

# Bref

## STATUTS DES FORMATEURS ET MARCHÉS DE LA FORMATION CONTINUE

L'univers de la formation continue s'organise autour de demandes très variées. Certaines privilégient les contenus de formation, d'autres mettent l'accent sur la certification ou d'autres encore sont centrées sur des catégories de public. En fonction de leur positionnement par rapport à ces attentes, les prestataires qui réalisent des formations ne gèrent pas leur main-d'œuvre de la même façon. La ligne de partage est particulièrement nette entre ceux qui s'adressent principalement aux demandeurs d'emploi et ceux qui forment plutôt des salariés. Mais elle ne se limite pas aux prestataires centrés sur des publics spécifiques. Elle traverse l'ensemble de l'offre de formation continue et semble tracer les limites entre deux formes de production de la formation s'inscrivant dans des modes de régulation différents.

Travailleurs indépendants ou salariés, sur un poste stable ou en contrat à durée déterminée, à temps partiel ou à temps complet... le statut des formateurs qui travaillent pour les prestataires de formation continue sont multiples. Pour variés qu'ils soient, les modes de gestion de main-d'œuvre que privilégient les prestataires sont relativement homogènes. Certains font plutôt appel à des intervenants extérieurs, voire externalisent la formation en ayant recours à des sous-traitants, alors que d'autres s'appuient de façon privilégiée sur leurs propres salariés et s'ajustent aux fluctuations de leur activité en ayant recours à des contrats à durée déterminée.

Ces différents modes de gestion de la main-d'œuvre semblent faire écho à deux types de positionnement des prestataires sur le marché de la formation. Ainsi, ceux qui œuvrent auprès des demandeurs d'emploi sur la base de financements publics ne gèrent en effet pas leur main-d'œuvre de la même façon que les prestataires dont le principal « pôle de compétence » est la formation des salariés financée par les entreprises (cf. encadré page 3). L'analyse des modes d'organisation des prestataires fait ainsi apparaître une ligne de partage dans le statut des formateurs, comme dans celui des publics, et semble tracer les limites entre deux formes de production de la formation s'inscrivant dans des dynamiques différentes.

### De la flexibilité du travail des formateurs...

La flexibilité apparaît comme un leitmotiv des modes de gestion de la main-d'œuvre dans l'univers de la formation : en 2002, 33 % des salariés d'entreprises déclarées comme organismes de formation étaient à temps partiel contre 21 % pour l'ensemble des salariés des secteurs tertiaires, et 17 % étaient en CDD contre 6 % pour l'ensemble du tertiaire. Les prestataires, qu'ils aient ou non la formation comme activité principale, ont également largement recours à des intervenants extérieurs.

