités de formation dans leur entreprise. Dans leur grande majorité, les cadres connaissent les possibilités qui s'offrent à eux, quels que soient les canaux et supports d'information déployés, et quelle que soit la politique de leur entreprise en la matière. Même lorsque celle-ci déclare ne diffuser aucune information, ils restent 84 % à se dire informés, alors que la proportion diminue de manière conséquente pour les autres salariés. En revanche, le gain est nettement plus important pour ces autres catégories lorsque l'entreprise a une politique active de diffusion. Cependant, la simple circulation de supports écrits ne saurait suffire pour les employés et les ouvriers. Pour eux, c'est la combinaison de documents écrits et d'information directe de la hiérarchie qui renforce sensiblement la probabilité d'avoir été informés sur la formation.

D'autres facteurs influent sur la propension à se déclarer informé, et notamment le degré d'investissement de l'entreprise dans la formation : plus il est élevé, plus les salariés déclarent recevoir de l'information. Par ailleurs, certains outils ou procédures améliorent l'accès à l'information : la mise en œuvre d'un plan de formation, la conduite d'entretiens professionnels ou encore une politique de communication interne qui intègre les objectifs économiques. L'existence d'organisations collectives, comme des institutions représentatives du personnel impliquées dans la politique de formation, est aussi un facteur positif. Ainsi, l'information passe d'autant mieux auprès des salariés, et notamment des moins qualifiés, que les conditions nécessaires à sa transmission sont assurées. ■

■ Part des entreprises ayant diffusé de l'information sur la formation selon leur taille (%)



■ Vecteurs d'information dans les entreprises selon leur taille (%)

	Parmi les entreprises ayant diffusé de l'information, part de celles qui déclarent :		
	ne procéder que par information directe de la hiérarchie	mobiliser exclusivement un ou plusieurs supports écrits (catalogue, mail, affichage, intranet, etc.)	associer une information directe de la hiérarchie avec des supports écrits
10 à 19 salariés	30	21	49
20 à 49 salariés	24	18	58
50 à 249 salariés	21	14	66
250 à 499 salariés	14	13	72
500 à 999 salariés	10	12	77
1000 à 1999 salariés	6	13	81
2000 salariés et plus	6	11	82
Ensemble	26	19	55

[Source : CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

■ Appropriation de l'information sur la formation selon la catégorie socioprofessionnelle (%)

Part de salariés qui déclarent être informés quand l'entreprise :		Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Canaux et supports d'information	ne diffuse pas d'information sur la formation	84	46	51	43	50
	associe une information directe de la hiérarchie avec des supports écrits	87	82	69	72	76
Caractéristiques de l'entreprise et politique de formation	a des objectifs économiques planifiés et formalisés qui sont portés à la connaissance des salariés	85	85	70	67	75
	a un plan de formation ou un programme écrit	86	83	68	69	74
	a mis en place un cadre de recueil des besoins de formation qui s'appuie sur l'entretien professionnel	85	81	67	70	75
	a des représentants du personnel impliqués dans la gestion de la formation professionnelle continue	87	87	71	71	77
Ensemble		83	78	65	64	70

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Information sur le *DIF*

Droit individuel à la formation

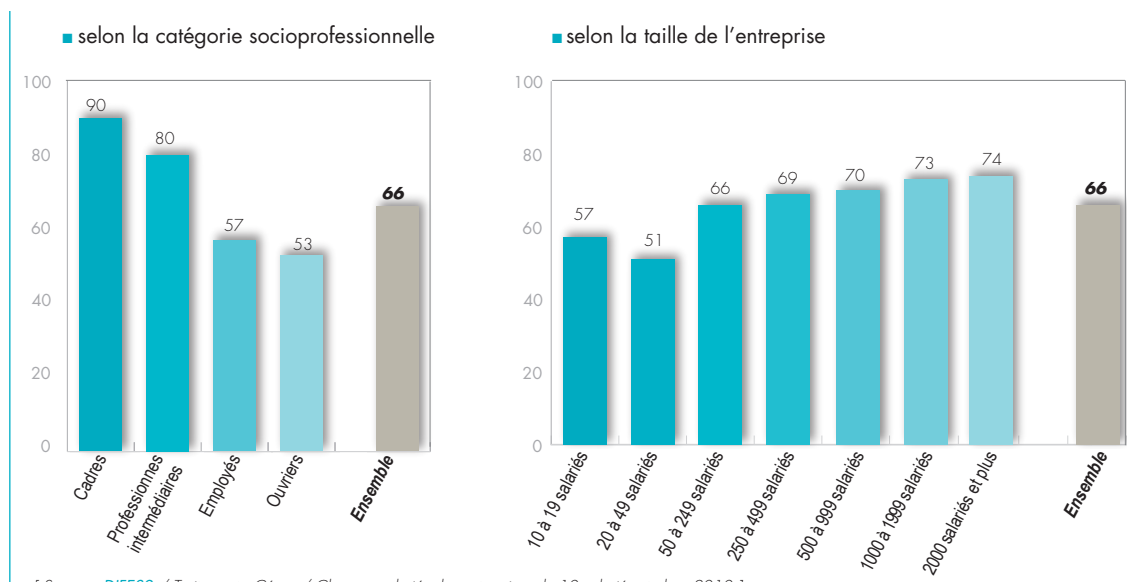
En 2010, les campagnes d'information sur le DIF dans les entreprises sont moins nombreuses qu'en 2005. Parmi les employés et les ouvriers, seul un peu plus de la moitié connaît le dispositif.

Deux salariés sur trois déclarent connaître le DIF. Sa notoriété varie néanmoins selon la catégorie socioprofessionnelle. Le clivage est net entre, d'une part, les cadres et les professions intermédiaires, très bien informés sur le dispositif (à plus de 80 %), et, d'autre part, les employés et les ouvriers, qui sont respectivement 57 % et 53 % à déclarer le connaître. Par ailleurs, plus l'entreprise est grande, plus les salariés connaissent le dispositif, la proportion atteignant 74 % dans les entreprises employant plus de 2 000 personnes.

L'information passe avant tout par l'employeur. Selon les déclarations des salariés, 66 % d'entre eux ont eu connaissance du DIF dans l'entreprise, que ce soit via le service du personnel (25 %), la hiérarchie (19 %), les collègues de travail (17 %) ou les représentants du personnel (5 %). Pourtant, selon les déclarations des entreprises, les campagnes d'information se sont raréfiées. En moyenne, 34 % des entreprises ont mené une campagne d'information sur le DIF en 2010 contre 41 % en 2005. Quelle que soit la taille de l'entreprise, ce pourcentage s'est réduit. Plus que l'engagement dans la publicité de ce dispositif, c'est l'effet temps qui semble jouer en faveur de son appropriation : après six ans d'existence, il rentre dans le paysage du système de la formation continue.

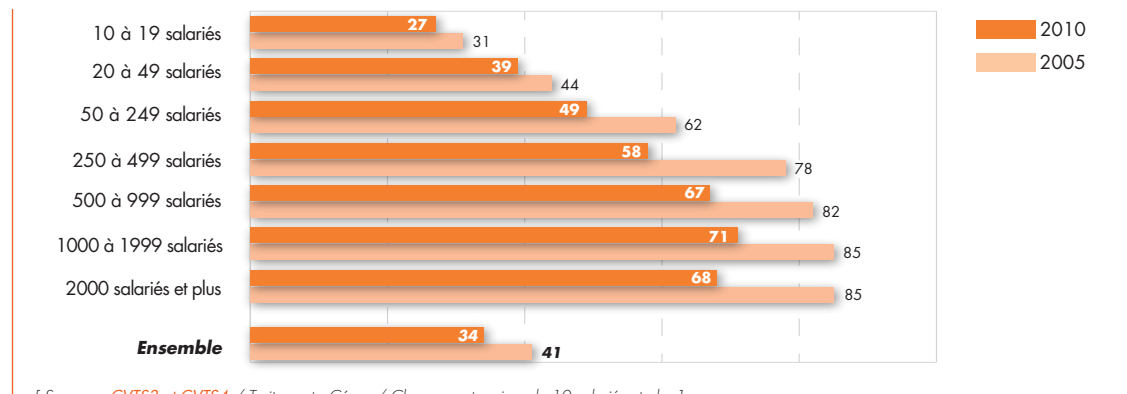
Le degré de connaissance du dispositif par les salariés dépend néanmoins de certaines caractéristiques de la politique de formation des entreprises. À taille, secteur de l'entreprise et catégorie socioprofessionnelle du salarié équivalents, sa notoriété est d'autant plus grande que l'entreprise mène une politique de formation proactive. Celle-ci passe par l'investissement dans la formation, la communication d'un relevé individuel du nombre d'heures acquises, l'organisation d'entretiens professionnels pour tous les salariés, l'existence d'un service ou d'un responsable de formation, ou encore la diffusion d'une liste de formations accessibles spécifiquement dans le cadre du DIF. ■

■ Part des salariés déclarant avoir entendu parler du DIF (%)



[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

■ Évolution de la part des entreprises ayant diffusé de l'information sur le DIF entre 2005 et 2010 (%)



[Sources : CVTS3 et CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus]

■ Connaissance du DIF

La probabilité pour un salarié de connaître le DIF est :	lorsque l'entreprise ...
x 1,7*	emploie une personne ou possède un service responsable de l'organisation de la formation professionnelle continue
x 1,6	fournit un relevé individuel du nombre d'heures de DIF
x 1,4	réalise des campagnes d'information générale sur le DIF
x 1,4	réalise des entretiens professionnels auprès de tous les salariés
x 1,3	propose une liste de formations accessibles spécifiquement dans le cadre du DIF

← Effet négatif croissant 1 (réf.) Pas d'effet → Effet positif croissant

* Mode de lecture : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour un salarié d'avoir entendu parler du DIF est multipliée par 1,7 lorsque l'entreprise emploie une personne ou possède un service responsable de l'organisation de la formation professionnelle continue.

Ces chiffres sont issus d'un modèle économétrique qui évalue la probabilité ou la chance, à taille, secteur et catégorie socioprofessionnelle équivalents, qu'un salarié déclare avoir entendu parler du DIF. Retrouvez les références de ce modèle page 108.

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Politique des entreprises *et accès à la formation*

La réduction des inégalités d'accès à la formation passe par la mise en place d'espaces de discussion dans l'entreprise. Les salariés non cadres sont ceux qui ont le plus à gagner d'une politique de formation organisée.








Les inégalités d'accès à la formation sont toujours d'actualité. En 2010, si en moyenne 48 % des salariés ont suivi au moins une formation au cours de l'année, les écarts entre catégories socioprofessionnelles restent conséquents. En effet, le taux d'accès est de 65 % pour les cadres et 60 % pour les professions intermédiaires, alors qu'il n'est que de 41 % chez les employés et 36 % chez les ouvriers.

La manière dont l'entreprise permet et organise la discussion sur la formation influence les taux d'accès des salariés. Ainsi, ces taux augmentent fortement lorsque l'entreprise implique les représentants du personnel dans la gestion de la formation (x1,6), lorsqu'elle réalise des entretiens professionnels (x1,9) et lorsqu'elle diffuse de l'information sur la formation (x2,2).

La part des entreprises réalisant des entretiens professionnels croît avec leur taille et dépasse 90 % au delà de 250 salariés. Dans ces entreprises, toutes les catégories socioprofessionnelles sont concernées, alors que, dans les plus petites (10 à 50 salariés), les entretiens sont plus souvent destinés aux seuls encadrants. À taille et secteur équivalents, dans les entreprises qui pratiquent des entretiens professionnels, les non-cadres voient leur possibilité de suivre une formation croître plus fortement que les cadres.

Les salariés non-cadres sont en effet ceux qui ont le plus à gagner d'une politique de formation structurée : la diffusion de l'information, la présence de représentants du personnel impliqués dans la gestion de la formation, l'organisation d'entretiens professionnels pour tous les salariés, sont autant d'éléments allant dans le sens d'une réduction des inégalités d'accès à la formation. Ainsi, le taux d'accès des employés passe de 30 % dans les entreprises qui ne réalisent pas d'entretiens professionnels à 56 % dans celles qui les pratiquent pour toutes les catégories de salariés ; dans les mêmes conditions, le taux d'accès des ouvriers double. ■

■ Effet du contexte d'entreprise sur les taux d'accès (%)

Contexte d'entreprise	Part de salariés concernés (%)		Part de salariés formés (%)	
		100		48
Implication des représentants du personnel dans la gestion de la formation	NON	38		35
	OUI	62		56
Réalisation d'entretiens confirmée par le salarié	NON	48		33
	OUI	52		62
Diffusion d'information sur la formation confirmée par le salarié*	NON	29		26
	OUI	71		57

* Mode de lecture : dans les entreprises qui diffusent de l'information sur la formation, la part des salariés formés est multipliée par 2,2.

[Sources : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus, présent sur les 12 mois de l'année 2010 et ayant au moins 2 ans d'ancienneté]

■ Fréquence des entretiens et taille des entreprises (%)

	Part d'entreprises ayant réalisé des entretiens professionnels	Parmi elles, part de celles ayant réalisé des entretiens professionnels auprès...			
		de l'encadrement exclusivement	des non-encadrants exclusivement	de l'ensemble du personnel	Ensemble
10 à 19 salariés	43	20	12	68	100
20 à 49 salariés	58	16	16	68	100
50 à 249 salariés	70	11	4	85	100
250 à 499 salariés	92	7	3	90	100
500 à 999 salariés	91	7	1	92	100
1000 à 1999 salariés	95	4	4	91	100
2000 salariés et plus	95	4	2	94	100
Ensemble	53	16	11	72	100

[Source : CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

■ Taux d'accès et mise en place d'entretiens professionnels (%)

Taux d'accès à la formation (%)	Entreprises réalisant des entretiens (pour tous les salariés) et dans lesquelles les salariés déclarent avoir eu un entretien		Évolution du taux d'accès
	NON	OUI	
Cadres	52	69	x 1,3
Professions intermédiaires	45	69	x 1,5
Employés	30	56	x 1,9
Ouvriers	26	53	x 2,0*
Ensemble des salariés	33	62	x 1,9

* Mode de lecture : dans les entreprises qui réalisent des entretiens, les taux d'accès à la formation sont multipliés par 2.

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus, présent sur les 12 mois de l'année 2010 et ayant au moins 2 ans d'ancienneté]

Objectifs *des employeurs*

Via la formation, les entreprises visent avant tout à favoriser la flexibilité de leurs salariés. Selon les contextes, elles peuvent aussi la considérer comme un outil pour accompagner le changement.

Lorsque les entreprises forment leur personnel, elles se fixent avant tout des objectifs économiques. La formation est aussi un temps qu'elles mettent à profit pour mobiliser leurs salariés autour de valeurs et de pratiques communes. Les formes de la mobilisation diffèrent toutefois selon le contexte productif et les évolutions qu'ont pu connaître les entreprises. Leurs intentions varient également selon qu'existe, ou non, une volonté de rupture dans les pratiques professionnelles.

43 % des entreprises ayant formé leur personnel déclarent que leur objectif principal est de favoriser la flexibilité. Ce chiffre augmente si l'entreprise a connu une restructuration ou introduit une nouvelle méthode d'organisation du travail.

La performance constitue le deuxième objectif cité (15%) mais prend plus d'importance lorsque l'entreprise a connu une restructuration. Dans ce cas, la formation est un outil pour accompagner le changement. Elle peut permettre aussi de modifier ou de rompre avec les pratiques existantes et de normaliser des modes de travail jugés inefficaces par les directions au regard de nouvelles exigences économiques.

Lorsque l'entreprise introduit des innovations de ses modes de fonctionnements ou de nouveaux modes de relation avec son environnement, l'objectif assigné à la formation est plus souvent de rompre avec d'anciennes pratiques (respectivement 14 % et 13 % dans ces contextes contre 8 % pour l'ensemble des entreprises). Dans cette dernière situation, la formation apparaît aussi comme un moyen utilisé pour fidéliser et motiver les salariés autour de valeurs communes.

