

Communication au séminaire annuel du Créapt 2014

26-27 et 28 mai 2014, CNAM, Paris

**Quelques hypothèses sur la formation continue des salariés au prisme des catégories
sociales et de l'âge**

Jean-Marie Dubois et Christine Fournier

Introduction

La loi du 5 mars 2014 qui réforme la formation professionnelle recentre les financements de la formation professionnelle sur la qualification et les savoirs de base. A cette fin, elle institue notamment le compte personnel de formation¹ et le conseil en évolution professionnelle. Elle entend réorienter les fonds de la formation vers ceux qui en ont le plus besoin, particulièrement les moins qualifiés. Ces nouvelles dispositions visent à pallier les défauts d'un système qui jusqu'à présent avantageait les salariés déjà les mieux formés, au détriment des moins qualifiés dont la situation professionnelle est plus fragile.

Il est donc utile aujourd'hui, à l'heure où de nouvelles mesures vont entrer en vigueur, de faire un point sur la formation continue des salariés. Eu égard aux intentions de la loi et aux conclusions des travaux réalisés au cours des années 2000, nous envisagerons l'examen de la formation des salariés au prisme des catégories socioprofessionnelles en les combinant dans la mesure où notre matériau, l'enquête européenne *Adult Education Survey 2012*, l'autorise, avec le critère de l'âge.

Dans un premier temps, nous tenterons de caractériser l'accès à la formation des salariés selon la catégorie socio-professionnelle et l'âge. Dans un deuxième temps, nous nous pencherons sur les objectifs et les durées des formations suivies par les salariés au prisme des deux mêmes critères. Dans un troisième temps, nous étudierons les déclarations des salariés formés quant aux bénéfices qu'ils estiment avoir retirés des formations suivies. Enfin, nous nous focaliserons sur la question des freins à la formation, toujours selon ces mêmes critères. L'effectif des salariés de l'enquête limite cependant les investigations. C'est pourquoi il est plus prudent de formuler des hypothèses plutôt que des conclusions.

¹ Le compte personnel de formation permettra d'accumuler jusqu'à 150 heures de formation. Il entrera en vigueur en janvier 2015.

I La formation continue va aux plus qualifiés (refrain)

Les nombreux travaux consacrés à la formation continue des salariés rendent compte, enquête après enquête, des multiples inégalités qui la caractérisent. Elles tiennent à des facteurs inscrits sur différents registres : le lieu de travail (secteur, taille de l'entreprise), les conditions d'emploi (type de contrat, temps de travail) et les caractéristiques sociodémographiques des salariés (âge, situation familiale, niveau de diplôme...). Parmi ces facteurs, la catégorie socioprofessionnelle ressort comme l'un des déterminants majeurs de la formation, que l'on considère l'accès à la formation ou les caractéristiques des formations suivies.

1- La catégorie sociale, déterminant majeur de la formation continue

En 2011, 58 % des salariés ont accédé à la formation professionnelle continue. 41 % des salariés formés n'ont suivi qu'une formation, 25 % en ont suivi deux et 34 % trois ou plus. Ces moyennes masquent toutefois de fortes disparités et ces niveaux, qui ne cessent de croître au fil des enquêtes successives, pour des motifs liés entre autres à l'évolution de la définition d'une formation², subissent de fortes variations dès lors que l'on introduit d'autres dimensions, notamment la catégorie socioprofessionnelle.

Encadré 1 : l'enquête *Adult Education Survey* 2012

L'enquête *Adult Education Survey* 2012 a été réalisée en 2012 par l'Insee et la DARES auprès de 13 857 individus âgés de 18 à 64 ans. *Adult Education Survey* vise à appréhender les pratiques de formation des individus ainsi que le contexte dans lequel ils évoluent et les contraintes qui conditionnent leur accès à la formation. Elle s'inscrit dans le cadre d'une enquête européenne conduite par Eurostat qui entend documenter et comparer les différentes manières de se former en Europe.

Les individus ont ainsi été interrogés sur leur situation au regard de l'emploi et sur les actions de formation (formelles et non formelles) suivies au cours des douze mois précédant l'interrogation, quelles que soient leur but et leur modalité.

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'autorisent pas la stricte comparaison entre les deux enquêtes.

