

Bref

AUX ORIGINES DE L'INÉGALE APPÉTENCE DES SALARIÉS POUR LA FORMATION

Un tiers des salariés se forme chaque année et, dans le même temps, un quart déclare éprouver des besoins de formation non satisfaits. Deux chiffres qui tracent le cadre d'un tableau où la formation continue ne vient pas répondre aux souhaits de tous. Constat surprenant, ce sont aussi les moins qualifiés, donc les plus exposés aux aléas du marché du travail, qui sont tout à la fois les moins formés et les moins insatisfaits. C'est pourtant pour ces derniers que la formation est amenée à jouer un rôle déterminant. Ce manque apparent d'appétit pour la formation est largement lié à la perception qu'ont les salariés de son contexte, de ses enjeux et de ses bénéfices. Rendre la formation plus visible, par une meilleure information et une plus grande clarté des avantages que chacun peut être en droit d'en attendre, pourrait sans doute aiguïser bien des appétits.

L'Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et la nouvelle loi relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social promulguée le 4 mai dernier, introduisent de nouvelles mesures qui changent les modalités d'accès des salariés à la formation continue. Dès 2005, le salarié bénéficiera d'un droit individuel à la formation (DIF) lui ouvrant l'accès à 20 heures de formation par an, cumulables dans la limite de six ans. Toutefois, ce droit ne sera ouvert qu'aux salariés en CDI (contrat à durée indéterminée) ou CDD (contrat à durée déterminée) à partir du quatrième mois de contrat. Pour les salariés à temps partiel, cette durée sera calculée au prorata du temps de travail. Enfin, et surtout, les formations relevant du DIF, censées viser le développement des compétences, seront suivies hors temps de travail et indemnisées à hauteur de 50 % de la rémunération nette. La mise en œuvre du DIF relèvera de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Ces nouvelles mesures s'inscrivent dans la perspective d'une relance des mobilités professionnelles liée au retrait d'activité de la génération du baby-boom, prévu d'ici 2010, et à l'allongement annoncé de la vie active. Dans ce contexte, la formation pourrait jouer un rôle déterminant. Certes, d'aucuns peuvent penser que « la balle est dans le camp des salariés ». L'usage de plus en plus fréquent de la notion d'« employabilité », accompagnée de son corollaire l'« inemployabilité », témoigne de cette tendance à faire de l'individu le principal acteur de son destin professionnel, responsable de ses réussites comme de ses échecs. Ce faisant, plane la menace du psychologisme : les moins combattifs feraient preuve d'une moindre « appétence » pour la formation, se laisseraient porter par le fil de l'eau et récolteraient au final les fruits amers de leur désinvestissement. Aussi est-il nécessaire de bien cerner l'origine du « manque d'appétit » apparent de nombreux salariés pour la formation afin de dissiper tout malentendu. Pourquoi la très large majorité des salariés qui ne se forment pas déclarent-ils ne pas en éprouver le besoin ?

Les salariés les moins qualifiés déclarent avoir moins de besoins de formation

Selon les données de l'enquête « Formation continue 2000 » (cf. encadré page 4), plus d'un salarié sur trois, secteurs public et privé confondus, s'est formé entre janvier 1999 et février 2000. Cette proportion recouvre toutefois de fortes disparités selon les catégories socioprofessionnelles. Si l'emploi va aux mieux formés, la formation va aux mieux « employés » : un cadre sur deux a suivi une formation, contre seulement un ouvrier sur cinq. Mais la surprise naît surtout de la confrontation de ces taux d'accès à la formation avec les besoins de formation exprimés par les salariés et le fait que ces besoins aient été ou non satisfaits.

Un salarié sur quatre déclare avoir éprouvé des besoins de formation non satisfaits au cours de l'année 1999. Or, parmi ces salariés, la plupart ont suivi une formation au cours de cette même période. Ce constat vaut pour chacune des catégories socioprofessionnelles. Taux d'accès à la formation et taux d'insatisfaction sont donc traversés par un même clivage entre d'un côté les cadres et les salariés exerçant une profession intermédiaire, dont près de 30 % disent avoir eu des besoins de formation non satisfaits, et de l'autre les employés et les ouvriers, qui ne sont que 20 % à se déclarer insatisfaits. Les besoins futurs de formation suivent également la même tendance : deux cadres sur trois estiment importants leurs besoins futurs de formation contre moins d'un ouvrier sur deux.