Si le stage est la modalité dominante quel que soit l'objectif assigné à la formation, on peut noter que les formations en situation de travail (FEST) sont plus utilisées pour répondre aux exigences de nouvelles normes qualité. Par ailleurs, cet objectif est plus souvent évoqué dans des entreprises où la part d'ouvriers est plus importante. ■

■ **Principal objectif assigné à la formation par les employeurs (%)**
(selon la taille de l'entreprise et en dehors des formations hygiène et sécurité)

	L'entreprise utilise la formation pour...								Ensemble
	Favoriser la flexibilité	Atteindre des objectifs de performance	Répondre aux exigences de nouvelles normes qualité	Fidéliser et motiver les salariés	Rompre avec d'anciens fonctionnements	Faire partager une culture professionnelle commune	Favoriser les mobilités	Autres raisons	
10 à 19 salariés	44	15	12	10	8	6	1	4	100
20 à 49 salariés	38	14	15	8	9	8	3	4	100
50 à 249 salariés	46	15	14	10	6	6	2	1	100
250 à 499 salariés	47	15	16	7	6	5	3	1	100
500 à 999 salariés	59	19	4	5	6	5	3	0	100
1000 à 1999 salariés	52	23	4	6	5	7	1	1	100
2000 salariés et plus	51	25	4	6	5	6	4	0	100
Ensemble	43	15	13	9	8	7	2	3	100

■ **Objectifs des employeurs selon les contextes organisationnels et économiques de l'entreprise (%)**

Lorsque l'entreprise a...	elle utilise la formation principalement pour...								Ensemble
	Favoriser la flexibilité	Atteindre des objectifs de performance	Répondre aux exigences de nouvelles normes qualité	Fidéliser et motiver les salariés	Rompre avec d'anciens fonctionnements	Faire partager une culture professionnelle commune	Favoriser les mobilités	Autres raisons	
introduit de nouveaux modes de fonctionnement	38	12	15	11	14	8	0	2	100
introduit de nouvelles méthodes d'organisation du travail	43	14	14	11	11	4	1	2	100
introduit de nouveaux modes de relations externes avec d'autres entreprises	36	14	8	19	13	8	0	2	100
été impliquée dans une fusion, une scission, un rachat ou une restructuration	46	20	10	8	7	5	1	3	100

■ **Modalités de formation et structure de qualification des entreprises selon les objectifs assignés à la formation (%)**

Parmi les entreprises qui utilisent la formation principalement pour :	Modalités de formation		Structure des qualifications	
	Part de cours et stages	Part de FEST*	Part d'ouvriers	Part de cadres et techniciens
Favoriser la flexibilité	50	11	27	40
Atteindre des objectifs de performance	52	14	26	45
Répondre aux exigences de nouvelles normes qualité	44	26	46	29
Fidéliser et motiver les salariés	39	10	33	31
Rompre avec d'anciens fonctionnements	49	9	23	46
Faire partager une culture professionnelle commune	45	9	24	35
Favoriser les mobilités	48	9	24	38

*FEST : formation en situation de travail

[Source : CVTSA / Traitement : Céreq / Champ : Entreprises de 10 salariés et plus, formatrices cours et stages - 2010]

Obstacles à la formation dans l'entreprise

Pour expliquer qu'elles ne forment pas, ou qu'elles limitent leur effort, les entreprises invoquent avant tout l'absence de besoins et le manque de temps.

En 2010, près d'un quart des entreprises de 10 salariés et plus n'ont pas formé leurs salariés ; elles n'ont organisé aucune formation. Ce sont presque exclusivement des entreprises de petite taille : trois quarts d'entre elles ont moins de 20 salariés, un cinquième en emploi entre 20 et 50.

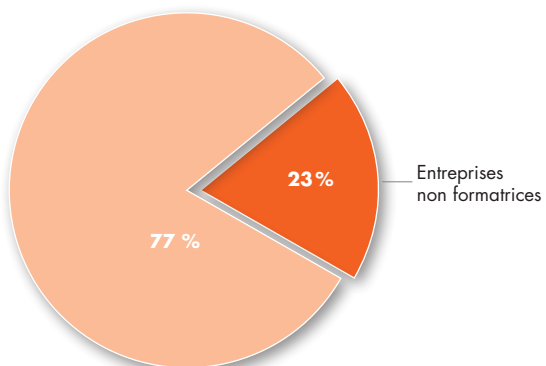
L'absence de besoins en formation continue est toujours la raison la plus fréquemment invoquée, et concerne près de 9 entreprises sur 10 : 78 % considèrent que leur personnel a les compétences requises et 64 % qu'elles ont recruté des personnes suffisamment qualifiées. Elles sont en outre 55 % à déclarer préférer mettre la priorité sur la formation initiale, notamment en ayant recours à l'apprentissage ou en recrutant des salariés déjà formés. Le temps est souvent une ressource qui fait défaut : 61 % des entreprises considèrent que la charge de travail est trop lourde et que le personnel manque de temps pour se former. Loin derrière l'absence de besoin, le coût financier des formations n'est évoqué qu'une fois sur deux. L'offre de formation peut ne pas être adaptée aux demandes des entreprises : dans un cas sur cinq, celles-ci déclarent ne pas trouver de cours ou stages adéquats. Enfin, 34 % déclarent éprouver des difficultés à évaluer leurs besoins et 30 % avoir fait des efforts de formation très importants antérieurement.

Certaines entreprises ne forment pas, d'autres peu et limitent leur effort de formation. Pour ces dernières, les principaux obstacles résident également dans l'ampleur de la charge de travail et du manque de temps (60 %). 57 % estiment également que les qualifications et compétences du personnel correspondent à leurs besoins et 52 % considèrent qu'elles ont recruté des personnes ayant les qualifications et compétences requises.

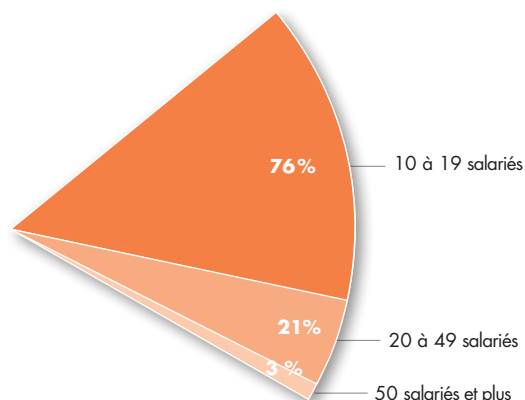
Les entreprises de 10 à 19 salariés sont plus nombreuses à accorder leur priorité à la formation initiale puisque cette raison est citée par 37 % d'entre elles. Les entreprises de 2000 salariés et plus ne sont que 7 % dans ce cas. Ce sont principalement des entreprises du secteur du bâtiment et de l'hôtellerie-restauration. ■

■ Les entreprises non formatrices

Part d'entreprises non formatrices



Répartition des entreprises non formatrices selon leur taille



■ Obstacles à la formation dans l'entreprise (%)

	Entreprises non formatrices	Entreprises formatrices
Absence de besoins		
Les qualifications et compétences du personnel correspondent aux besoins de l'entreprise	78	57
La stratégie privilégiée de l'entreprise consiste à recruter des personnes ayant les qualifications et compétences requises	64	52
La priorité est accordée à la formation initiale plutôt qu'à la formation continue	55	33
Manque de ressources		
La charge de travail est trop lourde et le personnel manque de temps	61	60
Le coût des cours et stages est trop élevé	55	48
Autres raisons		
Difficile d'évaluer les besoins de formation	34	31
Effort de formation très important antérieurement	30	40
Pas de cours ou stages adaptés aux besoins de l'entreprise	19	22
Autres (plusieurs réponses possibles)	23	13

■ Préférence pour la formation initiale par rapport à la formation continue selon la taille de l'entreprise (%)

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1000 à 1999 salariés	2000 salariés et plus	Ensemble
Part d'entreprises formatrices ayant déclaré avoir limité leur effort de formation en raison d'une priorité accordée à la formation initiale	37	34	23	8	5	4	7	33

[Source : CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé, hors agriculture, santé, et éducation - 2010]

Organisation du travail *et formation continue*

Les entreprises dans lesquelles l'organisation du travail laisse plus d'autonomie aux salariés investissent davantage dans la formation.

Dans leur activité de production ou de prestation de service, les entreprises peuvent recourir à différents dispositifs et méthodes de travail : équipes de travail autonomes, méthodes formalisées de résolution de problème, utilisation de normes qualité, rotation des tâches entre les salariés. Ces pratiques ne connaissent pas une égale diffusion au sein des entreprises.

Une entreprise sur deux développe la rotation des tâches, le travail en équipe ou se conforme à des normes qualité. Ces pratiques tendent à se diffuser à mesure que la taille des entreprises croît. Globalement moins fréquentes, les formes d'organisation laissant une plus grande autonomie aux salariés sont aussi moins soumises à des effets de taille. La présence de méthodes formalisées de résolution de problèmes concerne près d'une entreprise sur trois. Ce taux est multiplié par deux pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Les modes d'organisation du travail divergent selon le secteur d'activités des entreprises. Dans les activités immobilières, la banque et les assurances, les télécommunications ou le secteur énergétique, les entreprises conjuguent des équipes de travail autonomes et des pratiques de résolution de problème. Dans la plupart des activités industrielles, la rotation des tâches, le management de la qualité et l'autonomie des équipes de travail, notamment dans le contrôle des résultats, sont plus fréquents.

Ces modes d'organisation du travail sont tous porteurs d'une dynamique de formation : que se soit en termes de dépenses en formation, d'espérances de formation et de taux d'accès. Ce constat se vérifie particulièrement pour les employés et les ouvriers.

Les organisations qui laissent une autonomie plus large aux salariés (dans l'activité de résolution de problèmes, dans les procédures et méthodes de travail ou dans le contrôle des résultats) sont aussi celles où les investissements en formation sont particulièrement importants, avec un taux de participation financière supérieur ou égal à 3 % ; elles impliquent plus souvent les salariés et leurs représentants autour des questions de formation. ■

■ Principales méthodes d'organisation du travail

Selon la taille de l'entreprise (%)	Rotation des tâches	Équipes autonomes de travail	Norme qualité	Autonomie dans la répartition du travail	Autonomie dans le temps de travail	Autonomie dans le contrôle des résultats	Autonomie dans les procédures de travail	Méthodes formalisées de résolution de problèmes	Aucune des huit méthodes d'organisation
10 à 49 salariés	43	54	40	25	15	32	25	27	14
50 à 499 salariés	48	58	62	22	13	38	26	45	6
500 à 999 salariés	50	65	81	15	10	35	24	52	4
Plus de 1000 salariés	57	69	80	19	14	41	31	64	4
Ensemble	44	55	44	24	15	33	25	30	13

Selon les secteurs d'activités (%)	Rotation des tâches	Équipes autonomes de travail	Norme qualité	Autonomie dans la répartition du travail	Autonomie dans le temps de travail	Autonomie dans le contrôle des résultats	Autonomie dans les procédures de travail	Méthodes formalisées de résolution de problèmes	Aucune des huit méthodes d'organisation
Banques et assurances, activités immobilières - Télécommunications - Production et distribution d'électricité, de gaz	40	61	39	26	19	35	31	40	11
Construction et bâtiments - Génie civil - Travaux de constructions spécialisés	41	73	47	21	11	28	23	18	10
Autres activités industrielles	56	53	56	20	10	43	22	34	8
Autres activités tertiaires	43	43	40	25	14	27	22	25	18
Ensemble	44	55	44	24	15	33	25	30	13

■ Intensité de formation dans les entreprises selon les méthodes d'organisation du travail

	Rotation des tâches	Équipes autonomes de travail	Norme qualité	Autonomie dans la répartition du travail	Autonomie dans le temps de travail	Autonomie dans le contrôle des résultats	Autonomie dans les procédures de travail	Méthodes formalisées de résolution de problèmes	Aucune des huit méthodes d'organisation	Ensemble
TPF* moyen (%)	2,4	2,6	2,7	2,9	2,8	3,0	3,1	3,0	1,6	2,4
Durée moyenne en heures de formation par salariés (espérance de formation)	13	14	14	14	15	14	15	15	8	13
Taux d'accès moyen (%)	48	47	51	48	53	50	52	52	32	45
Part d'entreprises qui organisent des formations (%)	27	30	36	35	37	33	34	42	16	28
Part d'entreprises qui disposent de représentants du personnel (%)	30	30	31	27	27	31	29	37	14	27

* TPF : taux de participation financière

■ Taux d'accès à la formation par catégorie socioprofessionnelle selon les méthodes d'organisation du travail (%)

	Rotation des tâches	Équipes autonomes de travail	Norme qualité	Autonomie dans la répartition du travail	Autonomie dans le temps de travail	Autonomie dans le contrôle des résultats	Autonomie dans les procédures de travail	Méthodes formalisées de résolution de problèmes	Aucune des huit méthodes d'organisation	Ensemble
Cadres	58	58	61	55	57	58	58	62	40	56
Professions intermédiaires	56	57	59	53	54	58	60	60	46	56
Employés	43	41	44	42	56	45	47	45	25	39
Ouvriers	37	36	39	40	36	39	42	39	26	35

[Source : CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

*Modes d'organisation
de la formation*

Objectifs *des salariés*

Les trois quarts des formations sont suivies dans un objectif directement lié à l'activité du salarié : être plus à l'aise dans son travail ou se conformer à des impératifs liés à la réglementation.

Près de la moitié des formations suivies en 2010 par les salariés ont, selon eux, pour objectif principal de les rendre plus à l'aise dans leur travail. Il s'agit le plus souvent de cours ou stages, d'une durée relativement courte puisque la moitié des formations durent moins de 18 heures. Les cadres et les employés affichent plus souvent cet objectif, respectivement 54 % et 50 % contre 27 % pour les ouvriers ; les femmes sont 54 % dans ce cas.

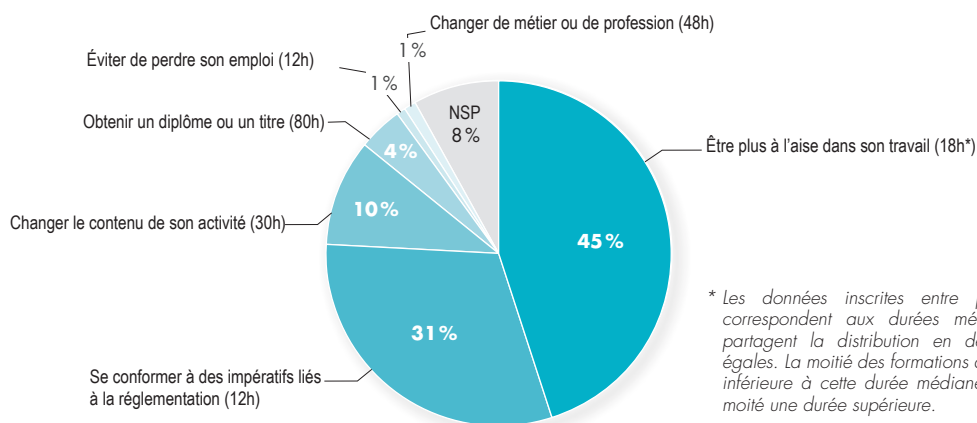
31 % des formations sont suivies dans l'objectif de se conformer à des impératifs liés à la réglementation. Cet objectif caractérise les formations suivies par les ouvriers et les salariés de plus de 50 ans. Dans un cas sur deux, il s'agit de formations de moins de 12 heures.

Dans un cas sur dix, la formation doit permettre l'adaptation à un changement dans le contenu du travail : changement de poste ou de fonction, introduction d'un nouveau produit ou nouvelle organisation du travail. Ces formations vont plus souvent de pair avec la réalisation d'un projet professionnel (50 % d'entre elles contre 25 % de l'ensemble). Elles sont plus longues que la moyenne, la moitié durent plus de 30 heures, et sont plus souvent réalisées en situation de travail. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux à poursuivre cet objectif, de même que les salariés occupant des postes de professions intermédiaires.

4 % des formations ont d'abord pour objectif l'obtention d'un diplôme ou d'un titre. Ces formations de longue durée, la moitié d'entre elles durent plus de 80 heures, visent à satisfaire un projet professionnel. Les trois quarts accompagnent un changement survenu dans le travail : une promotion, un accroissement de l'autonomie ou une évolution des tâches vers plus de complexité.