Les résultats présentés concernent les salariés des secteurs public et privé âgés de 18 à 64 ans qui ont achevé leurs études initiales, soit 7756 individus. Ces derniers sont représentatifs de 23 000 000 salariés des secteurs public et privé. De plus, n'ont été retenues que les formations non formelles décrites par ces mêmes individus, soit 8838 formations, représentatives de plus de 33 millions de formations. Les formations non formelles recouvrent des activités durant lesquelles le salarié souhaite apprendre, accroître ses connaissances dans un cadre organisé (c'est-à-dire avec un professeur, un formateur, etc.), qu'elles se déroulent en face à face ou à distance.

Ne concernant que 5% des salariés étudiés, les formations formelles – qui conduisent à un diplôme ou un titre reconnu - ont été exclues du champ, tout comme les formations informelles qui se caractérisent par l'absence de professeur, de formateur ou de moniteur (la volonté étant d'apprendre par soi-même, ou à l'aide de personnes proches, dans un cadre informel).

² Ainsi, lors de l'enquête Formation continue 2000, une action de formation était enregistrée comme telle à condition qu'elle ait duré au moins 3 heures ; ce seuil a été supprimé lors de l'enquête Formation continue 2006.

L'exploitation des données de l'enquête AES 2012 conduit à confirmer les conclusions des enquêtes précédentes : l'accès à la formation est l'objet d'un clivage entre d'un côté les salariés les plus qualifiés – cadres et professions intermédiaires – et de l'autre les moins qualifiés – employés et ouvriers. Les taux d'accès des premiers sont largement supérieurs à ceux des seconds. De surcroît, le nombre de formations suivies renforce l'inégalité puisqu'une majorité d'ouvriers formés ne suivent qu'une seule formation tandis que près la moitié des cadres formés suivent 3 formations ou plus.

Tableau 1 : Taux d'accès et nombre de formations selon la catégorie socioprofessionnelle

	Taux d'accès	Nombre de formations		
		1	2	3 et +
Cadres	76	30	25	45
Professions intermédiaires	70	36	27	37
Employés	51	48	24	28
Ouvriers	43	55	23	22
Ensemble	58	41	25	34

Source : Insee, Adult Education Survey 2012

Champ : salariés des secteurs public et privé en 2012 pour le taux d'accès

formations suivies par les salariés des secteurs public et privé en 2011/2012 pour le nombre de formations

2- Le genre et l'âge : quel impact sur l'accès à la formation ?

L'impact du genre et de l'âge ont fait l'objet d'une attention particulière en raison d'une part des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail et d'autre part des problèmes de maintien en emploi des seniors qui se sont accentués suite à la réforme des retraites engagée en 2003. Les travaux réalisés sur ces questions ont montré que le genre comme l'âge intervenaient comme facteurs seconds dans l'accès à la formation à travers l'effet de leur combinaison avec la catégorie socioprofessionnelle (Fournier, 2010).

En ce qui concerne l'impact du genre sur la formation des salariés, les résultats mis en relief à partir des précédentes enquêtes (Formation continue 2000 et Formation continue 2006) sont confirmés.

Tableau 2 : Taux d'accès selon le genre et la catégorie socioprofessionnelle

	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	73	82	76
Professions intermédiaires	67	73	70
Employés	57	49	51
Ouvriers	46	31	43
Ensemble	59	58	58