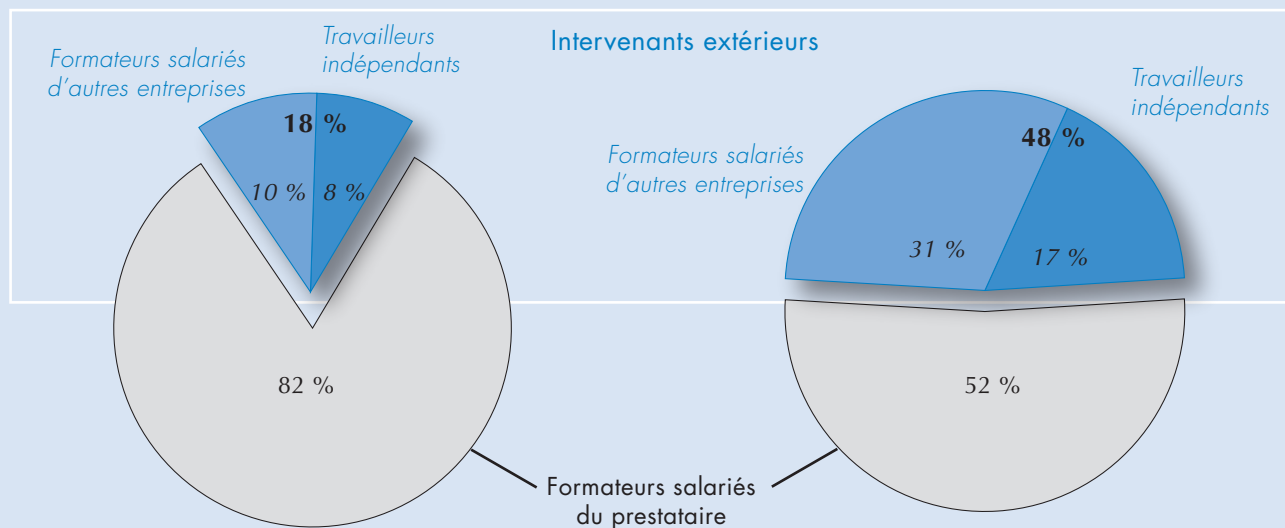
Mais selon leur positionnement sur le marché de la formation continue, ces organismes ne semblent pas avoir recours aux mêmes pratiques dans l'ajustement de leurs compétences. Ceux qui proposent une offre à destination des salariés sur financements privés ont nettement plus souvent recours à des intervenants extérieurs que ceux qui sont positionnés sur un public de demandeurs d'emploi avec des financements publics. Ainsi 48 % des formateurs qui exercent pour le premier type de prestataires sont des intervenants extérieurs, contre 18 % pour ceux qui travaillent pour le second type de prestataires (cf. graphique page 2). Mais parmi ces formateurs extérieurs, on compte un peu moins de travailleurs indépendants chez les prestataires dont le principal pôle de compétence est la formation auprès des salariés que parmi ceux dont l'offre est plutôt orientée vers les chômeurs.

Ce clivage est particulièrement net pour certains types de formation. Ainsi chez les prestataires réalisant principalement des formations dans le domaine des services aux personnes et aux collectivités, qui une fois sur deux s'adressent à des chômeurs à partir de financements publics, un tiers des formateurs sont des intervenants extérieurs. Cette proportion est de trois sur quatre chez les prestataires dont ●●●

## ■ Le statut des intervenants en formation

Chez les prestataires dont le principal pôle de compétences est la **formation des demandeurs d'emploi, sur financements publics**

Chez les prestataires dont le principal pôle de compétences est la **formation des salariés, sur financements des employeurs**



Champ : formateurs employés en 1999 par des prestataires ayant cette année-là réalisé plus de 150 000 € de chiffre d'affaires en formation.  
Source : Céreq, 2004.

**CDD** • Contrat à durée déterminée.

**Intervenant extérieur** • Formateur qui intervient pour un prestataire en étant travailleur indépendant ou en étant salarié d'une autre entreprise.

... le principal pôle de compétence est la formation à caractère administratif, dans des domaines tels le commerce, la vente, la comptabilité ou l'informatique de gestion, qui d'adresse pour l'essentiel aux salariés et est financée par les employeurs.

On constate également que les trois quarts des formateurs travaillant pour des prestataires centrés sur des formations dans le domaine des services aux personnes et aux collectivités sont employés en CDD. Chez les prestataires qui réalisent la majeure partie de leur chiffre d'affaires avec des formations de type administratif, cette proportion descend à un sur deux. Cet exemple témoigne, là encore, de deux usages contrastés de la flexibilité du travail. Cependant, en règle générale, les prestataires dont l'offre de formation s'adresse aux chômeurs n'ont seulement qu'un peu plus souvent recours aux CDD que ceux qui s'adressent aux salariés sur financements privés.

Le recours au temps partiel fait également apparaître des différences entre les pratiques de gestion des prestataires. Cette différenciation est patente entre d'un côté les cabinets d'études et de conseil qui s'adressent en priorité à des cadres ou techniciens avec des formations financées par les employeurs, et de l'autre les organismes qui œuvrent plutôt dans le champ de l'animation socioculturelle pour des catégories socioprofessionnelles moins qualifiées recevant des financements publics :

les formateurs travaillent en moyenne plus de trois quarts de leur temps dans 87 % des premiers, et dans seulement 8 % des seconds (cf. graphique page ci-contre).