Au final, les moins qualifiés sont tout à la fois les moins formés et les moins « insatisfaits ». Ce paradoxe apparent appelle un examen plus approfondi des conditions dans ●●●

■ Les salariés face à la formation

Personnes salariées en 1999, du secteur privé et du public		Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Taux d'accès à la formation ¹		55 %	49 %	32 %	21 %	36 %
Ils déclarent avoir des besoins de formation						
Des besoins qui n'ont pas été satisfaits		29 %	31 %	23 %	17 %	24 %
Des besoins futurs assez ou très importants		67 %	68 %	56 %	47 %	58 %
A leur avis, qui se forme dans leur entreprise						
Tous les salariés		80 %	74 %	56 %	44 %	60 %
Seulement les plus qualifiés		5 %	6 %	7 %	9 %	7 %
Certains mais pas seulement les plus qualifiés		6 %	6 %	7 %	7 %	7 %
Personne		8 %	12 %	26 %	36 %	23 %
Ne se prononcent pas		1 %	2 %	4 %	4 %	3 %
Total		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Ils ont eu connaissance de l'existence du plan de formation de leur entreprise ou d'un document présentant les formations						
Parmi les formés		83 %	82 %	68 %	61 %	74 %
Parmi les non-formés		71 %	66 %	50 %	39 %	51 %
Parmi l'ensemble		78 %	74 %	56 %	44 %	59 %
Ils espèrent une augmentation de salaire en s'engageant dans une formation						
Selon leurs attentes à l'égard de la formation ²	Adaptation à l'emploi ³	4 %	9 %	8 %	19 %	10 %
	Changement d'emploi	non significatif	57 %	50 %	59 %	50 %
	Un diplôme ou une qualification	39 %	35 %	51 %	39 %	42 %
Ensemble		6 %	11 %	13 %	21 %	13 %
Ils déclarent avoir obtenu une augmentation de salaire à l'issue de la formation						
Selon le résultat estimé de la formation ²	Adaptation à l'emploi ⁴	2 %	3 %	4 %	6 %	3 %
	Changement d'emploi	non significatif	44 %	33 %	43 %	40 %
	Un diplôme ou une qualification	32 %	31 %	25 %	19 %	26 %
Ensemble		3 %	5 %	5 %	8 %	5 %

1- Proportion de salariés ayant suivi au moins une formation de plus de trois heures en 1999.

2- Les attentes ou résultats autres (« Personnels », « Exercice d'une fonction associative ou syndicale » ou « Aucun(e) ») ne sont pas mentionnés dans ce tableau car ils sont nuls ou quasi nuls quelle que soit la catégorie de salariés.

3- Lecture : 4 % des cadres qui s'engagent dans une formation visant une adaptation à l'emploi en attendent une augmentation de salaire.

4- Lecture : 2 % des cadres qui ont effectué une formation dont ils estiment qu'elle leur a permis de s'adapter à l'emploi déclarent avoir obtenu une augmentation de salaire à l'issue de la formation.

Source : enquête « Formation continue 2000 », Céreq-INSEE. Traitements : Céreq, 2004.

lesquelles se construisent les intentions de formation. En effet, l'appétit pour la formation ne surgit pas de nulle part. Il s'inscrit dans un contexte, s'appuie sur une information et sur des finalités potentielles, qui apparaissent déterminants dans le souhait de se former.

La perception du contexte influence le souhait de se former

Le contexte de formation, tout d'abord, apparaît de façon très variable aux salariés selon leur appartenance socioprofessionnelle. Le partage entre les plus qualifiés et les moins qualifiés est là encore patent : huit cadres sur dix estiment appartenir à une entreprise dans laquelle « tous les salariés se forment », contre moins d'un ouvrier sur deux. En revanche, moins d'un cadre sur deux estime appartenir à une entreprise dans laquelle « personne ne se forme », contre plus d'un ouvrier sur trois. Ces perceptions reflètent pour partie la réalité. Reste en toutes hypothèses que les salariés les moins quali-

fiés dressent un constat qui invite peu à l'expression de besoins en matière de formation.