Source: Insee, Adult Education Survey 2012

Champ : salariés des secteurs public et privé en 2012

Les liens entre genre et formation continue diffèrent selon le niveau de qualification des salariés. Dans l'ensemble, les taux d'accès à la formation des hommes et des femmes sont très proches : 58.6 % pour les hommes et 58.3 % pour les femmes. Cependant, au regard de l'impact du genre, la population se divise en deux : d'un côté se trouvent les plus qualifiés – cadres et professions intermédiaires – parmi lesquels les femmes se forment plus que les hommes (notamment en raison des professions exercées plus souvent par les femmes, inscrites dans des secteurs formateurs comme l'enseignement ou la santé); de l'autre se trouvent les moins qualifiés – employés et ouvriers – parmi lesquels les hommes se forment plus que les femmes. Un facteur d'explication tient dans la sexuation de la structure des emplois : les femmes ouvrières, qui représentent 22 % des salariés de la catégorie, sont bien moins souvent qualifiées que les hommes ouvriers. En effet, 41% des ouvriers non qualifiés sont des femmes, alors qu'elles ne sont que 14% parmi les ouvriers qualifiés. Elles sont notamment très présentes dans les secteurs de l'industrie manufacturière d'une part et des activités de service administratif et de soutien d'autre part ; un deuxième facteur tient dans les réorganisations de la vie personnelle ou familiale que les salariés sont amenés à mettre en œuvre pour suivre une formation : si les femmes sont généralement plus nombreuses à se réorganiser que les hommes (21 % des femmes formées contre 14 % des hommes formés), ce sont surtout les plus qualifiées, mieux rémunérées et souvent accompagnées de conjoints également mieux rémunérés, qui trouvent les moyens financiers des réorganisations nécessaires au contraire des moins qualifiées qui sont parfois conduites à renoncer à se former, faute de moyens (Fournier, 2009).

En ce qui concerne les liens entre âge et formation continue, la catégorie socioprofessionnelle ressort également comme l'un des facteurs prédominants de l'accès à la formation.

Tableau 3 : Taux d'accès la formation selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus	Ensemble
Cadres	81	81	77	69	76
Professions intermédiaires	73	74	74	62	70
Employés	55	57	54	40	51
Ouvriers	48	47	42	34	43
Ensemble	61	64	60	50	58

Source : Insee, Adult Education Survey 2012
 Champ : salariés des secteurs public et privé en 2012

Trois tendances structurent l'accès à la formation selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle :

- Les plus qualifiés affichent des taux d'accès à la formation très consistants alors que les moins qualifiés présentent des taux d'accès significativement inférieurs, quel que soit l'âge.
- L'écart entre le taux de formation de la tranche d'âge la plus formée de la catégorie et celui de la tranche d'âge la moins formée s'élève à mesure que baisse le niveau de qualification comme en témoigne les ratios « taux d'accès tranche plus formée/taux d'accès tranche moins formée » selon la catégorie socioprofessionnelle : cadres (1,17), professions intermédiaires (1,19), employés (1,42) et ouvriers (1,41).

Au bout du compte, un cadre de plus de 50 ans a une probabilité de se former supérieure à celle d'un ouvrier de moins de 30 ans.

- La chute du taux d'accès à la formation s'avère plus précoce pour les moins qualifiés : elle est significative dès 45 ans alors que pour les plus qualifiés elle n'est engagée qu'à 55 ans. Plus précisément, les seuils d'un déclin significatif de la formation s'ordonnent selon le niveau de la catégorie socioprofessionnelle : cadres (55 ans), professions intermédiaires (50 ans), employés (45 ans) et ouvriers (45 ans).

Selon le secteur d'activité, les variations des taux d'accès à la formation selon l'âge diffèrent également. Dans la construction ou le commerce, secteurs pratiquant plutôt une gestion flexible de la main-d'œuvre (turn-over important, précarité des emplois élevée), les « séniors » bénéficient très peu de la formation continue (36 %) et connaissent une situation bien plus défavorable que les plus jeunes (respectivement 50 % et 53 %). En effet, comme Lainé le constate, « *dans ces activités où les jeunes constituent le point d'appui essentiel pour assurer la flexibilité de l'emploi, la formation continue des plus âgés est certainement peu stratégique* » (Lainé, 2003). Au contraire, dans les services financiers et d'assurance ou dans l'enseignement, la formation continue est beaucoup plus pratiquée (respectivement 80% et 70%), s'inscrivant dans une politique qui bénéficie à toutes les catégories d'âge.

Les disparités sectorielles d'accès à la formation pour les professions intermédiaires et les cadres « séniors » sont moins prononcées que celles observées pour les ouvriers et employés. Tout se passe donc comme si le secteur d'activité était moins déterminant pour l'accès à la formation des professions intermédiaires et cadres « séniors ».

Les résultats d'un *logit* permettent de consolider ceux obtenus à partir de simples tris croisés.