### ... À l'externalisation des activités

La façon dont les prestataires se positionnent sur le marché de la formation fait donc apparaître une dualité dans les modes de gestion de la main-d'œuvre. Mais elle trace également les contours de deux modes de construction de l'offre de formation à travers le recours à la sous-traitance. Les prestataires dont l'offre est orientée vers les salariés et s'appuie sur des financements privés ont en effet, plus que les autres, tendance à externaliser leurs activités : 57 % d'entre eux disent avoir été donneurs d'ordres en 1999 (cf. graphique page 4).

L'externalisation des compétences du prestataire peut porter sur des services en amont de la formation tels le conseil, l'ingénierie ou le bilan de compétences. Elle est utilisée pour réaliser des actions de formation dans des conditions spécifiques, en situation de travail ou en regroupant les salariés d'une même entreprise par exemple. Elle peut également se situer en aval de la formation pour des prestations d'évaluation ou d'accompagnement sur le poste de travail.

Les formations dans les spécialités administratives sont celles pour lesquelles le recours

à la sous-traitance est le plus important. Pour ces formations, cinq donneurs d'ordres sur six recherchent des coopérations techniques (ingénierie, méthodes pédagogiques, centre de ressources) ou commerciales (échange de clientèle, démarche qualité). Les collaborations des sous-traitants peuvent aussi permettre la délivrance d'une certification de niveau III (bac+2). Pour les spécialités industrielles, elles concernent plutôt des formations visant l'obtention de titres homologués au niveau IV (baccalauréat).

Les prestataires qui dispensent des formations auprès des demandeurs d'emploi sont en revanche plus souvent preneurs d'ordres. 53 % déclarent être intervenus en tant que sous-traitants en 1999, contre seulement 22 % des prestataires dont l'activité de formation est centrée sur les salariés. Les principaux preneurs d'ordres sont les organismes opérant dans le domaine des services aux personnes et aux collectivités, dont la moitié réalise des formations pour publics en réinsertion professionnelle financées sur des fonds publics. Mais ces prestataires font également, plus souvent que les autres, réaliser leurs prestations par des formateurs salariés d'un autre organisme de formation. Globalement, il est à noter que si les prestataires qui travaillent auprès des demandeurs d'emploi sur financements publics sont plus souvent preneurs que donneurs d'ordres, 47 % d'entre eux ont néanmoins eu recours à la sous-traitance en 1999.

## Deux modes d'organisation de l'offre de formation continue

Les modes de gestion de la main-d'œuvre, le recours à la sous-traitance, en lien avec les publics visés par les prestataires, apparaissent au

## Enquête sur l'activité des prestataires de formation

Les résultats présentés dans ce *Bref* s'appuient sur une enquête réalisée par le Céreq en 2000 sur l'offre de formation continue. Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon de 428 prestataires, représentatifs des 7 000 prestataires de formation qui en 1999 ont réalisé au moins 150 000 euros de chiffre d'affaires en formation, l'ensemble de ces organismes représentant 85 % du chiffre d'affaires global du marché de la formation.