La façon dont les employés et les ouvriers perçoivent le contexte de formation semble en effet avoir un impact plus fort sur les besoins qu'ils expriment. Ces besoins sont plus importants lorsqu'ils estiment que « tous les salariés de leur entreprise se forment » que lorsqu'ils pensent que « personne ne se forme » (cf. graphique page ci-contre). En revanche, les besoins de formations sont stables pour les cadres et les salariés exerçant une profession intermédiaire, qu'ils pensent ou non évoluer dans une entreprise formatrice. Certes, la façon dont les salariés perçoivent le contexte de formation révèle pour partie la réalité de la formation mais aussi largement la subjectivité des individus. Cela ne réduit pas pour autant l'intérêt de prendre en considération la perception qu'ont les salariés du contexte mais, bien au contraire, l'accentue dans la mesure où elle contribue à définir un champ des possibles et nourrit donc les souhaits de formation.

De l'information à la formation

Le champ de ce que le salarié perçoit comme possible en matière de formation est aussi largement limité par l'information dont il dispose. Les entreprises comptant plus de dix personnes sont soumises à l'obligation de définir un plan de formation. Le fait que les salariés déclarent avoir eu « connaissance de l'existence du plan de formation de leur entreprise ou d'un document présentant les formations » reflète donc pour partie cette exigence légale. Il oppose pourtant, une nouvelle fois, les cadres et personnels exerçant une profession intermédiaire d'un côté, les employés et les ouvriers de l'autre : les premiers sont plus nombreux que les seconds à dire avoir accédé à ce type d'information. Il est par ailleurs à noter que 59 % des salariés cadres ou exerçant une profession intermédiaire connaissent leurs droits à un congé individuel de formation ou à un bilan de compétences, contre seulement 42 % des employés et 38 % des ouvriers.

Ainsi, le niveau de qualification imprime clairement sa marque sur l'information dont disposent les salariés quant aux possibilités de formation : les moins qualifiés évoluent dans des univers plus opaques. On pourrait penser que qui veut se former commence par chercher l'information, sachant que les salariés qui ont suivi une formation paraissent mieux informés que les autres. Reste que l'information demeure parfois fort discrète. Il est probable, qu'en fait, les salariés les plus qualifiés occupent dans l'entreprise des positions qui leur permettent d'accéder plus aisément à l'information relative aux possibilités de formation. En toute hypothèse, la simple circulation d'un document ne saurait suffire et cette information pourrait être significativement améliorée. D'ores et déjà, des entreprises développent des « entretiens individuels » au cours desquels sont notamment évoquées les questions de formation. Cette pratique, encore rare, fait d'ailleurs l'objet d'une nouvelle mesure dans

le cadre de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle : « tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise ».

Pour l'heure, force est de constater que les salariés ne font pas montre des mêmes besoins de formation selon qu'ils déclarent ou non disposer d'informations sur la formation dans leur entreprise. Ces besoins sont d'autant moins importants qu'ils disent ne pas être informés (cf. graphique ci-dessous). Seuls les cadres se démarquent : leur appétit pour la formation est plus important lorsqu'ils n'ont pas eu connaissance de l'existence d'un plan de formation de leur entreprise ou d'un document présentant les formations. Mais à défaut d'informations, on peut penser que, compte tenu de leur position, ils sont plus au fait des enjeux de la formation et des opportunités en la matière.

L'espoir d'un bénéfice salarial... souvent déçu

Aussi vrai que les projets nous portent vers l'avenir, ils résultent en grande partie des expériences passées. En matière d'« appétence » pour la formation, ce propos trivial prend toute sa force. L'un des principaux moteurs de l'engagement en formation réside dans les bénéfices financiers que le salarié espère en retirer.