Tableau 4 : Les déterminants de l'accès à la formation

	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres	2.5				
Professions intermédiaires	2.2				
Employés	1.2				
Ouvriers	Ref				
Niveau de diplôme					
Bac+3 et plus	1.7	2.5	1.7	1.6	Ns
Bac+2	1.6	1.8	1.6	1.6	2.3
Bac	1.3	Ns	1.5	1.2	Ns
CAP-BEP	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
Non diplômé	0.7	ns	ns	0.7	0.6
Age					
18-29 ans	1.8	2	1.9	1.7	1.6
30-39 ans	1.6	1.7	1.7	1.6	1.5
40-49 ans	1.6	1.8	1.7	1.6	ns
50 ans et plus	ref	Ref	Ref	ref	Ref
Temps de travail					
Temps complet	ref	Ref	Ref	ref	Ref
Temps partiel	0.8	Ns	Ns	0.8	ns
Contrat de travail					
CDI	Ref	Ref	Ref	Ref	Ref
CDD	0.6	Ns	0.5	0.6	0.7
Secteur d'emploi					
Secteur public	1.7	Ns	Ns	2.1	2.2
Secteur privé	ref	Ref	Ref	ref	Ref
Sexe					
Homme	ref	Ref	Ref	ref	Ref
Femme	ns	1.5	Ns	ns	0.8
Secteur d'activité					
Industrie manufacturière (3)	1.5	1.9	1.9	ns	1.6
Construction (6)	ref	Ref	Ref	ref	Ref
Commerce (7)	1.2	Ns	1.6	ns	Ns
Transports (8)	1.5	2.5	2.5	Ns	Ns
Hébergement et restauration (9)	Ns	9.1	Ns	Ns	Ns
Information et communication (10)	1.3	Ns	Ns	Ns	Ns
Administration publique (15)	1.4	Ns	2	Ns	Ns
Enseignement (16)	Ns	Ns	2	Ns	Ns
Santé humaine et action sociale (17)	1.5	ns	2.7	ns	Ns

Source : Insee, Adult Education Survey 2012

Champ : salariés des secteurs public et privé en 2012

Conformément aux résultats des précédentes enquêtes, la probabilité pour les salariés de se former, toutes choses égales par ailleurs, augmente avec le niveau de diplôme initial et le

niveau de la catégorie socioprofessionnelle et baisse à mesure que l'âge s'élève. Si l'on oppose les cadres et les ouvriers, on observe que les premiers ont une probabilité d'accéder à la formation continue relativement proche entre 18 et 50 ans, alors que les ouvriers voient leur probabilité d'accès décliner très précocement, autour de 35 ans. De plus, cadres et ouvriers se distinguent également lorsque l'on considère l'impact du sexe. Les femmes cadres ont 1.5 fois plus de chances de se former que les homologues masculins, tandis que les femmes ouvrières, certes très minoritaires, ont une moindre probabilité de se former que les hommes ouvriers (0,8).

Le nombre des formations suivies fait également l'objet d'importantes disparités selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, parmi les salariés formés âgés de plus de 50 ans, 42 % des cadres ont suivi 3 formations ou plus, contre seulement 14 % des ouvriers. La différence vient jouer dès le début de la vie active : parmi les salariés formés âgés de moins de 30 ans, 36 % des cadres ont suivi trois formations au moins, contre seulement 22 % des ouvriers. De plus, les séniors suivent moins de formations pour raisons professionnelles que les plus jeunes. Ainsi, entre 18 et 49 ans, plus d'un salarié sur deux a participé à au moins une formation pour raisons professionnelles, contre à peine plus d'une sur trois pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Les calendriers de la formation, différents selon le niveau de qualification, pourraient renvoyer à une chronologie différenciée des calendriers professionnels. Entrés plus tôt sur le marché du travail, quittant plus jeune la vie active, les moins qualifiés verraient s'étioler plus précocement leurs possibilités de formation (Fournier, 2003). Le rendement d'une formation, tant pour le salarié que pour son employeur, s'apprécie à l'aune du nombre d'années de travail à venir. Ainsi, l'investissement dans le capital humain serait de moins en moins profitable pour les entreprises à l'approche de l'âge de la retraite de certains salariés, les amenant à longterm *« privilégier le recours aux préretraites au détriment d'un programme de formation pour lutter contre l'obsolescence des connaissances »* (Brun-Hurtado et Mossé, 2010). Actuellement, on observe ce phénomène dès la quarantaine puisque nombreux sont ceux qui, voyant le manque de valorisation de leur expérience, ressentent *« un sentiment de fin de vie professionnelle »* (Marbot et Peretti, 2002).