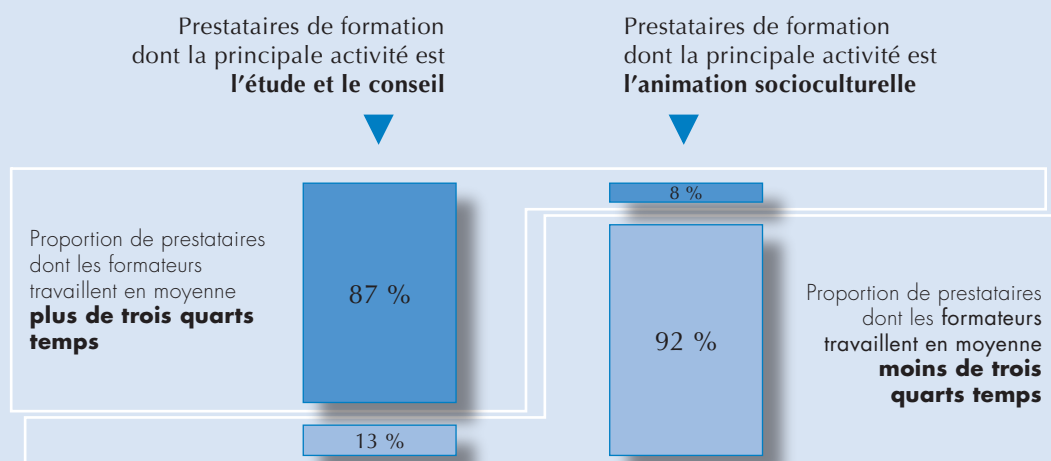
Cette enquête permet d'analyser la structuration de l'offre de formation continue à travers le statut des organismes prestataires, la nature de leur activité (pour près de la moitié d'entre eux, la formation continue étant une activité secondaire) et surtout la façon dont ils définissent leurs pôles de compétences en matière de formation. Ainsi au cours de l'enquête, chaque prestataire a pu décrire jusqu'à cinq de ses principaux pôles de compétences, l'ensemble de ces pôles devant représenter au moins 80 % de son chiffre d'affaires en formation.

Au total, 56 % du chiffre d'affaires global réalisé par les prestataires recouvrent des formations qui s'inscrivent dans une logique de contenu, telles les formations tertiaires administratives, les formations techniques industrielles ou les formations aux services. 20 % correspondent à des formations orientées vers un type de public spécifique, un tiers étant des formations financées par les entreprises pour des salariés et les deux tiers des formations pour demandeurs d'emploi réalisées sur financements publics. 14 % du chiffre d'affaires des prestataires sont générés par la préparation d'une certification, qu'il s'agisse d'un diplôme d'État, d'un titre homologué, d'un certificat de qualification professionnelle ou d'une habilitation.

Cette enquête permet également de décrire avec précision les différentes pratiques de flexibilité mises en œuvre par les prestataires de formation à partir de données portant sur leur recours à la sous-traitance ou à des intervenants extérieurs et les statuts de leurs personnels.

final s'articuler autour de deux modalités d'organisation de l'offre de formation. Des modalités d'organisation que l'on peut qualifier de typiques dans la mesure où elles résument un ensemble de

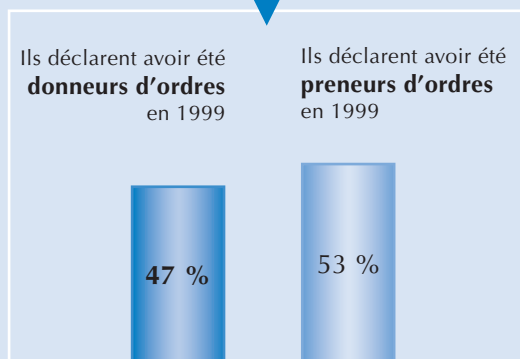
### ■ Le temps de travail des formateurs



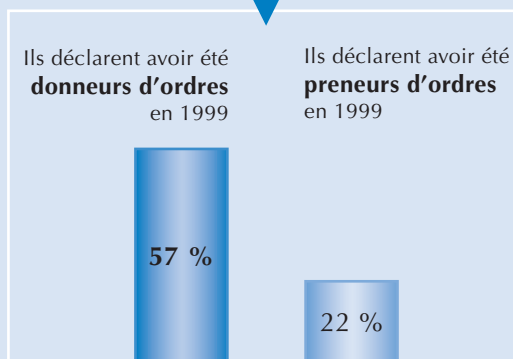
Champ : formateurs employés en 1999 par des prestataires ayant cette année-là réalisé plus de 150 000 € de chiffre d'affaires en formation.  
Source : Céreq, 2004.

## ■ Le recours à la sous-traitance

Prestataires dont le principal pôle de compétences est la **formation des demandeurs d'emploi, sur financements publics**



Prestataires dont le principal pôle de compétences est la **formation des salariés, sur financements des employeurs**



Champ : prestataires ayant réalisé en 1999 plus de 150 000 € de chiffre d'affaires en formation.  
Source : Céreq, 2004.

traits distinctifs, même si elles ne permettent pas de décrire de façon exhaustive et exclusive tous les prestataires de formation, car nombre d'entre eux développent des activités qui s'articulent autour de plusieurs pôles de compétences.

Ces deux modalités d'organisation semblent également renvoyer à des formes distinctes de production de la formation. La première procéderait plutôt à des ajustements qualitatifs pour répondre à des demandes centrées sur des contenus de formation et requérant des compétences variables. Les prestataires, ne pouvant détenir de façon permanente ces compétences particulières, construisent alors leur offre de formation en ayant recours à de la main-d'œuvre externe dans une logique d'assemblage ou de sous-traitance de spécialités. Tel est le cas pour les prestataires qui font des formations dans les spécialités industrielles ou tertiaires administratives : la majorité de leurs intervenants sont des travailleurs indépendants voire des professionnels, salariés par ailleurs, spécialistes du domaine qui fait l'objet de la formation. Cette forme de production, que l'on peut qualifier de complexe car elle correspond à une conception sur-mesure de la formation, s'inscrit sur un marché concurrentiel.

Elle s'opposerait à une forme de production standard, prenant généralement place sur un marché de la formation plus administré, dont les exigences portent moins sur la spécificité des formations que sur leur qualité, c'est-à-dire leur conformité à une prestation préétablie. Les prestataires qui réalisent ce type de formation mettent en œuvre des compétences relativement similaires d'une prestation à l'autre et peuvent donc intégrer, plus ou moins durablement, les formateurs à leur organisation de travail. Mais soumis aux aléas des commandes, et probablement aussi

aux contraintes budgétaires liées aux prix fixes des financements publics, ils doivent néanmoins pouvoir opérer des ajustements quantitatifs de leur masse salariale. Et l'on observe effectivement que les prestataires réalisant des formations pour les demandeurs d'emploi sur financements publics ont plus souvent que les autres recours aux CDD. Il est également à noter que près de la moitié d'entre eux achètent ou vendent des prestations de formation à un autre prestataire. Au final, cette forme de production standard semble renvoyer à un modèle que l'on pourrait qualifier de sous-traitance de capacités, par analogie avec les modes de production industriels.

Cette tendance duale du marché de la formation conduit à s'interroger sur les politiques des prescripteurs de formation. Elle questionne également les systèmes d'acteurs qui encadrent les pratiques économiques des prestataires et élaborent les règles à partir desquelles ceux-ci se positionnent sur le marché de la formation. On peut en particulier se demander quel va être l'impact du nouveau dispositif de formation continue, créé par l'Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 (ANI) et par la nouvelle loi relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social promulguée en mai dernier, sur ces deux formes de production dans le secteur. La mise en place du droit individuel à la formation (DIF) devrait en particulier conduire au développement d'une offre plus variée, aux contenus pédagogiques adaptés aux demandes individuelles des salariés. Ce faisant, l'individualisation de l'accès des salariés à la formation pourrait accroître le recours à l'externalisation de la part de certains prestataires.

Frédéric Séchaud (Céreq).

## À lire également

- *La structuration de l'offre de formation continue*, J. Vero, P. Rousset, NEF, n° 4, Céreq, novembre 2003.
- « L'offre de formation continue. Regard des prestataires sur leur activité », J. Vero, P. Rousset, *Bref*, n° 199, Céreq, juillet-août 2003.
- *L'offre de formation continue. Les organismes et leurs marchés*, A.-M. Charraud, A. Méliva, E. Personnaz et P. Simula, *Études*, n° 71, Céreq, janvier 1998.
- « *Les organismes de formation continue. Pluralité des activités, diversité de gestion des personnels* », P. Simula, *Bref*, n° 126, Céreq, décembre 1996.
- *La formation professionnelle continue*, C. Dubar, La Découverte, collection « Repères », 5<sup>e</sup> éd., 2004.
- *La formation professionnelle, nouveau droit de l'homme ?*, P. Santelmann, Gallimard, 2001.

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