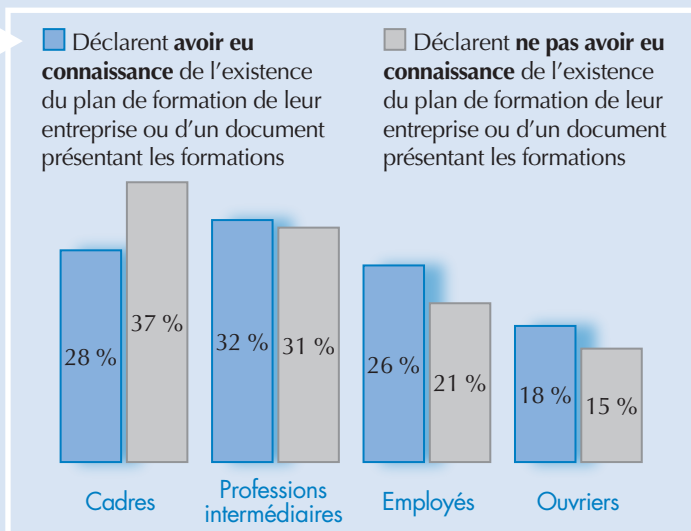
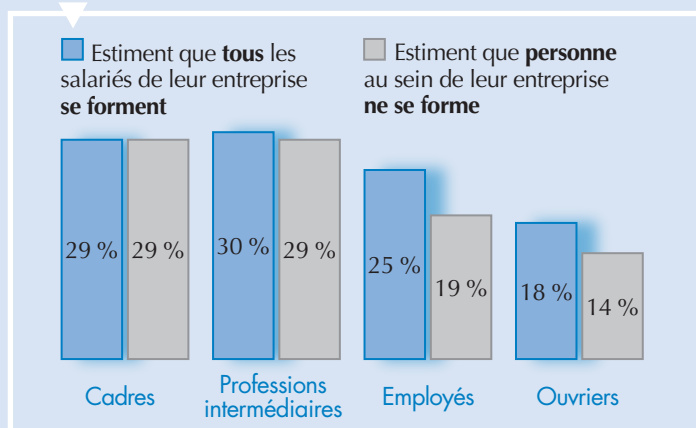
Globalement, 13 % des salariés espèrent que la formation leur permettra de bénéficier d'une augmentation de salaire. Cet espoir est toutefois très inégalement partagé selon les catégories socioprofessionnelles : seulement 6 % des cadres le nourrissent contre 21 % des ouvriers. De plus, contrairement à la façon dont est perçu le contexte ou à l'information dont chacun dispose, l'espérance d'un gain de salaire n'oppose pas les cadres

Pour en savoir plus

- « La formation tout au long de la vie à l'épreuve du genre », Ch. Fournier, Ville-école-intégration enjeux, n° 136, mars 2004.
- « Un accord historique ? », V. Merle, Droit social, n° 5, mai 2004.
- Les Français et la formation continue. Statistiques sur la diversité des pratiques, Ch. Fournier, M. Lambert et C. Perez, Document, n°169, série « Observatoire », Céreq, novembre 2002.
- « Un panorama de la formation continue des personnes en France », Ch. Fournier, S. Hanchane, M. Lambert, C. Perez, M. Théry et G. Thomas, Bref, n° 172, février 2001.
- « La formation en entreprise continue de se développer », D. Goux et P. Zamora (2001), Insee Première, n° 759, Insee, février 2001.
- Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, Journal officiel, n° 105, 5 mai 2004.

De la perception du contexte aux besoins de formation déclarés

Proportions de salariés déclarant avoir des besoins de formation non satisfaits, parmi ceux qui :



Champ : salariés ayant suivi au moins une formation de plus de trois heures en 1999.

Source : enquête « Formation continue 2000 », Céreq-INSEE. Traitements : Céreq, 2004.

et salariés exerçant une profession intermédiaire d'un côté aux employés et aux ouvriers de l'autre. Elle fait ressortir deux catégories extrêmes, les cadres et les ouvriers, et rassemble dans une zone intermédiaire les autres salariés.

Ces contrastes renvoient pour partie aux objectifs poursuivis à l'entrée en formation. L'adaptation à l'emploi s'impose comme la principale motivation pour une très large majorité des formés mais ressort plus fréquemment pour les plus qualifiés : elle concerne 84 % des cadres, 80 % des professions intermédiaires, 73 % des employés et 71 % des ouvriers. Les moins qualifiés visent plus souvent un changement d'emploi, l'obtention d'un diplôme ou la reconnaissance d'une qualification que les plus qualifiés. Cet objectif est mentionné par 16 % des employés et 18 % des ouvriers contre seulement 7 % des cadres et 9 % des professions intermédiaires qui entrent en formation.

Or ces différents objectifs sont très inégalement associés à une espérance de gain salarial : 50 % des salariés qui entament une formation visant un changement d'emploi en attendent un gain financier, contre 42 % pour ceux qui visent l'obtention d'un diplôme ou la reconnaissance d'une qualification, 10 % pour ceux dont l'objectif est une adaptation à l'emploi et seulement 1 % des salariés pour lesquels la formation a un but personnel. Toutefois, la nature de l'objectif poursuivi à travers la formation ne peut seule expliquer les inégales espérances de gain selon les catégories socioprofessionnelles. En effet, seuls 4 % des cadres qui s'engagent dans une formation visant une adaptation à l'emploi en attendent une augmentation de salaire, contre 19 % des ouvriers. Ont-ils raison d'espérer ? Les résultats obtenus par les formés sont-ils à la hauteur des espoirs qu'ils nourrissaient à l'entrée en formation ?