Toutefois, les calendriers individuels ont été récemment percutés par les réformes de la retraite et la disparition progressive des plans de pré-retraite qui ont autorisé pendant de nombreuses années des sorties précoces d'activité sans grand dommage pour les niveaux de vie. Depuis une décennie, la mise à l'écart de l'emploi d'une partie des seniors ne s'interrompt pas. En 2011, le taux d'emploi des salariés français âgés de 50 à 64 ans plafonnait à 61,2%, soit 6,5% de moins que la moyenne des pays de l'OCDE (34 pays membres dont la France, l'Allemagne, les Etats-Unis, le Royaume-Uni...). Les mesures prises depuis 2006 pour faciliter l'accès à la formation professionnelle des séniors sont donc restées de "faible ampleur" constate l'OCDE dans son rapport de suivi sur les actions mises en œuvre entre 2006 et 2011 pour améliorer les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail. Parallèlement, le taux de chômage des seniors ne cesse de croître (7,1 % en 2013) et ces derniers rejoignent plus fréquemment la catégorie des « chômeurs de longue durée ». Malgré des aménagements visant à faciliter les transitions travail-retraite d'une partie des seniors (générations nées avant 1953), bon nombre d'entre eux se heurtent aujourd'hui à des difficultés durables de réinsertion dans l'emploi, notamment les employés

et les ouvriers qui représentent 2/3 des demandeurs d'emploi au-delà de 55 ans (Gorillot et Rey, 2013).

II Les objectifs des formations : où les ouvriers se distinguent

Les contrastes observés précédemment ne se limitent pas au seul accès à la formation. Ainsi, les objectifs assignés et leur durée diffèrent avec l'âge, mais une fois de plus, l'âge ne vient jouer que comme facteur secondaire des inégalités liées principalement à la catégorie socioprofessionnelle.

1- Des objectifs liés avant tout à la catégorie socioprofessionnelle

A défaut de repérer rigoureusement les effets de la formation suivie par le salarié, il est possible d'en approcher les effets potentiels à travers ses caractéristiques. Parmi celles-ci, viennent s'inscrire les objectifs de la formation et sa durée qui peuvent augurer les retombées de la formation.

Aux salariés ayant suivi au moins une formation, sollicités dans le cadre de l'enquête AES2012, était proposée une série d'objectifs possibles avec pour consigne d'indiquer ceux qu'ils avaient cherché à atteindre à travers la formation suivie.

Tableau 5 : Objectifs des formations selon la catégorie socioprofessionnelle

Objectifs	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Etre plus performant dans le travail et/ou améliorer les perspectives de carrière	69	68	66	66	68
Réduction du risque de perte d'emploi	4	8	11	21	9
Augmentation des possibilités de changer d'emploi et/ou de profession	5	5	6	12	6
Démarrer une entreprise	1	1	1	4	2
Obligation de participation	32	43	46	53	42
Acquisition de connaissances/compétences utiles dans la vie quotidienne	41	51	54	54	49
Acquisition de connaissances/compétences utiles sur un sujet	75	74	65	65	71
Obtention d'un certificat	5	10	11	32	12

Source : Insee, Adult Education Survey 2012

Champ : Formations suivies par les salariés des secteurs public et privé en 2011/2012

Si l'on observe un clivage plus qualifiés-moins qualifiés en ce qui concerne l'accès à la formation, celui-ci n'est plus vérifié selon les objectifs des formations suivies. Ceux-ci répondent davantage à une division entre ouvriers d'une part et non ouvriers d'autre part.