L'objectif que les salariés assignent à une formation s'inscrit dans le cadre de leur entreprise : seules 1 % des formations visent à changer de métier ou de profession. ■

■ Objectif principal de la formation



■ Objectif principal de la formation selon les caractéristiques des salariés (%)

	Objectif principal de la formation			
	Être plus à l'aise dans son travail	Se conformer à des impératifs liés à la réglementation	Changer le contenu de son activité	Obtenir un diplôme ou un titre
Cadres	54	22	11	3
Professions intermédiaires	48	28	13	3
Employés	50	24	9	5
Ouvriers	27	47	6	5
15 à 29 ans	45	32	10	5
30 à 39 ans	47	27	11	3
40 à 49 ans	47	26	10	5
50 ans et plus	38	42	7	2
Hommes	40	35	11	4
Femmes	54	21	8	4
Ensemble des formations	45	31	10	4

■ Objectif, mode d'organisation et modalité des formations (%)

	Objectif principal de la formation				Ensemble des formations
	Être plus à l'aise dans son travail	Se conformer à des impératifs liés à la réglementation	Changer le contenu de son activité	Obtenir un diplôme ou un titre	
Part de formations suivies...					
...en lien avec un changement professionnel	62 *	50	87	73	60
...pour la réalisation d'un projet professionnel	27	13	50	43	25
...en cours et stages	80	79	65	72	78
...en FEST**	13	12	19	ns	14

**FEST : formation en situation de travail

* Mode de lecture : 62 % des formations dont l'objectif principal est d'être plus à l'aise dans son travail, sont suivies en lien avec un changement professionnel.

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : formations des salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Difficultés d'accès à la formation

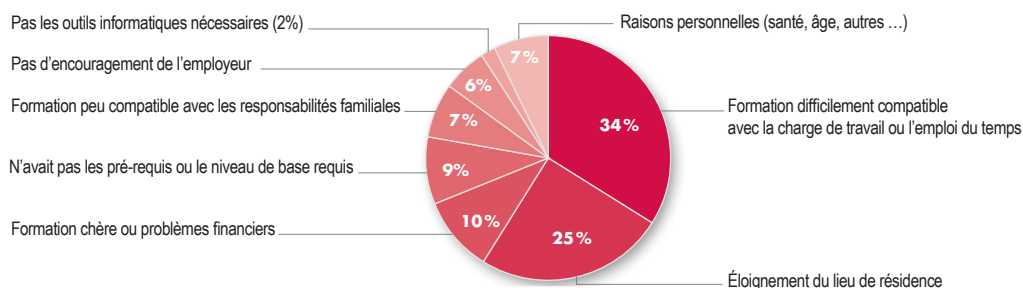
38 % des salariés interrogés déclarent avoir dû surmonter des difficultés pour se former. La charge de travail est, de loin, l'obstacle le plus souvent cité.

Avant de pouvoir suivre une formation, les salariés doivent parfois lever certains obstacles. La principale difficulté, citée par un tiers des salariés, est de rendre compatible la charge de travail et le temps de la formation. Les cadres sont les plus concernés (45 % d'entre eux), surtout parmi les plus jeunes. En effet, motivés par des espérances de promotion et sans responsabilités familiales contraignantes, les jeunes cadres ont tendance à consacrer une part importante de leur temps à l'exercice de leur travail.

La distance entre le lieu de formation et le domicile arrive en deuxième position des difficultés les plus couramment citées (25 % des salariés). Vient ensuite, avec 10 % des réponses, le coût de la formation. Les salariés précaires, employés en CDD ou à temps partiel, déclarent plus souvent avoir dû surmonter des obstacles d'ordre financier (respectivement 27 % et 17 %). Les jeunes sont également plus concernés, notamment en raison d'une situation d'emploi plus précaire. En effet, 46 % des salariés ayant un CDD ont moins de 30 ans. Cette importance de l'obstacle financier pour les jeunes précaires est surtout liée aux caractéristiques des formations qu'ils suivent. Plus longues, elles visent plus souvent l'obtention d'une certification, le maintien dans l'emploi ou un changement de métier.

Selon le mode d'organisation de la formation, les difficultés ne sont pas du même ordre. Ainsi, les salariés qui se sont formés au moins en partie sur leur temps libre ou qui ont participé aux frais de formation sont plus nombreux à avoir rencontré des problèmes financiers. Ceux qui ont dû réorganiser leur vie personnelle déclarent, pour leur part, avoir plus souvent rencontré des difficultés liées à l'éloignement de la formation. ■

■ Principales difficultés rencontrées par les salariés pour se former



■ Principales difficultés à se former et caractéristiques individuelles

	Formation difficilement compatible avec la charge de travail ou l'emploi du temps	Formation éloignée du lieu de résidence	Formation chère ou problèmes financiers
Ensemble	34	25	10
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres	45	22	10
Professions intermédiaires	35	27	9
Employés	25	25	12
Ouvriers	25	25	13
Âge			
18-29 ans	31	26	16
30-39 ans	34	24	11
40-49 ans	32	27	8
50 ans et plus	38	23	7
Sexe			
Hommes	34	27	9
Femmes	33	23	11
Contrat de travail			
CDI	36	26	8
CDD	15	22	27
Temps de travail			
Temps complet	36	26	9
Temps partiel	23	20	17
Secteur d'emploi			
Public	33	23	9
Privé	34	26	11

■ Organisation de la formation et difficultés des salariés à se former (%)

	Principale difficulté rencontrée par ...			
	Ensemble des salariés	les salariés ayant dû réorganiser leur vie personnelle ou familiale pour se former	les salariés qui se sont formés au moins une fois en partie sur le temps libre	les salariés qui ont participé au moins une fois aux frais de formation
Formation difficilement compatible avec la charge de travail ou l'emploi du temps	34	29	33	29
Formation éloignée du lieu de résidence	25	31	20	19
Formation chère ou problèmes financiers	10	8	15	19
N'avait pas les pré-requis ou le niveau de base requis	9	4	8	8
Formation peu compatible avec les responsabilités familiales	7	15	8	9
Autres difficultés	15	13	16	16
Total	100	100	100	100

[Source : Insee - Adult Education Survey / Traitement : Céreq / Champ : salariés formés des secteurs public et privé ayant surmonté au moins une difficulté pour accéder à la formation - 2010 et 2011]

Besoins de formation *non satisfaits des salariés*

Les salariés sont plus nombreux à déclarer un besoin de formation non satisfait lorsqu'ils souhaitent évoluer et qu'ils peuvent l'exprimer dans le cadre d'entretiens professionnels.





Un peu plus de 2 salariés sur 10 déclarent avoir eu, au cours de l'année 2010, un besoin ou une envie de formation non satisfaits. Cette proportion varie peu selon la catégorie professionnelle du salarié, son ancienneté dans l'entreprise, ou l'intensité de sa participation à la formation continue. En revanche, le diplôme acquis en formation initiale influence fortement l'expression du besoin non satisfait : les diplômés de niveau bac+2 ont, toutes choses égales par ailleurs, deux fois plus de chance que les non-diplômés de se retrouver dans cette situation.

Le contexte dans lequel évolue le salarié est également déterminant. C'est le cas lorsque l'entreprise propose des procédures formalisées de recueil des besoins de formation. Toutes choses égales par ailleurs, un salarié a 1,3 fois plus de chances d'afficher des besoins non satisfaits lorsque son entreprise met en place des entretiens professionnels au cours desquels il a pu énoncer ses souhaits en termes de formation et de carrière. De même, l'expression de besoins de formation non satisfaits est souvent liée à des intentions d'évolution professionnelle. Les salariés se déclarent plus souvent en demande de formation lorsqu'ils souhaitent prendre plus de responsabilité, changer de métier, de profession ou encore d'entreprise. Mais les demandes de formation restées sans suite sont d'autant plus fréquentes que le salarié souhaite changer le contenu de son activité de travail (42 % contre 23 % pour l'ensemble).

Lorsque le changement est avéré, les salariés sont également nombreux à exprimer un manque en matière de formation. Ainsi, 43 % des salariés promus auraient souhaité bénéficier d'une formation en lien avec cette promotion. Il en est de même lorsque les salariés sont confrontés à l'introduction de nouveaux produits ou de nouvelles techniques.

La réduction de la fréquence des évolutions professionnelles sur les fins de carrière peut ainsi expliquer la faible proportion de salariés de plus de 50 ans déclarant des besoins de formation non satisfaits. ■

■ Probabilité de déclarer des besoins de formation non satisfaits

À taille, secteur, catégorie socioprofessionnelle et ancienneté équivalents, la probabilité pour un salarié de déclarer avoir eu un besoin ou une envie de formation non satisfaits est :	lorsque le salarié déclare être ...
 x 2	diplômé bac+2
 x 1,3*	dans une entreprise qui met en place des entretiens professionnels auxquels il confirme avoir participé
 x 0,7	âgé de plus de 50 ans
 x 0,7	dans une entreprise qui diffuse de l'information sur la formation qu'il confirme avoir reçue

← 1 (réf.) Pas d'effet →

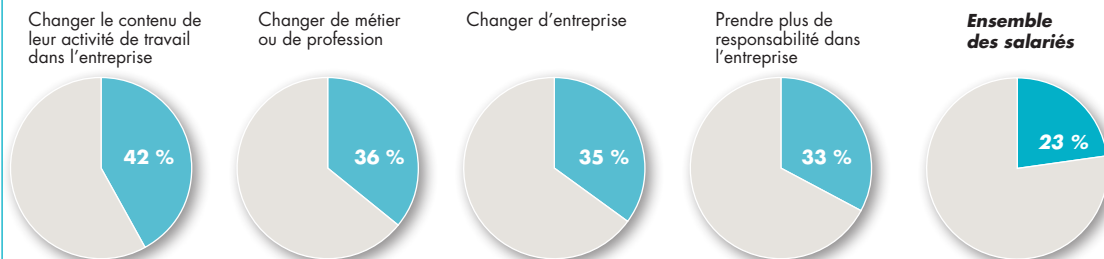
Effet négatif croissant Effet positif croissant

* Mode de lecture : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour un salarié de déclarer avoir eu un besoin ou une envie de formation non satisfaits est multipliée par 1,3, lorsque le salarié travaille dans une entreprise qui met en place des entretiens auxquels il confirme avoir participé.

Résultats issus d'une modélisation économétrique qui évalue la probabilité ou la chance, qu'a un salarié de déclarer avoir eu un besoin ou une envie de formation non satisfaits. Retrouvez les références de ce modèle page 108.













■ Besoins de formation non satisfaits selon les souhaits d'évolution professionnelle

Part de salariés ayant déclaré des besoins de formation non satisfaits lorsqu'ils ont souhaité :



[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

■ Manque de formation lors d'un changement professionnel (%)

Type de changement	Part de salariés ayant déclaré un manque de formation
Accroissement du niveau hiérarchique	 43
Introduction d'un nouveau produit	 40
Mise en place d'une nouvelle technique	 38
Changement de poste ou de fonction	 38
Accroissement de la complexité des tâches	 37
Mise en place d'une nouvelle organisation de travail	 37
Changement de temps de travail	 34
Accroissement de la polyvalence	 35
Accroissement de l'autonomie	 33
Changement d'horaire de travail (Heures fixes/tournantes)	 32
Augmentation de la rémunération	 23
Ensemble	 29

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant connu un changement non accompagné d'une formation - 2010]

Modalités de formation *en entreprise*

Les cours et stages restent la modalité de formation dominante dans toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

En 2010, 76% des entreprises ont formé au moins un membre de leur personnel. Ces formations se déroulent selon différentes modalités : cours et stages organisés en interne ou dispensés par un organisme extérieur, formations en situation de travail (FEST), formations par rotation sur postes, cercle d'apprentissage ou de qualité, autoformation, conférences, séminaires, foires commerciales ou salons.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les cours et stages sont majoritaires. L'accès aux autres modalités est plus confidentiel, surtout dans les petites entreprises. Ainsi, les formations en situation de travail ont concerné, en 2010, 8% de leurs salariés, contre 18% de ceux des entreprises de plus de 250 salariés.

Les modalités des formations suivies par les employés sont les plus diversifiées. Ainsi, se former en situation de travail est beaucoup plus fréquent pour cette catégorie de salariés que pour les autres (26% contre 14% en moyenne).

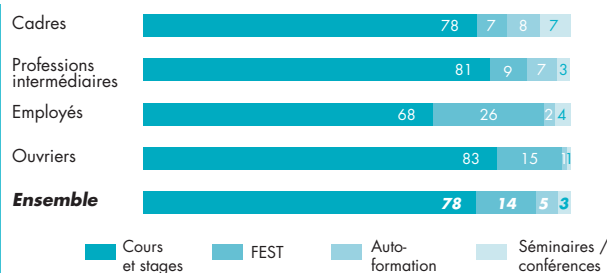
66% des entreprises ont recours à des cours et stages dispensés par un organisme extérieur. 30%, notamment les plus grandes, organisent des stages en interne, ce qui leur permet de mieux adapter la formation à leurs besoins spécifiques. La part d'entreprises qui forment leurs salariés au moyen de cours et stages (internes ou externes) varie toutefois sensiblement d'un secteur à l'autre : à peine plus de la moitié des entreprises de la construction et du bâtiment, de l'hébergement et de la restauration forment par ce biais ; c'est le cas de 86% des entreprises du secteur de l'énergie.

23% des entreprises organisent des FEST afin que leurs salariés acquièrent des savoir-faire et expériences pratiques. Les entreprises des secteurs de l'immobilier, des activités sportives et des autres services personnels sont celles qui ont plus souvent recours à ce type de formation (36%).

Bien que moins didactiques que les stages, les conférences, séminaires, foires commerciales ou salons sont utilisés par 23% des entreprises dans le but de former leurs salariés. Ces formations sont plus souvent suivies par les cadres ; elles concernent particulièrement les secteurs des banques, assurances et des autres services aux entreprises et aux particuliers.

Les autres modes de formation sont plus rares : les rotations sur postes de travail, échanges, détachements, mises en doublon ou visites d'études sont organisés dans 10% des entreprises ; 9% proposent des participations à des cercles d'apprentissage ou des cercles de qualité. Les autoformations, au cours desquelles la personne se forme seule avec l'aide d'un support (CD-Rom, manuels, etc.), sont plus courantes dans les activités financières, comptables et immobilières. ■

Modalités de formation selon la catégorie socioprofessionnelle (%)



[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : formations des salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Modalités de formation en entreprise (%)

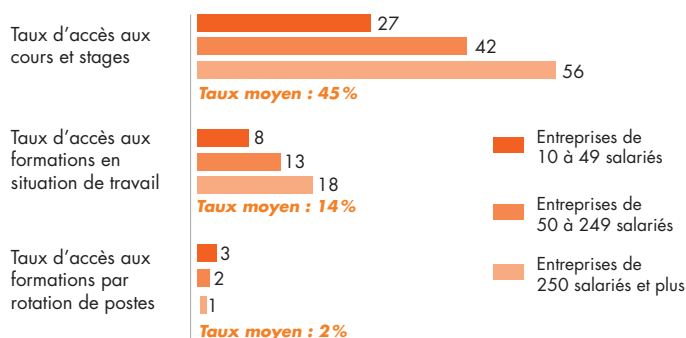
Part d'entreprises dans lesquelles au moins un des salariés a participé à au moins...

un cours ou stage externe	66
un cours ou stage interne	30
une FEST*	23
une conférence, un séminaire	23
une formation par rotation sur postes	10
un cercle d'apprentissage ou de qualité	9
une période d'auto-formation	9

*FEST : formation en situation de travail

[Source : CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé - 2010]

La formation selon la taille de l'entreprise (%)



Nombres d'heures de formation en cours et stages par salarié



Modalités de formation par secteurs d'activité (%)

Secteurs d'activité*	Part d'entreprises dans lesquelles au moins un des salariés a participé à au moins...					
	un cours ou stage	une FEST**	une conférence, un séminaire	une formation par rotation sur postes	un cercle d'apprentissage ou de qualité	une période d'auto-formation
Industries extractives	83	30	12	7	9	4
Industries agricoles et alimentaires	65	24	12	14	8	7
Textile, habillement	74	26	12	15	6	4
Papier, carton	73	21	18	12	7	6
Industrie chimique et pharmaceutique	81	29	24	17	10	7
Métallurgie	75	22	15	16	9	10
Industrie automobile	79	20	20	15	12	9
Production et distribution d'eau, gaz et électricité - Collecte et traitement des déchets	86	32	31	8	6	8
Construction et bâtiment - Génie civil	54	14	17	1	8	3
Commerce de détail	70	19	21	10	8	8
Transports et services auxiliaires	82	21	12	10	4	4
Hébergement, restauration	54	18	18	15	8	8
Édition - Télécommunications	78	19	28	10	7	15
Services financiers - Assurances	78	28	34	8	5	13
Activités de services aux entreprises et aux particuliers	82	36	35	11	14	14
Ensemble	71	23	23	10	9	9

* Retrouvez la liste détaillée des différents secteurs d'activité page 106.