Une fois la formation achevée, les résultats obtenus par les formés reflètent les espoirs qu'ils nourrissaient à l'entrée en formation. Très peu de cadres estiment en effet que leur « rémunération a augmenté à l'issue de la formation ». À l'opposé, les ouvriers sont plus nombreux à déclarer avoir tiré un bénéfice salarial de leur formation. Entre les deux, on retrouve les salariés exerçant une profession intermédiaire et les employés.

Ces résultats apparaissent toutefois nettement plus minces que les attentes : seuls 5 % des formés déclarent que leur « rémunération a augmenté à l'issue de la formation ». De plus, si l'on met en perspective la proportion de salariés espérant un gain salarial à l'entrée en formation et celle de salariés estimant que leur rémunération a effectivement augmenté à l'issue de la formation, ce résultat apparaît d'autant plus mince que le salarié est moins qualifié. En effet, si les ouvriers sont relativement plus nombreux à déclarer avoir tiré un bénéfice salarial de la formation, ils étaient aussi nettement plus nombreux à nourrir un tel espoir à l'entrée en formation et, ce faisant, nombre d'entre

L'enquête « Formation continue 2000 »

Les données présentées dans ce *Bref* sont issues de l'enquête Formation continue 2000, co-réalisée par le Céreq et l'INSEE, en complément de l'enquête Emploi 2000. Elle a été conçue dans le cadre d'un partenariat entre l'INSEE, la Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES), la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) et le Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE) du ministère de l'Emploi, la Direction de la programmation et du développement du ministère de l'Éducation nationale (DPD), le Commissariat général du Plan (CGP) et le Céreq.

Formation continue 2000 visait à appréhender les formations continues, y compris celles à visées non strictement professionnelles, suivies par les individus. Elle couvre en effet toutes les actions de formation d'au moins trois heures, quel que soit leur but – qu'il soit explicitement professionnel ou personnel – et leur modalité – stages, alternance, formation en situation de travail ou auto-formation. Elle a été réalisée auprès d'un échantillon de 28 700 personnes interrogées dans le cadre de l'enquête Emploi, âgées de moins de 65 ans, qui avaient achevé leur formation initiale et n'effectuaient pas leur Service national au moment de l'enquête. Elle a été menée en mars 2000, sous la forme d'entretiens en face à face portant sur les formations suivies après la sortie du système scolaire, avec un questionnaire plus détaillé sur la période allant de janvier 1999 à février 2000. Des informations relatives aux formations suivies entre mars et décembre 1998 ont également été recueillies. Elle offre donc un recul important permettant d'apprécier les retombées des formations suivies au cours d'une période de deux ans.

eux ont vu leurs espérances déçues. Il est logique de penser que plus la déception est grande à l'issue d'une formation, moins l'envie de renouveler l'expérience sera forte.

L'« appétence » des salariés pour la formation semble au final trouver ses ressorts dans une plus grande visibilité de la formation : une plus grande visibilité de ce qui est fait et de ce qui peut être fait en la matière, mais aussi des avantages que le salarié peut en attendre, y compris lorsque ceux-ci se limitent à garantir un *statu quo* que de nombreux travailleurs parmi les moins qualifiés peinent parfois à sauvegarder.

Citons pour exemple l'entreprise Belin qui, au début des années 90, a mis en place une formation au CAP « Conduite de machines automatisées de conditionnement » pour des opératrices de production présentant tous les traits du personnel « peu disposé à la formation ». Précocement sorties de l'école, très peu qualifiées, peu disponibles puisque la plupart étaient chargées de famille, les 48 opératrices engagées dans la formation ont néanmoins au final obtenu le CAP. Au moins deux des conditions nécessaires à leur engagement étaient réunies : l'information sur la formation était claire et précise, et la finalité de la formation était avantageuse et explicite, à savoir obtenir un CAP pour accéder à un emploi plus qualifié et mieux rémunéré. Preuve, ou du moins début de preuve, que l'inégale appétence des salariés pour la formation renvoie bel et bien à des conditions sur lesquelles il est possible de jouer.

Christine Fournier (Céreq).

Les principaux résultats de l'enquête Formation continue 2000 sont disponibles sur le site du Céreq, www.cereq.fr, sous la rubrique « Études et recherches ».

ISSN - 0758 1858

Céreq

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

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

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

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq