



Tous informés... tous formés ?

Au sein de leur entreprise, les salariés se disent plutôt bien informés sur la formation, ce qui pourrait théoriquement accroître leurs chances de se former. Mais la source de l'information n'est pas neutre.

Dans ce nouveau Bref à paraître, les auteures, Carole Brunet et Géraldine Rieucou montrent qu'avoir reçu l'information de la hiérarchie ou des responsables RH augmente les chances de participer à une formation demandée. Or l'information transmise par ces « représentants » de l'entreprise se concentre sur les salariés les mieux intégrés.

Pour cette étude, les auteures se sont appuyées sur le dispositif d'enquêtes Defis qui met en relation les pratiques des entreprises avec les parcours professionnels de leurs salariés et les formations qu'ils ont suivies.

En 2015, 86 % des salariés déclarent être informés des possibilités de formation en entreprise. Etre un homme, ou être cadre, augmente cette probabilité ; l'effet positif de l'entretien professionnel est encore plus net*.

L'information par la hiérarchie et les responsables RH ou de formation : le canal vertical

- Les deux tiers des salariés sont informés par les « représentants » de l'entreprise.
- Il n'y a pas de différence selon la catégorie sociale, ouvriers et cadres ont autant de chances d'être informés par ce canal
- Mais il touche les salariés les plus intégrés : pour avoir plus de chances d'être informé par ce canal, il est préférable d'être en CDI ou d'avoir plus de 7 ans d'ancienneté.

L'information par les collègues ou les représentants du personnel : le canal horizontal

- 10 % des salariés sont informés par ce canal.
- Cette voie concerne davantage les hommes, les employés et les ouvriers.

S'informer par soi-même : le canal autonome

- 10 % des salariés s'informent par eux-mêmes.
- Plus souvent cadres, plus diplômés, ces salariés disposent des ressources qui leur permettent d'être autonomes dans la recherche d'information.

Etre informé augmente la probabilité de suivre une formation demandée... mais de façon très variable selon le canal. Cette hausse est de 12 points de pourcentage lorsque les salariés sont informés par le canal vertical, de 9 points lorsqu'ils acquièrent l'information seuls et de 3 points quand elle est transmise par les collègues ou les représentants du personnel. L'information émanant des « représentants » de l'entreprise (canal vertical) serait donc la plus « efficace », mais elle s'adresse d'abord aux salariés les mieux intégrés.

De ces résultats, Carole Brunet et Géraldine Rieucou, auteures de l'étude, dégagent 3 pistes pour réduire les inégalités d'accès à la formation :

- encourager les entreprises à cibler l'information sur les salariés les plus fragiles,
- impliquer les représentants du personnel dans la politique de formation et l'information à ce sujet,
- accorder une attention particulière à l'accès à l'information des salariées femmes.

* Les résultats cités émanent d'analyses statistiques toutes choses égales par ailleurs qui permettent d'isoler l'effet d'un seul facteur sur un phénomène.

Tous informés... tous formés ?, Carole Brunet et Géraldine Rieucou, *Céreq Bref* n°378, 2019.

Céreq

DEPUIS 1971

Mieux connaître les liens formation – emploi – travail,
Un collectif scientifique au service de l'action publique.

Établissement public national sous la tutelle du ministère chargé de l'Education et du ministère chargé de l'Emploi.



+ d'infos & tous les travaux

www.cereq.fr



Contact presse Elsa PERSONNAZ

| elsa.personnaz@cereq.fr |

Tél. 04 91 13 28 96