**FEST : formation en situation de travail

[Source : CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Spécialités des *formations*

Plus des trois quarts des formations se concentrent autour de cinq domaines de spécialités liés aux services. La spécialité de la formation suivie dépend beaucoup de la fonction occupée par le salarié.

80% des formations sont rattachées à cinq domaines de spécialités : services aux personnes, échanges et gestion, services à la collectivité, communication et information, lettres et arts.

Avec 25 % des formations, le domaine des services aux personnes est le plus répandu parmi les salariés du public et du privé : il s'agit pour l'essentiel de formations dans les spécialités de la santé et du travail social. Le deuxième domaine, celui des échanges et de la gestion (22 %), est avant tout constitué de formations dédiées au commerce et à l'administration. Le domaine des services à la collectivité, troisième en volume avec 13 %, concerne les formations liées à l'hygiène et sécurité. Au sein du domaine communication et information (10 %), l'informatique est très largement majoritaire.

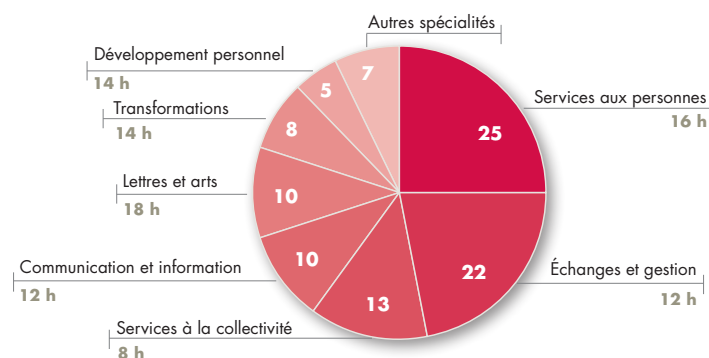
La durée des formations varie selon leur spécialité : si la moitié de celles du domaine des services à la collectivité durent moins de 8 heures, cette durée médiane atteint 14 heures dans celui des transformations.

Les salariés se forment principalement pour être plus performants dans leur travail et les spécialités de formations sont, en conséquence, étroitement liées à leur activité professionnelle. Ainsi, près de la moitié des formations suivies par des personnes exerçant des fonctions commerciales relèvent du domaine des échanges et de la gestion. La fonction exercée est liée à la catégorie socioprofessionnelle : la part d'ouvriers, par exemple, est trois fois plus élevée dans les fonctions production et chantier. Ils sont plus nombreux à se former dans les spécialités des services à la collectivité et des transformations (construction, métallurgie, etc.).

Par ailleurs, les modalités de formation diffèrent selon la spécialité enseignée. Si les stages prédominent dans tous les cas, c'est particulièrement net pour les domaines des services aux personnes et des services à la collectivité, tandis que les séminaires occupent une place supérieure à la moyenne dans les domaines des échanges et de la gestion et du développement personnel. Les FEST sont plus fréquentes dans les formations en communication et information et dans celles rattachées aux transformations.

À l'intérieur d'un même domaine de spécialités, les types de formation peuvent varier selon les catégories socioprofessionnelles. Ainsi, les formations du domaine des services aux personnes sont en majorité réalisées sous forme de cours et stages. Pour autant, les cadres suivent plus souvent des conférences et séminaires, tandis que les ouvriers se forment davantage en situation de travail. ■

■ Répartition des formations selon leurs domaines de spécialités (%)



Les données h correspondent aux **durées médianes** qui partagent la distribution en deux parties égales.

La moitié des formations a une durée inférieure à cette durée médiane et l'autre moitié une durée supérieure.

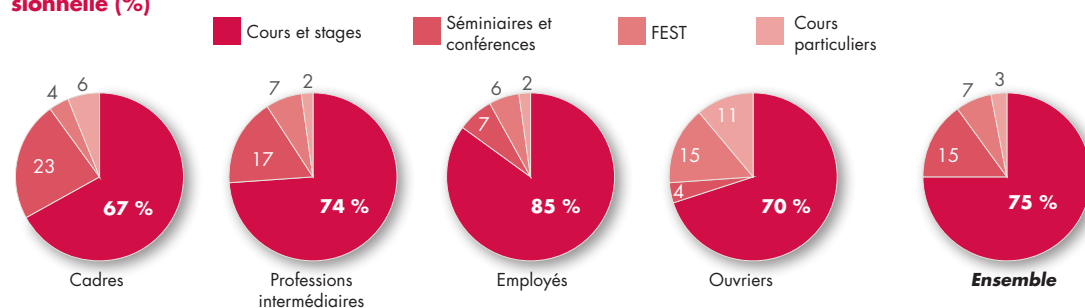
■ Modalités de formation selon les domaines de spécialités (%)

	Services aux personnes	Échanges et gestion	Services à la collectivité	Communication et information	Lettres et arts	Transformations	Développement personnel	Ensemble
Cours et stages	75	58	80	60	63	67	66	67
Conférences et séminaires	15	22	9	14	20	13	22	17
FEST	7	17	11	25	3	20	10	13
Cours particuliers	3	3	0	1	14	0	2	3
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100

■ Domaines de spécialités des formations selon la fonction occupée (%)

Fonctions occupées par les salariés	Services aux personnes	Échanges et gestion	Services à la collectivité	Communication et information	Lettres et arts	Transformations	Développement personnel	Autres	Ensemble
Soins aux personnes	61	4	14	5	8	3	2	3	100
Enseignement	51	4	3	6	23	2	4	7	100
Recherche et développement	13	20	6	15	13	12	7	14	100
Commercial	15	45	6	11	6	7	6	4	100
Gestion, comptabilité	18	38	7	16	9	2	5	5	100
Accueil, secrétariat	23	29	6	19	11	1	4	7	100
Manutention, logistique	17	37	19	9	5	10	3	0	100
Nettoyage, gardiennage	32	10	27	6	7	9	4	5	100
Installation, maintenance	9	14	25	9	5	32	4	2	100
Production, chantiers	13	21	23	6	5	21	3	8	100

■ Modalités de formation dans le domaine des services aux personnes par catégorie socioprofessionnelle (%)



[Source : Insee - Adult Education Survey / Traitement : Céreq / Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé - 2010 et 2011]

Les formations *hors temps de travail*





28 % des formations sont suivies au moins en partie sur le temps libre des salariés. Les cours particuliers sont principalement concernés.

Les entreprises ont peu recours aux formations hors temps de travail. Seules 12% d'entre elles déclarent avoir financé des heures de cours et stages en dehors des horaires de travail habituels des salariés, qui bénéficient alors d'une indemnité de formation. Les petites entreprises sont moins nombreuses dans ce cas mais avec une intensité plus élevée. Si seulement 9 % des entreprises de moins de 50 salariés ont recours au hors temps de travail, près du tiers des heures de formations sont dispensées dans ce cadre. Dans celles de plus de 250 salariés, les chiffres respectifs s'établissent à 45 % d'entreprises pour 2 % des heures. Par ailleurs, dans les entreprises qui financent des formations hors temps de travail, celles-ci sont organisées dans plus de la moitié des cas dans le cadre du DIF. Cette part s'élève à 79 % dans les entreprises de 250 salariés et plus.

33 % des formations suivies par les salariés du public et du privé sont réalisées au moins en partie sur leur temps libre. Cette proportion varie en fonction des modalités et des objectifs de la formation. 65% des cours particuliers se déroulent exclusivement en dehors du temps de travail, tandis que 17% seulement des conférences et séminaires sont concernés. 33 % des formations destinées à acquérir des connaissances ou compétences utiles pour la vie quotidienne sur un sujet particulier ont lieu au moins en partie sur le temps libre ; seules 15 % des formations visant à être plus performant dans le travail sont dans ce cas.

Se former sur son temps libre implique de réorganiser sa vie personnelle et familiale. Les femmes sont plus nombreuses à se réorganiser, quelle que soit la période sur laquelle se déroule la formation, et plus encore lorsqu'elles occupent des postes qualifiés (cadres et professions intermédiaires). Les hommes ouvriers se forment très rarement en dehors de leur temps de travail. Quand c'est le cas, ils sont 24 % à devoir se réorganiser. ■

■ Le recours aux formations hors temps de travail selon la taille de l'entreprise (%)

	Part d'entreprises réalisant des cours et stages hors temps de travail		Part d'heures effectuées hors temps de travail	dont organisées dans le cadre du DIF
Moins de 50 salariés	 9	<i>parmi elles</i> ▶	27	50
50 à 249 salariés	 19	<i>parmi elles</i> ▶	11	70
250 salariés et plus	 45	<i>parmi elles</i> ▶	2	79
Ensemble	 12	<i>parmi elles</i> ▶	4	59

[Source : CVTS4 / Traitement : Céreq / Champ : ensemble des entreprises formatrices de 10 salariés et plus - 2011]

■ Les formations hors temps de travail selon le type de formation (%)

	Formations réalisées exclusivement hors temps de travail	Formations réalisées exclusivement sur le temps de travail	Formations réalisées sur et hors temps de travail	Ensemble
Cours et stages	24	68	8	100
Conférences et séminaires	17	73	10	100
Cours particuliers	65	20	15	100
Ensemble	24	67	9	100

Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé (hors formations en situation de travail (FEST)).

■ Les formations hors temps de travail selon l'objectif principal de formation (%)

	Formations réalisées exclusivement hors temps de travail	Formations réalisées exclusivement sur le temps de travail	Formations réalisées sur et hors temps de travail	Ensemble
Être plus performant dans le travail	7	85	8	100
Réduire le risque de perte d'emploi	4	90	6	100
Augmenter les possibilités de changer d'emploi/de profession	19	69	12	100
Acquisition des connaissances/compétences utiles sur un sujet	24	67	9	100
Obtenir un certificat	14	79	7	100
Contrainte de l'employeur	3	91	6	100
Ensemble	24	67	9	100

Champ : formations suivies par les salariés des secteurs public et privé (hors formations en situation de travail (FEST)).

■ Part des salariés ayant réorganisé leur vie personnelle pour suivre une ou plusieurs formations (%)

	Salariés ayant suivi au moins une formation hors temps de travail		Salariés ayant suivi au moins une formation exclusivement sur le temps de travail		Ensemble	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres	23*	31	14	25	15	25
Professions intermédiaires	19	29	12	23	15	24
Employés	13	20	13	21	13	18
Ouvriers	24	ns	12	ns**	12	ns
Ensemble	21	25	13	22	14	21

* Mode de lecture : parmi les hommes cadres ayant suivi au moins une formation hors temps de travail, 23 % ont dû réorganiser leur vie personnelle ou familiale.

** ns : non significatif

[Source : Insee - Adult Education Survey / Traitement : Céreq / Champ : salariés des secteurs public et privé - 2010 et 2011]

Réorganisation de la vie *personnelle et familiale*

Se former nécessite parfois de réorganiser sa vie personnelle et familiale. Premier domaine concerné, notamment pour les femmes : la garde des enfants.

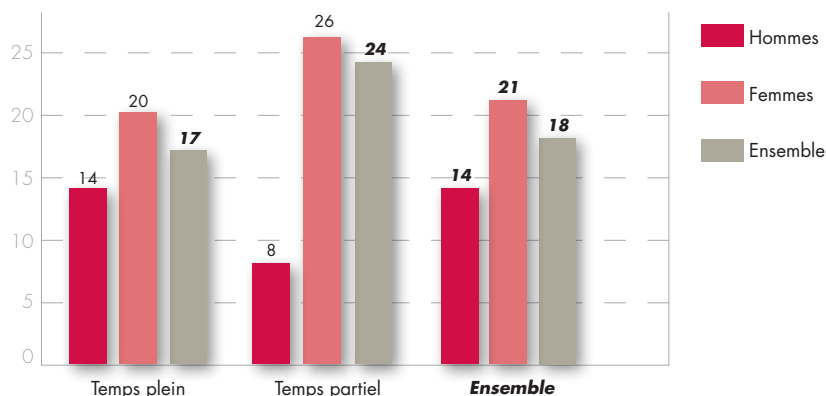
18% des salariés formés ont eu besoin, au moment de leur formation, de réorganiser leur vie personnelle ou familiale. Sur ce plan, hommes et femmes ne sont pas logés à la même enseigne : 21 % des femmes se réorganisent, pour 14 % des hommes. Plus les postes sont qualifiés, plus ceux qui les occupent sont contraints à se réorganiser pour partir en formation. Les écarts entre cadres et ouvriers sont encore plus importants pour les femmes.

Le temps de travail vient renforcer les différences entre hommes et femmes. Les hommes en formation qui travaillent à temps partiel se réorganisent moins souvent que les hommes à temps complet. C'est l'inverse pour les femmes : celles en formation se réorganisent dans 26 % des cas lorsqu'elles travaillent à temps partiel et dans 20 % lorsqu'elles travaillent à temps complet. Hommes et femmes à temps partiel n'ont pas la même charge familiale : les premiers vivent plus souvent sans enfant quand les secondes sont plus fréquemment mères de famille.

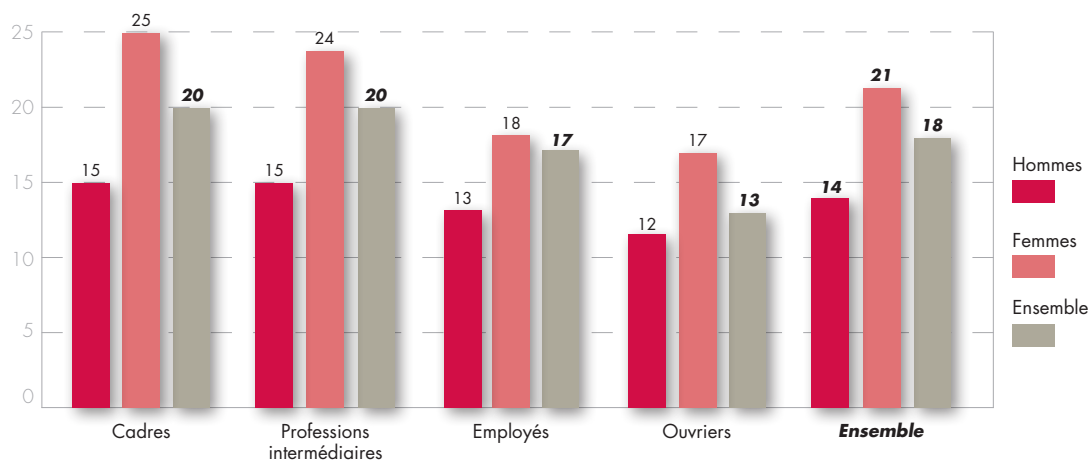
Les réorganisations ne portent pas sur les mêmes domaines selon le sexe. Pour les femmes, viennent par ordre d'importance la garde des enfants (61 %), leur accompagnement, le ménage, les loisirs et l'hébergement. Pour les hommes, si la garde des enfants reste prioritaire, elle est moins souvent citée que par les femmes (41 %), à jeu égal avec la réorganisation de leurs loisirs (37%).

27 % des femmes et 24 % des hommes contraints à se réorganiser pour suivre une formation, ont dû financer cette réorganisation. Cette moyenne masque quelques disparités : la proportion des salariés dans ce cas de figure varie selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, les employés (30 %) et les salariés âgés de moins de 30 ans (29 %) déclarent davantage supporter ce coût financier que les cadres (22 %) et les salariés âgés de plus de 50 ans (12 %). ■

■ Part de salariés ayant réorganisé leur vie personnelle ou familiale pour suivre une formation selon le sexe et le temps de travail (%)



■ Part de salariés ayant réorganisé leur vie personnelle ou familiale pour suivre une formation selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle (%)



[Sources : Insee - Adult Education Survey 2012 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des secteurs public et privé ayant suivi une formation]

■ Objet de la réorganisation selon le sexe (%)

	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Garde des enfants	41	61	54
Accompagnement des enfants	29	33	31
Tâches ménagères	23	28	26
Loisirs	37	19	26
Logement	13	8	10

■ Part de salariés ayant déclaré un coût financier lié à la réorganisation selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle (%)

	Hommes (%)	Femmes (%)	Ensemble (%)
Cadres	15	28	22
Professions intermédiaires	27	22	24
Employés	34	29	30
Ouvriers	24	ns	28
Ensemble	24	27	26

[Source : Insee - Adult Education Survey / Traitement : Céreq / Champ : salariés des secteurs public et privé ayant suivi une formation et ayant réorganisé leur vie professionnelle ou familiale - 2010 et 2011]

Les salariés et leur *DIF*

Droit individuel à la formation

L'utilisation du DIF reste assez confidentielle : seuls 5 % des salariés sont concernés en 2010. Si la catégorie socioprofessionnelle influe peu sur cette proportion, le contexte de l'entreprise est déterminant.

5 % des salariés ont utilisé leur DIF en 2010. Ce dispositif avait été créé par les partenaires sociaux pour remédier aux inégalités d'accès à la formation continue qui dépendent de nombreux paramètres, et notamment du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise, ou de la catégorie socioprofessionnelle du salarié.

De ce point de vue, l'objectif est en partie atteint : la catégorie socioprofessionnelle et le diplôme ont peu d'impact sur l'utilisation du DIF. La stabilité de l'emploi porte davantage à conséquence : travailler en CDI ou avoir de l'ancienneté dans l'entreprise (entre 10 et 30 ans) sont des facteurs qui favorisent, toutes choses égales par ailleurs, les chances de se former via le DIF.

Le contexte de l'entreprise s'avère être aussi déterminant. Ainsi, dans les petites entreprises ou dans celles ayant connu des changements structurels (fusion, rachat, scission ou restructuration), les chances pour un salarié d'utiliser le DIF sont fortement réduites. En revanche, les entreprises qui ont une politique de diffusion de l'information active et/ou qui la relaient via la hiérarchie lors d'entretiens professionnels où sont abordées les questions de formation et de carrière, offrent aux salariés deux fois plus de chance de se former via le DIF.

Associé ou non à un entretien professionnel, le DIF n'aura pas la même portée. Les objectifs des formations suivies sur le DIF sont différents lorsque le salarié a bénéficié d'un entretien professionnel. Dans ce cas, elles visent plus souvent à « être plus à l'aise dans [son] travail » ou à concrétiser un projet professionnel. Elles sont également plus souvent en lien avec un changement dans le travail (accroissement de la polyvalence ou de la complexité des tâches). Ces objectifs correspondent à ceux fixés par la loi : les actions conduites au titre du DIF doivent être des actions de promotion (acquérir une qualification plus élevée) ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

En l'absence d'entretien professionnel, les formations suivies sur le DIF visent plus souvent à se conformer à la législation du travail (hygiène et sécurité, habilitations professionnelles) ; cet objectif s'éloigne de ceux assignés à ce dispositif. ■

■ Probabilité de suivre une formation sur le DIF

À catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité équivalents, la probabilité pour un salarié d'avoir suivi au moins une formation dans le cadre du DIF est :		lorsque le salarié...
	x 2,3*	a une ancienneté dans l'entreprise de 10 à 20 ans
	x 1,9	est en CDI
	x 1,8	a une ancienneté dans l'entreprise de 20 à 30 ans
		lorsque le salarié travaille dans une entreprise...
	x 2	qui déclare utiliser la formation comme un élément de gestion des carrières
	x 1,6	qui utilise des normes qualité
	x 1,2	qui diffuse de l'information sur la formation
	x 0,6	ayant connu des changements structurels
	x 0,5	de 10 à 19 salariés

← Effet négatif croissant 1 (réf.) Pas d'effet → Effet positif croissant

* Mode de lecture : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour un salarié de réaliser une formation dans le cadre du DIF est multipliée par 2,3 lorsque le salarié a entre 10 et 20 ans d'ancienneté.

Résultats issus d'une modélisation économétrique qui évalue la probabilité ou la chance qu'a un salarié de suivre une formation en DIF. Seules les variables significatives sont représentées. Retrouvez les références de ce modèle page 109.

■ Caractéristiques des formations (%)

	Formations suivies dans le cadre du DIF		Ensemble des formations
	salariés ayant réalisé un entretien professionnel	salariés n'ayant pas réalisé d'entretien professionnel	
Formations réalisées en lien avec un changement	63	34	60
Formations visant la réalisation d'un projet professionnel	41	27	25
Formations se déroulant exclusivement sur le temps de travail	85	82	90
Objectif de la formation			
Être plus à l'aise dans son travail	57	30	45
Changer le contenu de son activité dans l'entreprise	7	ns	10
Se conformer à des impératifs liés à la réglementation	18	42	31
Obtenir un diplôme ou un titre	6	ns	4
Types de formation			
Cours/stages en groupe	75	80	73
Cours particuliers	14	ns	5
FEST*	9	11	12
Durée médiane (en heure)	20	18	16

*FEST : formation en situation de travail

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : formations des salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

■ Formations des salariés qui ont connu un changement (%)

	Part de celles réalisées en lien avec ...		
	un accroissement de la polyvalence	un accroissement de la complexité des tâches	une augmentation de la rémunération
Parmi les formations réalisées dans le cadre du DIF	63	59	21
Parmi les formations réalisées en dehors du DIF	58	48	16

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : formations des salariés des entreprises de 10 salariés et plus ayant connu au moins un changement dans leur travail - 2010]

*Changements
professionnels
et formation*

Changements dans le travail *et formation*

35 % des salariés ayant connu un changement dans leur travail se sont formés en lien avec celui-ci.

La mise en place de nouvelles techniques ou l'introduction d'un nouveau produit sont les évolutions les plus propices à la mise en place de formations.

En 2010, plus de 8 salariés sur 10 ont connu un changement dans leur travail (changement de poste, de fonction, de nature technique ou organisationnelle...). À taille et secteur d'entreprise équivalents, la proportion s'accroît lorsque le salarié est jeune (15 à 25 ans), stable (en CDI), qu'il occupe un poste qualifié (cadre ou profession intermédiaire) et travaille à temps complet. Les changements professionnels sont moins fréquents pour les femmes et les salariés les plus âgés. Les organisa-

tions du travail qui développent l'autonomie des salariés et les apprentissages favorisent les changements professionnels.

Lorsque le salarié est confronté à un changement dans son travail, il bénéficie d'une formation en lien avec celui-ci dans 35 % des cas. Les cadres et professions intermédiaires se forment plus souvent pour accompagner un changement que les autres catégories de salariés (respectivement 45 % et 43 %).

Les changements les plus fréquemment déclarés par les salariés portent sur l'accroissement de la polyvalence (53 %), de la complexité des tâches (46 %), et la progression de l'autonomie (40 %). Si les professions intermédiaires et les employés sont les plus concernés, les cadres bénéficient plus souvent d'une formation en lien avec ce type de changement. L'augmentation de la rémunération est le 4^e type de changement le plus fréquemment déclaré, notamment par les cadres et les professions intermédiaires ; le lien avec la formation est alors assez faible.

De même, le changement de fonction, l'accroissement du niveau hiérarchique ou la modification du contrat de travail s'accompagnent moins souvent de formations, sauf lorsque ces changements touchent les cadres.

En revanche, la formation est plus courante après la mise en place d'une nouvelle technique ou l'introduction d'un nouveau produit, surtout lorsque les professions intermédiaires sont concernées. Les salariés de cette catégorie se forment respectivement dans 61 % et 59 % des cas, contre 44 % et 43 % dans l'ensemble. ■

■ Caractéristiques des salariés ayant connu au moins un changement dans leur travail

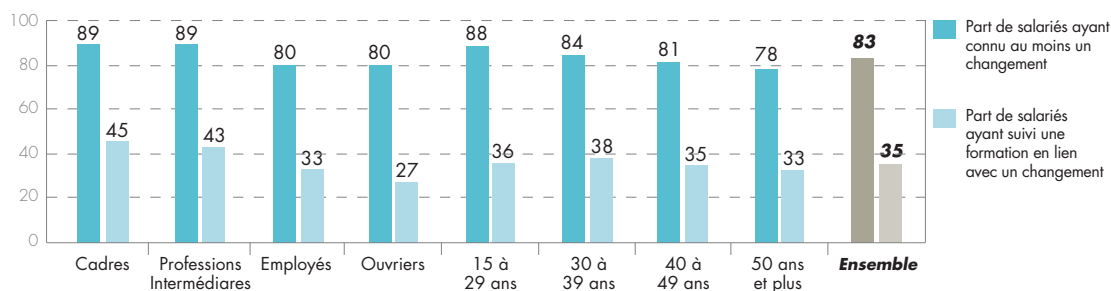
La probabilité pour un salarié d'avoir connu au moins un changement dans son travail est :	lorsque le salarié déclare être ...
x 4,1*	âgé de 15-29 ans
x 2,1	en CDI
x 2,1	dans une entreprise qui favorise l'autonomie et les apprentissages dans le travail
x 2	à temps complet
x 1,6	profession intermédiaire
x 1,5	cadre
x 1,5	âgé de 30-39 ans
x 0,7	une femme
x 0,7	âgé de plus de 50 ans

← 1 (réf.) →
 Effet négatif croissant Pas d'effet Effet positif croissant

* Mode de lecture : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour un salarié d'avoir connu au moins un changement dans son travail est multipliée par 4,1 lorsque le salarié est âgé de 15 à 29 ans.

Résultats issus d'une modélisation économétrique qui évalue la probabilité ou la chance, qu'à un salarié de connaître au moins un changement dans son travail. Seuls les résultats significatifs sont présentés ici. Retrouvez les références de ce modèle page 109.

■ Accès à la formation en lien avec un changement (%)



■ Types de changement et accès à la formation (%)

	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers		Ensemble	
	A connu au moins...	Part de formés, en lien avec...	A connu au moins...	Part de formés, en lien avec...	A connu au moins...	Part de formés, en lien avec...	A connu au moins...	Part de formés, en lien avec...	A connu au moins...	Part de formés, en lien avec...
Un accroissement de la polyvalence*	45*	45	58	37	57	34	52	29	53	34
Un accroissement de la complexité des tâches à accomplir	49	44	56	39	43	30	40	31	46	35
Un accroissement de l'autonomie	33	41	43	31	47	30	37	27	40	31
Une augmentation de la rémunération	58	14	50	11	23	18	41	12	40	13
La mise en place d'une nouvelle organisation du travail	24	31	24	53	21	30	16	25	20	34
La mise en place d'une nouvelle technique	18	46	22	61	20	37	15	37	18	44
L'introduction d'un nouveau produit	18	49	18	59	16	37	13	31	16	43
Un changement de poste ou de fonction	21	37	15	38	10	25	16	23	15	29
Un accroissement du niveau hiérarchique	19	49	16	35	10	26	13	21	14	32
Un changement d'horaire de travail	2	1	8	9	4	1	6	1	5	4
Un changement de temps de travail	2	6	3	13	7	4	4	6	4	6
Un aménagement du temps de travail	3	0	4	7	4	2	4	4	4	3
Un changement de contrat de travail	1	43	1	6	4	14	3	21	2	18

* Mode de lecture : 45 % des cadres ont connu un accroissement de leur polyvalence, parmi eux 45 % se sont formés en lien avec ce changement.

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Formation et changements professionnels en début de vie active

En début de vie active, certains changements dans le travail sont plus propices à la formation que d'autres : c'est le cas d'un changement de métier ou d'une promotion interne, situations qui s'accompagnent de formation dans la moitié des cas environ.

27% des actifs occupés, sortis du système scolaire en 2004, déclarent avoir bénéficié d'une formation à l'embauche dans l'entreprise qui les emploie en 2010 ; 55 % ont participé à une autre formation. Ces actifs ont quatre années d'ancienneté en moyenne et ont suivi près de quatre formations depuis leur entrée dans l'entreprise. Six sur dix ont bénéficié d'un entretien professionnel. Dans ce cadre, 78 % des salariés ont pu aborder leurs perspectives d'évolution de carrière.

Depuis leur arrivée dans l'entreprise où ils se trouvent au moment de l'enquête, les jeunes salariés ont plutôt connu des changements affectant les méthodes, les outils ou leur équipement de travail (34 %), que des changements organisationnels (16 %), de poste ou de métier. Si hommes et femmes sont concernés de manière équivalente par les changements professionnels, leurs situations diffèrent sur deux aspects. 51 % des hommes ayant fait l'objet d'un changement de poste ont été promus, pour seulement 36 % des femmes. Le travail des femmes est plus affecté par les changements d'ordre organisationnel : 46 % versus 38 % pour leurs homologues masculins.

Le changement de métier et la promotion interne sont les types de changements les plus fréquemment articulés à de la formation (respectivement 53 % et 46 %). Une évolution des méthodes, outils ou équipement de travail s'accompagne presque aussi souvent d'une formation. À l'inverse, un changement organisationnel, même lorsqu'il affecte directement le travail du salarié, est rarement associé à une formation (13 %). Les femmes se forment en moyenne davantage que les hommes, quel que soit le changement observé et notamment lors d'une promotion : 55 % des femmes contre 38 % des hommes.

Le plus souvent, la formation est suivie sur le lieu de travail. Seule exception, les formations effectuées en lien avec un changement de métier ou une promotion ; dans ces cas-là, la majorité d'entre elles interviennent hors site. Seules les formations accompagnant une promotion sont réalisées pour une part significative dans le cadre du DIF (46 %), en vue d'obtenir une certification ou un diplôme pour 58 % des formés.

Quel que soit le type de changement, la formation est réalisée majoritairement avant ou en même temps que celui-ci. ■

■ Part de jeunes salariés ayant connu un changement et ayant bénéficié d'une formation associée (%)

Type de changement professionnel vécu depuis l'arrivée dans l'entreprise	Salariés ayant connu...	Salariés ayant bénéficié d'une formation associée
un changement de métier	9	53
un changement de poste (sans promotion)	13	20
une promotion	10	46
un changement affectant les méthodes, outils ou équipements de travail	34	43
un changement organisationnel (sans conséquence sur leur travail)	16	5
un changement organisationnel ayant des conséquences sur leur travail	11	13

Champ : actifs occupés en 2011 sortis du système éducatif en 2004.

■ Chronologie de la formation par rapport au changement (%)

Type de changement professionnel vécu depuis l'arrivée dans l'entreprise	Salariés ayant connu un changement professionnel et bénéficié d'une formation associée	
	Avant ou pendant le changement	Après le changement
Changement de métier	58	42
Changement de poste (sans promotion)	51	49
Promotion	48	52
Changement affectant les méthodes, outils ou équipement de travail	76	24
Changement organisationnel (sans affectation de leur travail)	69	31
Changement organisationnel ayant des conséquences sur leur travail	55	45

Champ : actifs occupés en 2011 sortis du système éducatif en 2004 ayant connu un changement professionnel et bénéficié d'une formation associée.

■ Modalités de la formation suivie en accompagnement du changement (%)

Type de changement professionnel vécu depuis l'arrivée dans l'entreprise	Salariés ayant connu un changement professionnel et bénéficié d'une formation associée		
	... suivie au titre du DIF	... effectuée sur le lieu ou le poste de travail	... diplômante
Changement de métier	21*	42	40
Changement de poste (sans promotion)	17	56	13
Promotion	46	41	58
Changement affectant les méthodes, outils ou équipement de travail	14	72	9
Changement organisationnel (sans conséquence sur leur travail)	3	76	0
Changement organisationnel ayant des conséquences sur leur travail	8	74	6

Champ : actifs occupés en 2011 sortis du système éducatif en 2004 ayant connu un changement professionnel et bénéficié d'une formation associée.

* Mode de lecture : 21 % des jeunes salariés ayant connu un changement de métier et ayant bénéficié d'une formation associée ont suivi cette formation au titre du DIF.

[Source : Génération 2004 interrogé en 2011 / Traitement : Céreq]

Formation et mobilité *dans l'entreprise*

Formation et mobilité dans l'entreprise vont de pair. L'existence d'entretiens professionnels renforce ce lien, surtout pour les ouvriers et les employés qualifiés.

Sont considérés comme mobiles dans leur entreprise les salariés ayant connu une évolution de leur niveau hiérarchique ou un changement de poste ou de fonction. Ils sont respectivement 14 % et 15 % dans ce cas. De façon générale, la mobilité dans l'entreprise est d'autant plus forte que les salariés se sont formés au moins une fois dans l'année. Lorsque c'est le cas, leurs chances de connaître un accroissement du niveau hiérarchique augmentent de 40 %, et celles de changer de poste ou de fonction de 30 %.

Les caractéristiques des individus et des entreprises dans lesquelles ils travaillent sont plus ou moins favorables aux opportunités de changements.

Les personnes travaillant à temps complet ont plus de chances, toutes choses égales par ailleurs, de connaître une évolution de leur niveau hiérarchique. Les chances des femmes et des salariés âgés de plus de 50 ans sont nettement moindres. Toujours toutes choses égales par ailleurs, la catégorie socioprofessionnelle seule n'influence pas significativement les chances de promotion dans l'entreprise. Pourtant si l'on tient compte du fait que la personne s'est formée dans l'année, on observe que les ouvriers et les employés non qualifiés ont plus de chance d'évoluer. Par rapport à un salarié non formé, un ouvrier ou employé non qualifié formé a en effet 2,4 fois plus de chances d'obtenir une promotion ; les chances d'un cadre formé sont multipliées par 1,8.

Les opportunités de changer de poste ou de fonction dépendent fortement de l'organisation au sein des entreprises. Elles sont multipliées par quatre dans les entreprises qui favorisent les apprentissages et l'autonomie dans le travail. Elles sont aussi accrues pour les personnes âgées de 30 à 39 ans et les cadres. Pour ces derniers, elles sont d'autant plus fortes qu'ils ont suivi une formation dans l'année (multipliées par 2). En revanche elles sont réduites pour les femmes et les salariés des petites entreprises.

Le lien formation/mobilité interne est plus fort dans les entreprises qui mettent en place des entretiens professionnels où sont abordées les questions de formation. Dans ces dernières, 37 % des salariés déclarent s'être formés en lien avec un changement (niveau hiérarchique ou de poste/fonction), pour environ 30 % dans les autres. L'écart est plus marqué pour les ouvriers et employés qualifiés, particulièrement lors d'un changement de poste ou de fonction. ■








■ Mobilité dans l'entreprise et formation (%)

	Accroissement du niveau hiérarchique	Changement de poste ou de fonction
Part de salariés concernés	14	15
Probabilité d'avoir connu ce changement lorsque le salarié s'est formé dans l'année	+ 40 % *	+ 30 %

* Mode de lecture : toutes choses égales par ailleurs, les salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année ont 40 % de chance en plus de connaître un accroissement de leur niveau hiérarchique.

Retrouvez les références de ce modèle page 99.

■ Caractéristiques des salariés ayant connu un accroissement de leur niveau hiérarchique










La probabilité pour un salarié d'avoir connu un accroissement de son niveau hiérarchique est :	lorsque le salarié ...
 x 2,9*	travaille à temps complet
 x 2,4	est un ouvrier ou employé non qualifié qui s'est formé dans l'année
 x 1,8	est un cadre qui s'est formé dans l'année
 x 0,6	est âgé de plus de 50 ans
 x 0,6	est une femme
 x 0,6	a entre 10 et 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
 x 0,4	travaille dans une entreprise du secteur «édition»

← Effet négatif croissant 1 (réf.) Pas d'effet → Effet positif croissant

* Mode de lecture : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour un salarié de connaître un accroissement de son niveau hiérarchique est multipliée par 2,9 lorsque le salarié travaille à temps complet.

Résultats issus d'une modélisation économétrique qui évalue la probabilité ou la chance, qu'à un salarié de connaître une évolution de son niveau hiérarchique. Seules les variables significatives sont représentées. Retrouvez les références de ce modèle page 110.

■ Caractéristiques des salariés ayant connu un changement de poste ou de fonction

La probabilité pour un salarié d'avoir connu changement de poste ou de fonction est :	lorsque le salarié ...
 x 4	travaille dans une entreprise qui favorise l'autonomie et les apprentissages dans le travail
 x 2*	est un cadre qui s'est formé au moins une fois dans l'année
 x 1,6	est âgé de 30 à 39 ans
 x 0,7	est une femme
 x 0,6	travaille dans une entreprise du secteur «commerce»
 x 0,6	travaille dans une entreprise du secteur «papier»
 x 0,5	travaille dans une entreprise de 10 à 19 salariés
 x 0,5	travaille dans une entreprise du secteur «édition»
 x 0,3	travaille dans une entreprise du secteur «transport»

← Effet négatif croissant 1 (réf.) Pas d'effet → Effet positif croissant

* Mode de lecture : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour un salarié de connaître un changement de poste ou de fonction est multipliée par 2 lorsque le salarié est un cadre qui s'est formé au moins une fois dans l'année.

Résultats issus d'une modélisation économétrique qui évalue la probabilité ou la chance, qu'à un salarié de connaître un changement de poste ou de fonction. Seules les variables significatives sont représentées. Retrouvez les références de ce modèle page 110.

■ Mobilité dans l'entreprise et formation selon l'existence ou non d'entretiens professionnels (%)

	Part de salariés formés en lien avec...	Ouvriers / Employés non qualifiés	Ouvriers / Employés qualifiés	Techniciens / Agents de maîtrise	Ingénieurs / Cadres	Ensemble des salariés
Ensemble des entreprises	...un accroissement du niveau hiérarchique	18	24	35	49	32
	...un changement de poste ou de fonction	23	24	38	37	30
Entreprises organisant des entretiens professionnels	...un accroissement du niveau hiérarchique	19	29	36	51	37
	...un changement de poste ou de fonction	25	33	46	39	37

[Source : DIFES2 / Traitement : Céreq / Champ : salariés des entreprises de 10 salariés et plus - 2010]

Acquérir un diplôme *en début de vie active*

Plus de 20 % des jeunes sortis du système éducatif en 2004 ont obtenu un diplôme au cours de leurs sept premières années de vie active, souvent pour remédier à un échec ou une interruption précoce de leur scolarité.

Parmi les jeunes sortis du système éducatif en 2004, sept ans plus tard, 22 % d'entre eux ont obtenu un nouveau diplôme, soit près de 161 500 jeunes. Au sein de cette population, les femmes sont surreprésentées (53 % des nouveaux diplômés sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 49 % de l'ensemble de la génération 2004).

Ces individus nouvellement diplômés se trouvaient dans trois cas de figure différents : 30 % d'entre eux ne disposaient d'aucun diplôme, 28 % étaient entrés directement dans la vie active après obtention du baccalauréat et dans 35 % des cas, ils avaient commencé des études supérieures sans avoir obtenu de diplômes.

Plus des trois quarts des individus concernés disent avoir pris l'initiative d'acquérir ce nouveau diplôme. Cette démarche traduit une insatisfaction vis-à-vis de leur parcours éducatif : 65 % déclarent ne pas avoir obtenu le niveau d'études souhaité à leur sortie du système éducatif, contre 39 % à exprimer le même sentiment parmi ceux qui n'ont pas obtenu de nouveau diplôme.

Quatre diplômes se détachent parmi ceux obtenus : le CAP, le BTS, la licence et le master. Avec 19 %, les BTS arrivent en tête des diplômes acquis dans les trois ans qui suivent la sortie de formation initiale ; le CAP et les masters sont beaucoup plus présents entre cinq et sept ans (respectivement 20 % et 10 % des diplômes préparés entre 2009-2011). Parmi les femmes, 8 % obtiennent un diplôme d'aide-soignante et 6 % un diplôme d'infirmière.

Parmi l'ensemble des jeunes ayant acquis un diplôme en début de vie active, plus de la moitié étaient inactifs ou au chômage avant de le préparer. Parmi eux, 34 % étaient en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pendant la préparation du diplôme tandis que 41 % avaient repris des études. Près de 70 % estiment avoir accédé à un emploi salarié grâce à ce nouveau diplôme. Il a également permis à 11 % des hommes et 7 % des femmes de reprendre ou créer une entreprise. En outre, ils étaient trois sur dix à avoir bénéficié d'une aide financière.

Pour les actifs déjà en emploi avant la préparation du diplôme, soit 48 %, les objectifs prioritaires étaient le développement professionnel pour évoluer en interne, une mobilité externe ou la préparation d'une reconversion. Moins de trois actifs sur dix ont utilisé leur diplôme pour un objectif extra-professionnel.

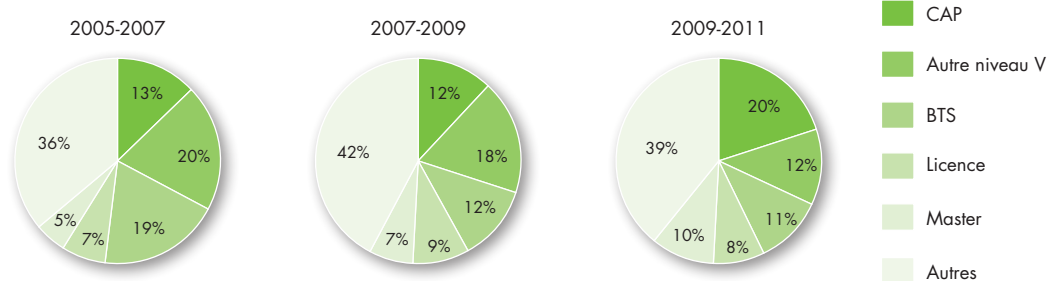
Dans leur grande majorité, les chômeurs considèrent que l'obtention d'un diplôme a facilité leur retour à l'emploi. Tous statuts confondus, ce nouveau diplôme favorise également les reconversions professionnelles. ■

■ Acquisition d'un nouveau diplôme en fonction du diplôme acquis en formation initiale (%)

Niveau de diplôme à la sortie du système éducatif en 2004	Part d'individus ayant acquis un nouveau diplôme 7 ans après leur sortie de formation initiale
I - Bac+5, grande école, doctorat	12
II - Licence, maîtrise, master1	18
III - Bac+2	16
IV+ - Bac et années d'études dans l'enseignement supérieur sans diplôme	35
IV - Bac	28
V - BEP, CAP	22
Vb - 1 ^{ère} année de CAP-BEP	20
VI - Fin de scolarité obligatoire	30
Total	22

Champ : individus sortis du système éducatif en 2004.

■ Répartition des principaux diplômes acquis au cours de chaque période (%)



Champ : individus sortis du système éducatif en 2004 et ayant acquis un nouveau diplôme entre 2005 et 2011.

■ Mode de préparation du diplôme des individus inactifs ou au chômage (%)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Contrat d'apprentissage	24	13	18
Contrat de professionnalisation	17	15	16
Formation pendant une période de chômage	22	23	22
Démarche VAE	2	3	2
Reprise d'études	35	47	41
Ensemble	100	100	100

Champ : individus sortis du système éducatif en 2004, ayant acquis un nouveau diplôme entre 2005 et 2011, inactifs ou au chômage avant sa préparation.

■ Opportunités offertes par le nouveau diplôme (%)

Ce diplôme vous a-t-il permis ?	Statut des individus avant la préparation du diplôme	
	inactifs ou chômeurs (52%)	indépendants ou salariés (48%)
De trouver un emploi salarié	69	n.c*
De créer ou reprendre une entreprise	8	9
D'apprendre un nouveau métier (reconversion)	48	54
De réaliser un objectif extra-professionnel	22	28
De trouver un emploi dans une autre entreprise	n.c	40
D'évoluer au sein de votre entreprise	n.c	47

Champ : individus sortis du système éducatif en 2004 ayant acquis un nouveau diplôme entre 2005 et 2011.

*n.c : non concerné par la question

[Source : Génération 2004 à 7 ans / Traitement : Céreq]

Apprentissage *et insertion*

À la sortie du secondaire, les jeunes passés par la voie de l'apprentissage s'insèrent mieux que les autres. Mais l'accès à cette voie de formation est plus difficile pour les résidents des zones urbaines sensibles et les jeunes issus de l'immigration.

La part de jeunes issus de l'enseignement supérieur et ayant opté pour la voie de l'apprentissage est en constante augmentation. Elle double entre 1998 et 2004 pour les sortants d'un niveau au moins égal à la licence. Dans le même temps, la part de jeunes apprentis parmi les sortants de niveau V ou infra passe de 65 % à 51 %.

Quel que soit le niveau de diplôme, le taux de chômage des apprentis au bout de trois ans de vie active est toujours inférieur à celui des non-apprentis. Le différentiel est encore plus marqué pour les diplômés de l'enseignement secondaire. De plus, les apprentis occupent des emplois dont les caractéristiques sont plus favorables : leurs emplois sont plus souvent à durée indéterminée, à temps plein et leurs salaires sont légèrement plus élevés.

À diplôme équivalent, être passé par l'apprentissage augmente la probabilité d'être en emploi et en emploi stable à la sortie de l'enseignement secondaire. Les apprentis de l'enseignement supérieur ne bénéficient pas d'avantages supplémentaires en termes d'emploi.

Reste la question de l'accès à cette voie de formation. En tenant compte de la situation économique régionale, mesurée par le taux de chômage, et quel que soit le niveau de formation, trois facteurs exercent une forte influence, positive ou négative, sur la possibilité d'accéder à ces contrats. Être né de parents étrangers et/ou être originaire d'une zone urbaine sensible rend plus difficile l'accès à cette voie de formation. En revanche, résider sur un territoire où l'apprentissage est déjà très présent génère, en toute logique, un effet positif. ■

■ Évolution de la part des apprentis parmi les sortants de formation initiale par niveau de diplôme (en %)

	Génération 1998	Génération 2004
I-II - Niveau licence et au-delà	3	6
III - Niveau BTS-DUT	8	10
IV - Niveau bac	13	13
V - Niveau CAP-BEP	36	33
VI - Niveau infra*	29	18
Ensemble	15	16

* sortants non diplômés de CAP ou BEP

■ Taux de chômage trois ans après la sortie de formation initiale par niveau de diplôme et voie de préparation (%)

	Génération 1998		Génération 2004	
	Mode d'obtention du diplôme		Mode d'obtention du diplôme	
	Voie scolaire	Apprentissage	Voie scolaire	Apprentissage
Niveau CAP-BEP	20	11	26	11
Niveau bac	9	6	16	7
Niveau BTS-DUT	5	3	7	4

[Source : Enquêtes Génération 98 et 2004 / Traitement : Céreq / Champ : sortants du système éducatif en 1998 et 2004]

■ Effet de l'apprentissage sur l'emploi en fonction du diplôme préparé







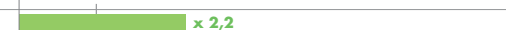
	CAP-BEP	Bac	BTS-DUT	Licence
Probabilité d'être en emploi	+ 4,9 pts*	+ 4,2 pts	ns**	ns
Probabilité d'être en emploi à durée indéterminée	+ 3,9 pts	+ 4,7 pts	ns	ns


* Mode de lecture : toutes choses égales par ailleurs, les diplômés de CAP/BEP par apprentissage ont une probabilité d'occuper un emploi de 4,9 points supérieure à celle des diplômés de même niveau par voie scolaire.

** ns : non significatif.

Retrouvez les références de ce modèle page 110.

■ Probabilité de préparer un diplôme par la voie de l'apprentissage

La probabilité pour un individu de préparer l'un des diplômes suivant par l'apprentissage est :		lorsque...
CAP-BEP	 x 4,5	l'apprentissage est très présent dans la région
	 x 2*	l'individu déclare être d'origine française
	 x 0,5	l'individu déclare habiter en ZUS
Bac	 x 2,8	l'apprentissage est très présent dans la région
	 x 1,4	l'individu déclare être d'origine française
	ns	l'individu déclare habiter en ZUS
BTS-DUT	 x 1,9	l'apprentissage est très présent dans la région
	ns	l'individu déclare être d'origine française
	ns	l'individu déclare habiter en ZUS
Licence	 x 2,2	l'apprentissage est très présent dans la région
	ns	l'individu déclare être d'origine française
	ns	l'individu déclare habiter en ZUS



* Mode de lecture : toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour un individu de préparer un diplôme CAP-BEP par l'apprentissage est multipliée par 2 lorsqu'il déclare être de nationalité française.

Retrouvez les références de ce modèle page 111.

[Source : Enquêtes Génération 2004 / Traitement : Céreq / Champ : sortants du système éducatif en 2004]

*Définitions, liste
des sigles et annexes*

Définitions

Autoformations

Les autoformations sont des formations qui présentent la particularité de se dérouler sans la présence physique d'un formateur. Elles peuvent avoir lieu au domicile ou sur le lieu de travail et doivent utiliser des outils particuliers (logiciels de formation sur CD-Rom ou accessibles sur Internet, manuels...). Les formations à distance sont incluses dans les autoformations (exemple : préparation d'un diplôme par le Centre national d'enseignement à distance (CNED)).

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un salarié de faire le point sur ses compétences, aptitudes et motivations, et de définir un projet professionnel ou de formation. Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou initié par le salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

Centre de formation

Un centre de formation est une unité de formation avec du personnel, des locaux et des équipements dédiés. Le centre de formation peut être externe ou interne à l'entreprise, il peut également être partagé entre plusieurs entreprises.

Cercles d'apprentissage ou cercles de qualité

Les cercles d'apprentissage réunissent des salariés sur une base régulière. Leur but premier est d'apprendre les exigences liées à l'organisation, aux procédures et au lieu de travail.

Les cercles de qualité sont des petits groupes de salariés, appartenant à la même unité de travail, qui se réunissent régulièrement pour identifier et résoudre des problèmes relatifs à l'activité.

Conférences ou séminaires

Il s'agit d'événements de courte durée (quelques jours au maximum) qui ne sont pas organisés de manière aussi didactique que les cours et stages mais qui se déroulent davantage sur le mode de l'échange et de la discussion. Ces manifestations ne sont considérées comme de la formation que si elles sont planifiées à l'avance et que les participants y assistent dans le but de se former ou d'apprendre. Dans l'enquête CVTS4, la participation à des foires et salons est aussi prise en compte.

Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation (CIF) est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur, selon une procédure déterminée. Le salarié peut bénéficier d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (Fongecif). Ce sont des formations longues visant soit à obtenir une qualification supérieure à celle détenue, soit à changer de métier.

Contrats de formation en alternance

Les contrats de formation en alternance sont des mesures de formation professionnelle continue. Ils comprennent les anciens contrats d'orientation, d'adaptation, de qualification et les nouveaux contrats de professionnalisation. Ils sont organisés sur la base d'une alternance entre des périodes passées en centre de formation et des périodes passées en situation de travail. Les heures passées en centre de formation sont décomptées comme des heures de cours et stages.

Contrats de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation sont des mesures de formation professionnelle continue en alternance, destinées à des jeunes de moins de 26 ans ou à des demandeurs d'emploi. Ces contrats ont une durée comprise entre six mois et un an ; la formation a une durée au moins égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures, sauf dispositions conventionnelles de branche.

Cours et stages

Ce type de formation se déroule hors du poste de travail, dans des locaux spécialement affectés à la formation comme une salle ou un centre de formation. Le contenu pédagogique ainsi que les modalités pratiques (lieu, durée, heure) doivent être définis et organisés par un formateur ou un organisme de formation.

Cours et stages internes et externes

Les cours et stages internes sont principalement conçus et organisés par l'entreprise elle-même. La localisation géographique n'a pas d'importance.

Les cours et stages externes sont principalement conçus et organisés par des organismes qui ne font pas partie de l'entreprise. Ils sont choisis et achetés par l'entreprise et peuvent se dérouler en son sein ou à l'extérieur.

Dépenses de formation

Les dépenses de formation d'une entreprise correspondent à l'ensemble des coûts relatifs aux formations, qu'il s'agisse des honoraires et règlements versés à des organismes extérieurs, des frais de déplacement et d'hébergement, du coût du travail des formateurs internes, du coût des centres internes de formation ou de la rémunération des stagiaires. Dans l'enquête CVTS, toutes les formations sont prises en compte, y compris celles liées à l'hygiène et à la sécurité.

Droit individuel à la formation (DIF)

Le droit individuel à la formation (DIF) constitue une innovation majeure de la loi du 4 mai 2004. Il permet de bénéficier de 20 heures de formation par an, cumulables d'une année sur l'autre pendant six ans à concurrence de 120 heures, pour tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le choix de la formation est arrêté avec l'accord de l'employeur. Le DIF peut se dérouler hors du temps de travail. Il donne alors droit à une allocation de formation égale à 50 % du salaire net. Si le DIF est organisé sur le temps de travail, le salarié est rémunéré au taux normal.

Durée moyenne de formation par stagiaire

La durée moyenne de formation par stagiaire correspond au nombre d'heures de formation réalisées en moyenne par stagiaire sur une année. Elle est calculée en divisant le nombre total d'heures de formation réalisées sur une année par le nombre de stagiaires concernés.

Effort financier

Il s'agit du montant des dépenses consacrées à la formation professionnelle continue divisé par la masse salariale brute, y compris les charges de l'entreprise.

Entreprise formatrice / entreprise non formatrice

Une entreprise est considérée comme formatrice si, au cours de l'année, elle a formé au moins un salarié, quel que soit le type de formation suivie. Une entreprise non formatrice est une entreprise qui n'a formé aucun salarié au cours de l'année.

Entreprise formatrice aux cours et stages / entreprise non formatrice aux cours et stages

Une entreprise est considérée comme formatrice aux cours et stages si, au cours de l'année, elle a organisé au moins une formation sous forme de cours ou stage pour au moins un salarié. Une entreprise non formatrice aux cours et stages est une entreprise qui n'a formé aucun salarié en cours et stages au cours de l'année.

Entretien professionnel

Les entreprises doivent proposer, au minimum tous les deux ans, un entretien professionnel individuel consacré à la formation, aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il a pour objet de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de cette dernière.

Espérance annuelle de formation

L'espérance annuelle de formation est un indicateur synthétique qui correspond à la moyenne des durées individuelles annualisées.

Modalité de calcul :

- pour un salarié ayant travaillé 12 mois dans l'entreprise et ayant suivi au moins une formation, la durée individuelle annualisée est équivalente au temps passé en formation au cours de l'année ;
- pour un salarié ayant travaillé moins de 12 mois dans l'entreprise, le calcul est effectué sur la base d'un « équivalent 12 mois ». Exemple : pour un salarié ayant travaillé 9 mois dans l'entreprise et ayant suivi une ou plusieurs formations d'une durée totale de 20 heures, la durée individuelle annualisée est de : $(20/9) \times 12 = 26,6$ heures ;
- pour un salarié n'ayant pas accédé à la formation, quelle que soit sa durée d'emploi dans l'entreprise, la durée individuelle annualisée est nulle.

L'espérance de formation est obtenue en divisant la somme des durées individuelles annualisées par le nombre d'individus. Elle est exprimée en heures par salarié.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est une association constituée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il fut créé par l'Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et par la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Il succède au Fonds unique de péréquation (FUP).

Au moyen des ressources d'origine légale, conventionnelle ou contractuelle qu'il reçoit et gère, le FPSPP a notamment pour missions :

- de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi sur la base d'appels à projets (voir l'onglet consacré aux projets), au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par convention-cadre conclue entre le Fonds paritaire et l'Etat ;
- d'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation pour le financement d'actions de professionnalisation et du congé individuel de formation ;
- de contribuer au financement du service dématérialisé d'information en matière d'orientation et de formation professionnelle ;
- d'assurer l'animation du réseau des OPCA et OPACIF du champ interprofessionnel ;
- d'assurer la conduite d'études et d'actions de promotion, d'information ou d'évaluation en lien avec son objet social.

Formation continue

La formation continue correspond aux activités de formation dont l'objectif premier est l'acquisition de nouvelles compétences ou le développement et l'amélioration de compétences existantes. Ces activités doivent être planifiées et organisées à l'avance dans le but spécifique d'apprendre. Il peut s'agir de cours et de stages ou bien d'autres modes de formation dispensés à des personnes ayant terminé leurs études initiales. La formation sur le tas et la formation initiale sont explicitement exclues. Si l'enquête CVTS4 ne traite que des formations financées par l'employeur, les formations suivies par les salariés dans l'enquête AES 2012 décrivent l'ensemble des formations, y compris celles à visée extra-professionnelle.

Formations en situation de travail (FEST)

Les formations en situation de travail sont des périodes de formation organisées dans le but d'acquérir des savoir-faire et des expériences pratiques. Elles se déroulent sur le lieu de travail et utilisent des outils de travail. Elles font appel à la participation d'une ou plusieurs personnes : tuteur, collègue, formateur extérieur à l'entreprise.

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Les organismes paritaires collecteurs agréés ont été créés par les partenaires sociaux. Ils sont agréés par l'État. Ils mutualisent pour le compte des entreprises adhérentes les ressources qui leur sont confiées et qui sont destinées au financement de la formation professionnelle continue. Les OPCA peuvent recevoir deux types d'agrément : celui autorisant la collecte des contributions au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du DIF et du plan de formation ; celui permettant la collecte des fonds destinés au congé individuel de formation (CIF).

Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation sont des périodes durant lesquelles un salarié, employé sur un contrat à durée indéterminée, alterne une formation générale, théorique et pratique et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles. Elles sont plus particulièrement destinées à des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, ou à des salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans. Elles ont pour finalité l'obtention d'un diplôme, ou d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Plan de formation

Le plan de formation relève de la responsabilité de l'employeur et regroupe l'ensemble des actions de formation organisées à son initiative. L'employeur n'est pas tenu de former ses salariés mais il est néanmoins soumis à certaines obligations. Il doit par exemple assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail, veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution technologique ou organisationnelle, former le personnel pour le respect des règles de sécurité, etc. Ces actions de formation peuvent être organisées par l'entreprise elle-même ou confiées à des organismes de formation.

Rotations sur postes

Une formation peut prendre la forme de rotations sur postes de travail qui incluent également des échanges, des détachements, des mises en doublon ou des visites d'études. Les changements de postes qui ne font pas partie d'un programme de formation ne sont pas comptés.

Taux d'accès à la formation

Le taux d'accès correspond à la proportion de salariés ayant suivi au moins une formation au cours de l'année. Il est calculé en divisant le nombre de salariés formés par le nombre total de salariés.

Taux d'accès aux cours et stages

Le taux d'accès aux cours et stages correspond à la proportion de salariés ayant suivi au moins un cours ou un stage au cours de l'année. Il est calculé en divisant le nombre de salariés formés en cours et stages par le nombre total de salariés.

Taux d'entreprises formatrices

Nombre d'entreprises ayant formé au moins un salarié au cours de l'année divisé par le nombre total d'entreprises.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir un titre ou un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sur la base d'une expérience professionnelle, et non plus seulement au terme d'un parcours de formation. La VAE fait l'objet d'une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation des connaissances et des compétences du candidat par un jury indépendant et souverain, comportant des professionnels. Ce nouveau droit est régi par la loi du 17 janvier 2002.

Liste des sigles

AES	Adult Education Survey
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BT	Brevet de technicien
CAP	Certificat d'aptitudes professionnelles
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CIF	Congé individuel de formation
CVTS	Continuing Vocational Training Survey
DARES	Direction de l'animation, de la recherche des études et des statistiques
DEPP	Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DIFES	Dispositif d'information sur la formation employeur-salarié
DRH	Directeur des ressources humaines
FEST	Formation en situation de travail
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPC	Formation professionnelle continue
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GRH	Gestion des ressources humaines
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
NSF	Nomenclature des spécialités de formation
OPACIF	Organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PME	Petites et moyennes entreprises
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
TCP	Taux de participation financière
VAE	Validation des acquis de l'expérience
ZUS	Zone urbaine sensible

Annexes

Tableau des secteurs d'activités détaillés

Secteurs d'activité	Secteurs d'activité détaillés
Industries extractives	Industries extractives
Industries agricoles et alimentaires	Industries agricoles et alimentaires
Textile, habillement	Fabrication de textile ; Industrie de l'habillement ; Industrie du cuir et de la chaussure
Papier, carton	Industrie du papier et du carton ; Autres industries manufacturières
Industrie chimique et pharmaceutique	Cokéfaction, raffinage ; Industrie chimique ; Industrie pharmaceutique ; Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ; Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
Métallurgie	Métallurgie ; Fabrication de produits métalliques
Industrie automobile	Industrie automobile ; Fabrication d'autres matériels de transport
Production et distribution d'eau, gaz et électricité - Collecte et traitement des déchets	Production et distribution d'électricité, de gaz ; Captage, traitement et distribution d'eau, collecte et traitement des eaux usées ; Collecte, traitement et élimination des déchets
Construction et bâtiment - Génie civil	Construction et bâtiments ; Génie civil ; Travaux de constructions spécialisés
Commerce de détail	Commerce et réparation automobile ; Commerce de gros à l'exception des automobiles ; Commerce de détail à l'exception des automobiles
Transports et services auxiliaires	Transports terrestres ; Transports par eau ; Transports aériens ; Services auxiliaires des transports ; Activité de poste et de courrier
Hébergement, restauration	Hébergement ; Restauration
Édition - Télécommunications	Édition ; Production de films cinématographiques ; Édition musicale ; Télécommunications
Services financiers - Assurances	Activité des services financiers ; Assurance ; Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance
Activités de services aux entreprises et aux particuliers	Activités immobilières ; Activités comptables ; Activités de location ; Activités créatives ; Activités sportives ; Autres services personnels

Références utilisées dans les modèles statistiques présentés dans l'ouvrage

PAGE 29 - Accès à la formation

Probabilité pour une entreprise de 10 à 19 salariés d'être formatrice

Liste des variables significatives du modèle

- Part d'«encadrement» dans l'entreprise (nombre de cadres et de professions intermédiaires / nombre total de salariés) (dichotomique : supérieur ou inférieur à la moyenne dans la classe de taille d'entreprises étudiées)
- Présence d'apprentis (dichotomique)
- L'entreprise a connu une fusion ou scission ou rachat ou restructuration (dichotomique)
- L'entreprise a des objectifs économiques planifiés (dichotomique)
- L'entreprise diffuse des informations sur la formation (dichotomique)
- L'entreprise a un plan de formation (dichotomique)
- L'entreprise pratique des entretiens pour identifier les besoins de formation du personnel (dichotomique)
- Personne ou service responsable de la FPC (dichotomique)
- Les OPCA sont source d'information (dichotomique)
- Les organismes de formation sont source d'information (dichotomique)

Liste des variables non significatives du modèle

- Part d'ouvriers dans l'entreprise (dichotomique : supérieur ou inférieur à la moyenne dans la classe de taille d'entreprises étudiées)
- Part de femmes dans l'entreprise (dichotomique : supérieur ou inférieur à la moyenne dans la classe de taille d'entreprises étudiées)
- Part de femmes ouvriers et employées dans l'entreprise (nombre de femme ouvriers et employées / nombre total de femmes salariés dans l'entreprise) (dichotomique : supérieur ou inférieur à la moyenne dans la classe de taille d'entreprises étudiées)
- L'entreprise appartient à un groupe (dichotomique)
- L'entreprise a innové (dichotomique)
- L'entreprise a des représentants du personnel dans la gestion de la formation (dichotomique)
- Évolution de l'activité de l'entreprise (référence : activité stable)
- L'entreprise a son propre centre de formation (dichotomique)
- Secteur d'activité (référence : industries extractives)
- Les pouvoirs publics sont source d'information (dichotomique)
- Les organisations représentatives des employeurs/salariés sont source d'information (dichotomique)

Probabilité pour une entreprise de 20 à 49 salariés d'être formatrice

Liste des variables significatives du modèle

- Part d'«encadrement» dans l'entreprise (nombre de cadres et de professions intermédiaires / nombre total de salariés) (dichotomique : supérieur ou inférieur à la moyenne dans la classe de taille d'entreprises étudiées)
- Part d'ouvriers dans l'entreprise. (dichotomique : supérieur ou inférieur à la moyenne dans la classe de taille d'entreprises étudiées)
- L'entreprise diffuse des informations sur la formation (dichotomique)
- L'entreprise a un plan de formation (dichotomique)
- Les OPCA sont source d'information (dichotomique)

Liste des variables non significatives du modèle

- Part de femmes dans l'entreprise (dichotomique : supérieur ou inférieur à la moyenne dans la classe de taille d'entreprises étudiées)
- Part de femmes ouvriers et employées dans l'entreprise (nombre de femmes ouvriers et employées / nombre total de femmes salariés dans l'entreprise) (dichotomique : supérieur ou inférieur à la moyenne dans la classe de taille d'entreprises étudiées)
- Présence d'apprentis (dichotomique)
- L'entreprise appartient à un groupe (dichotomique)
- L'entreprise a connu une fusion ou scission ou rachat ou restructuration (dichotomique)
- L'entreprise a innové (dichotomique)
- L'entreprise a des objectifs économiques planifiés (dichotomique)
- L'entreprise a des représentants du personnel dans la gestion de la formation (dichotomique)
- L'entreprise pratique des entretiens pour identifier les besoins de formation du personnel (dichotomique)
- Évolution de l'activité de l'entreprise (référence : activité stable)
- L'entreprise a son propre centre de formation (dichotomique)
- Personne ou service responsable de la FPC (dichotomique)
- Secteur d'activité (référence : industries extractives)
- Les pouvoirs publics sont source d'information (dichotomique)
- Les organismes de formation sont source d'information (dichotomique)
- Les organisations représentatives des employeurs/salariés sont source d'information (dichotomique)

PAGE 55 - Fréquence et contenu de l'entretien professionnel

Probabilité pour une entreprise de réaliser des entretiens professionnels**Liste des variables significatives du modèle**

- L'entreprise est formatrice (dichotomique)
- Part d'ouvriers dans l'entreprise (dichotomique : supérieur ou inférieur à la moyenne dans la classe de taille d'entreprises étudiées)
- L'entreprise appartient à un groupe (dichotomique)
- L'entreprise a des objectifs économiques planifiés (dichotomique)
- L'entreprise diffuse des informations sur la formation (dichotomique)
- L'entreprise a un plan de formation (dichotomique)
- L'entreprise a des représentants du personnel dans la gestion de la formation (dichotomique)
- Évolution de l'activité de l'entreprise (référence : activité stable)
- Secteur d'activité (référence : métallurgie ; fabrication de produits métalliques)

Liste des variables non significatives du modèle

- Taille de l'entreprise (référence : 10 à 19 salariés)
- Part d'« encadrement » dans l'entreprise (nombre de cadres et de professions intermédiaires / nombre total de salariés) (dichotomique : supérieur ou inférieur à la moyenne dans la classe de taille d'entreprises étudiées)
- Part de femmes dans l'entreprise (dichotomique : supérieur ou inférieur à la moyenne dans la classe de taille d'entreprises étudiées)
- Part de femme ouvriers et employées dans l'entreprise (nombre de femme ouvriers et employées / nombre total de femmes salariés dans l'entreprise) (dichotomique : supérieur ou inférieur à la moyenne dans la classe de taille d'entreprises étudiées)
- Présence d'apprentis (dichotomique)
- L'entreprise a connu une fusion ou scission ou rachat ou restructuration (dichotomique)
- L'entreprise a innové (dichotomique)
- L'entreprise a son propre centre de formation (dichotomique)
- Personne ou service responsable de la FPC (dichotomique)
- Les pouvoirs publics sont source d'information (dichotomique)
- Les OPCA sont source d'information (dichotomique)
- Les organismes de formation sont source d'information (dichotomique)
- Les organisations représentatives des employeurs/salariés sont source d'information (dichotomique)

PAGE 59 - Information sur le droit individuel à la formation

Probabilité de connaître le DIF**Liste des variables significatives du modèle**

- Personne ou service responsable de la FPC au niveau de l'entreprise (dichotomique)
- Réalise des campagnes d'information générale sur le DIF (dichotomique)
- Propose une liste de formations accessibles spécifiquement dans le cadre du DIF (dichotomique)
- Fournit un relevé individuel du nombre d'heures de DIF (dichotomique)
- Recueille les besoins de formation (5 modalités – référence : pas de recueil)

Liste des variables non significatives du modèle

- TPF (taux de participation financière)
- Personne ou service responsable de la FPC au niveau du groupe (dichotomique)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié a des représentants du personnel impliqués dans la gestion de la formation (dichotomique)
- Catégorie socio-professionnelle du salarié (4 modalités – référence : cadre)
- Secteur d'activité de l'entreprise (référence : Industrie automobile, Fabrication d'autres matériels de transport)
- Taille de l'entreprise (référence : 10 à 19 salariés)

PAGE 75 - Besoins de formation non satisfaits

Probabilité de déclarer des besoins de formation non satisfaits des salariés**Liste des variables significatives du modèle**

- Âge (4 modalités – référence : 40-50 ans)
- Diplôme (5 modalités – référence : non diplômé)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié a mis en place des entretiens professionnels auxquels le salarié a confirmé avoir participé (dichotomique)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié diffuse de l'information sur la formation que le salarié confirme avoir reçue (dichotomique)

Liste des variables non significatives du modèle

- Catégorie socioprofessionnelle (4 modalités – référence : employés)
- Ancienneté dans l'entreprise interrogée (6 modalités – référence : 5-10 ans)
- Secteur d'activité (15 modalités – référence : industrie chimique)
- Taille de l'entreprise (7 modalités – référence : 50-249 salariés)

- Sexe (dichotomique)
- Temps de travail (dichotomique)
- Nombre d'enfants de moins de 3 ans (dichotomique)
- Nombre d'enfants de 3 à 6 ans (dichotomique)
- Avoir suivi au moins une formation en 2010 (dichotomique)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié a innové (dichotomique)

PAGE 85 - Les salariés et leur droit individuel à la formation

Probabilité de suivre une formation sur le DIF

Liste des variables significatives du modèle

- Contrat de travail (dichotomique)
- Ancienneté dans l'entreprise interrogée (6 modalités – référence : 5-10 ans)
- Taille de l'entreprise (7 modalités – référence : 50-249 salariés)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié a connu des changements structurels (dichotomique)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié déclare utiliser la formation comme un élément de gestion des carrières (dichotomique)*
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié diffuse de l'information sur la formation (dichotomique)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié utilise des normes qualité (dichotomique)

Liste des variables non significatives du modèle

- Catégorie socioprofessionnelle (4 modalités – référence : employés)
- Secteur d'activité (15 modalités – référence : industrie chimique)
- Sexe (dichotomique)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié a mis en place des entretiens professionnels (dichotomique)

**Définition : sont considérées comme «déclarant utiliser la formation comme un élément de gestion des carrières» les entreprises formatrices qui ont répondu positivement à au moins l'une des trois questions suivantes: que dans le cadre des entretiens professionnels sont abordés (a) le thème des objectifs individuels de professionnalisation et d'accroissement des compétences ou (b) le thème de l'information sur le déroulement de carrière et l'accès à la formation, ou que (c) elles forment pour favoriser les mobilités.*

PAGE 89 - Changements dans le travail et formation

Probabilité d'avoir connu un changement

Liste des variables significatives du modèle

- Âge (4 modalités – référence : 40-50 ans)
- Sexe (dichotomique)
- Temps de travail (dichotomique)
- Catégorie socioprofessionnelle (4 modalités- référence : employés)
- Contrat de travail (dichotomique)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié a une organisation qui favorise l'autonomie et les apprentissages dans le travail* (dichotomique)

** Définition : sont considérés comme une entreprise ayant «une organisation qui favorise l'autonomie et les apprentissages dans le travail, une entreprise dans laquelle est mise en place au moins une des méthodes d'organisation du travail suivantes : rotation des tâches, équipes autonomes de travail, des normes qualité, des méthodes formalisées de résolution de problèmes».*

Liste des variables non significatives du modèle

- Secteur d'activité (15 modalités – référence : industrie chimique)
- Taille de l'entreprise (7 modalités – référence : 50-249 salariés)
- Ancienneté dans l'entreprise interrogée (6 modalités – référence : 5-10 ans)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié appartient à un groupe (dichotomique)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié a connu une restructuration (dichotomique)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié a des objectifs économiques planifiés (dichotomique)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié utilise des normes qualité (dichotomique)

PAGE 93 - Formation et mobilités dans l'entreprise

Probabilité d'avoir connu un accroissement du niveau hiérarchique ou un changement de poste/fonction

Liste des variables du modèle

- Âge (4 modalités – référence : 40-50 ans)
- Sexe (dichotomique)
- Temps de travail (dichotomique)
- Ancienneté dans l'entreprise interrogée (6 modalités – référence : 5-10 ans)
- Catégorie socioprofessionnelle (4 modalités – référence : employé)
- Avoir suivi au moins une formation en 2010 (dichotomique)
- Secteur d'activité (15 modalités – référence : industrie chimique)
- Contrat de travail (dichotomique)

- Taille de l'entreprise (7 modalités – référence : 50-249 salariés)
- Le salarié travaille dans une entreprise dans laquelle les salariés contrôlent eux-mêmes les résultats de leur travail (dichotomique)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié a une organisation qui favorise l'autonomie et les apprentissages dans le travail* (dichotomique)

* Définition : sont considérés comme une entreprise ayant «une organisation qui favorise l'autonomie et les apprentissages dans le travail, une entreprise dans laquelle est mise un place au moins une des méthodes d'organisation du travail suivantes : rotation des tâches, équipes autonomes de travail, des normes qualité, des méthodes formalisées de résolution de problèmes».

Probabilité de connaître un accroissement de son niveau hiérarchique

Liste des variables significatives du modèle

- Âge (4 modalités – référence : 40-50 ans)
- Sexe (dichotomique)
- Temps de travail (dichotomique)
- Ancienneté dans l'entreprise interrogée (6 modalités – référence : 5-10 ans)
- Catégorie socioprofessionnelle et avoir suivi au moins une formation en 2010 (8 modalités – référence : salarié non formé)
- Secteur d'activité (15 modalités – référence : industrie chimique)

Liste des variables non significatives du modèle

- Contrat de travail (dichotomique)
- Taille de l'entreprise (7 modalités – référence : 50-249 salariés)
- Le salarié travaille dans une entreprise dans laquelle les salariés contrôlent eux-mêmes les résultats de leur travail (dichotomie)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié a une organisation qui favorise l'autonomie et les apprentissages dans le travail* (dichotomique)

* Définition : sont considérés comme une entreprise ayant «une organisation qui favorise l'autonomie et les apprentissages dans le travail, une entreprise dans laquelle est mise un place au moins une des méthodes d'organisation du travail suivantes : rotation des tâches, équipes autonomes de travail, des normes qualité, des méthodes formalisées de résolution de problèmes».

Probabilité de changer de poste ou de fonction

Liste des variables significatives du modèle

- Âge (4 modalités – référence : 40-50 ans)
- Sexe (dichotomique)
- Catégorie socioprofessionnelle et avoir suivi au moins une formation en 2010 (8 modalités – référence : salarié non formé)
- Secteur d'activité (15 modalités – référence : industrie chimique)
- Taille de l'entreprise (7 modalités – référence : 50-249 salariés)
- L'entreprise dans laquelle travaille le salarié a une organisation qui favorise l'autonomie et les apprentissages dans le travail* (dichotomique)

* Définition : sont considérés comme une entreprise ayant «une organisation qui favorise l'autonomie et les apprentissages dans le travail, une entreprise dans laquelle est mise un place au moins une des méthodes d'organisation du travail suivantes : rotation des tâches, équipes autonomes de travail, des normes qualité, des méthodes formalisées de résolution de problèmes».

Liste des variables non significatives du modèle :

- Temps de travail (dichotomique)
- Ancienneté dans l'entreprise interrogée (6 modalités- référence : 5-10 ans)

PAGE 97 - Apprentissage et formation

Probabilité d'être en emploi (ou en emploi à durée indéterminé) : effet de l'apprentissage

Liste des variables

- Sexe (dichotomique)
- Obtention du diplôme de la classe de sortie de fin de formation (dichotomique)
- Être sortie de l'apprentissage (dichotomique)
- Spécialité de formation (référence : formation générale ou industrielle)
- Le retard scolaire en 6^e (dichotomique)
- Motif d'arrêt des études (être lassé) (dichotomique)
- Pour des raisons financières (motif d'arrêt des études) (dichotomique)
- Parce qu'on a atteint le niveau souhaité (motif d'arrêt des études) (dichotomique)
- Parce qu'on a été refusé dans la classe supérieure (motif d'arrêt des études) (dichotomique)
- Parce qu'on a refusé un emploi (motif d'arrêt des études) (référence)
- La catégorie socioprofessionnelle du père à la fin des études (4 modalités – référence : le père en emploi à la fin des études)
- Le jeune est né de parents français (dichotomique)
- Le jeune habitait dans une ZUS à la fin de ses études (dichotomique)

Probabilité d'être passé par l'apprentissage (pour préparer le diplôme CAP-BEP ou bac ou BTS-DUT ou Licence)

Liste des variables

- Sexe (dichotomique)
- Obtention du diplôme de la classe de sortie de fin de formation (dichotomique)

- Être sortie de l'apprentissage (dichotomique)
- Spécialité de formation (référence : formation générale ou industrielle)
- Le retard scolaire en 6^e (dichotomique)
- La catégorie socioprofessionnelle du père à la fin des études (4 modalités – référence : indépendant ou non-réponse)
- Père en emploi à la fin des études (dichotomique)
- Le jeune est né de parents français (dichotomique)
- Le jeune habitait dans une ZUS à la fin de ses études (dichotomique)
- Taux de chômage moyen en 2002 (continue)
- Mère au foyer à la fin des études (dichotomique)
- Poids de l'apprentissage dans la région*

*Pour chaque niveau de diplôme, le poids de l'apprentissage dans la région (part des apprentis sur les scolarisés).

Probabilité de préparer un CAP/BEP par l'apprentissage

Liste des variables significatives du modèle

- A ses deux parents français (dichotomique)
- Habite dans une ZUS (dichotomique)
- Poids de l'apprentissage dans la région (continue)

Liste des variables non significatives du modèle

- Sexe (dichotomique)
- Retard scolaire en 6^e (dichotomique)
- Sorti d'une spécialité tertiaire (dichotomique)
- Origine sociale du père (4 modalités – référence : artisan/commerçant/agriculteur)
- Père en emploi à la fin des études (dichotomique)
- Mère au foyer à la fin des études (dichotomique)
- Taux de chômage régional au 2^e trimestre 2002 (continue)

Probabilité de préparer le bac par l'apprentissage

Liste des variables significatives du modèle

- A ses deux parents français (dichotomique)
- Poids de l'apprentissage dans la région (continue)

Liste des variables non significatives du modèle

- Sexe (dichotomique)
- Retard scolaire en 6^e (dichotomique)
- Sorti d'une spécialité tertiaire (dichotomique)
- Habite dans une ZUS (dichotomique)
- Origine sociale du père (4 modalités – référence : artisan/commerçant/agriculteur)
- Père en emploi à la fin des études (dichotomique)
- Mère au foyer à la fin des études (dichotomique)
- Taux de chômage régional au 2^e trimestre 2002 (continue)

Probabilité de préparer un BTS/DUT par l'apprentissage

Liste des variables significatives du modèle

- Poids de l'apprentissage dans la région (continue)

Liste des variables non significatives du modèle

- Sexe (dichotomique)
- Retard scolaire en 6^e (dichotomique)
- Sorti d'une spécialité tertiaire (dichotomique)
- A ses deux parents français (dichotomique)
- Habite dans une ZUS (dichotomique)
- Origine sociale du père (4 modalités – référence : artisan/commerçant/agriculteur)
- Père en emploi à la fin des études (dichotomique)
- Mère au foyer à la fin des études (dichotomique)
- Taux de chômage régional au 2^e trimestre 2002 (continue)

Probabilité de préparer une Licence par l'apprentissage

Liste des variables significatives du modèle

- Poids de l'apprentissage dans la région (continue)

Liste des variables non significatives du modèle

- Sexe (dichotomique)
- Retard scolaire en 6^e (dichotomique)
- Sorti d'une spécialité tertiaire (dichotomique)
- A ses deux parents français (dichotomique)
- Habite dans une ZUS (dichotomique)
- Origine sociale du père (4 modalités – référence : artisan/commerçant/agriculteur)
- Père en emploi à la fin des études (dichotomique)
- Mère au foyer à la fin des études (dichotomique)
- Taux de chômage régional au 2^e trimestre 2002 (continue)

Ouvrage *édité par le Céreq*

Directeur de la publication

- Alberto LOPEZ

Directeur Scientifique

- Philippe TROUVÉ

Coordination

- Marion LAMBERT, Isabelle MARION-VERNOUX

Secrétaire de rédaction

- Elsa PERSONNAZ

Auteurs

- Renaud DESCAMPS, Jean-Marie DUBOIS, Arnaud DUPRAY, Christine FOURNIER, Olivier JOSEPH, Marion LAMBERT, Isabelle MARION-VERNOUX, Jean-François MIGNOT, Jean-Claude SIGOT, Josiane VERO

Conception maquette et PAO

- Zineb MOUACI et Pauline TRIBOUT

Relecture

- Christian CAMPO

Relecture scientifique et méthodologie

- Danièle GUILLEMOT, Dominique MAILLARD, Jean-Claude SIGOT

Imprimé par

- Denis BESSE, Céreq



Centre d'études
et de recherches — Céreq
sur les qualifications

10, place de la Joliette BP 21321 www.cereq.fr
13567 Marseille Cedex 02