En effet, les objectifs des formations suivies par les ouvriers se distinguent de ceux des autres salariés de plusieurs points de vue :

- Les formations suivies par les ouvriers visent plus souvent l'obtention d'un certificat : 32 % contre 12 % en moyenne. Cet objectif répond à la nécessité pour nombre de professions ouvrières de valider régulièrement des habilitations imposées par l'exercice de leur métier (soudeur, électricien...).
- Leurs formations sont également davantage contraintes par leur employeur ou le cadre légal (formations répondant à une obligation légale : Hygiène et sécurité, habilitations à renouveler) : 53 % contre 42 % en moyenne. D'où une proportion moins importante de formations suivies par les ouvriers « à leur initiative », comparée aux autres catégories (26% contre 38% en moyenne).
- Ces formations visent plus fréquemment la prévention du risque de perdre leur emploi (21 % contre 9 % en moyenne) ou le changement d'emploi (12 % contre 6 % en moyenne).

Par ailleurs, l'enquête DIFES2³ livre des informations sur les souhaits des salariés en matière d'emploi. Les employés souhaiteraient (25 %), tout autant que les ouvriers (24 %), « changer de métier ou de profession ». Ils sont même relativement plus nombreux à vouloir changer d'entreprise : 30 % contre 26 %. Or, dans l'enquête AES2012, les formations suivies par les employés sont deux fois moins nombreuses à viser la prévention d'un risque de perte d'emploi (11 % contre 21 %).

Deux hypothèses peuvent alors être formulées pour expliquer cet écart :

- les souhaits de changement d'emploi des employés ne répondraient pas aux mêmes enjeux que ceux des ouvriers : « obtenir un meilleur emploi » pour les premiers et « prévenir le risque de perte d'emploi » pour les seconds ;
- les changements d'emploi souhaités par les ouvriers appelleraient plus souvent une formation, au contraire de ceux souhaités par les employés (plus diplômés en moyenne).

S'agissant de la première hypothèse, l'accent mis par les ouvriers sur des formations visant leur maintien en emploi fait logiquement écho à la décline ininterrompue de l'emploi ouvrier depuis la fin des années soixante-dix. En conséquence, le groupe socio-professionnel des ouvriers est celui qui a connu la plus forte augmentation de son taux de chômage, et plus particulièrement les ouvriers non qualifiés dont les effectifs ont fondu, suite à la fermeture des mines, des usines sidérurgiques mais aussi aux réorganisations du travail, dans le secteur automobile par exemple. Plutôt que de qualifier les ouvriers les plus menacés par l'évolution du marché du travail, les entreprises auraient-elles privilégié le recrutement des jeunes bacheliers professionnels arrivés au bon moment (création du baccalauréat professionnel en 1985 ; première génération de diplômés en 1987)?

Les déclarations des ouvriers selon qu'ils soient qualifiés ou non qualifiés confortent cette hypothèse : 20 % des formations suivies par les ouvriers qualifiés visent la prévention contre le risque de perte d'emploi contre 26 % de celles suivies par leurs homologues non qualifiés. L'écart, même si relativement modéré, indique qu'aujourd'hui, les ouvriers qualifiés se sentiraient également menacés. Les nombreuses fermetures d'usine qui affectent l'emploi

³ Dispositif d'information sur la formation employeur/salarié (DIFES) qui interroge conjointement les entreprises et leurs salariés sur le thème de la formation continue.

ouvrier dans sa globalité sont probablement à l'origine d'un sentiment d'insécurité pour tous les ouvriers, quel que soit leur niveau de qualification même si le profil de l'ouvrier d'usine n'est plus aujourd'hui la figure dominante de la catégorie.

Il n'en va pas de même pour les employés. Ceux qui se sont formés déclarent prévenir le risque de perte d'emploi dans une bien moindre mesure que les ouvriers, qu'il s'agisse des employés qualifiés ou des non qualifiés : respectivement 10 et 12 %. Depuis plusieurs décennies, l'« archipel » des employés s'étend mais au prix de conditions de travail et d'emploi dégradées (flexibilité des salaires et du temps de travail, démultiplication des contrats temporaires). Ainsi, ce n'est pas le risque de perte d'emploi qui motive principalement les souhaits de changement des employés mais plutôt le désir d'améliorer leurs conditions d'emploi.

S'agissant de la deuxième hypothèse concernant la nécessité de se former en vue de changer d'emploi, on peut extraire un argument des niveaux de diplôme des salariés. Si à partir des résultats de l'enquête DIFES, employés et ouvriers souhaiteraient changer d'emploi dans les mêmes proportions, selon AES, les formations suivies par les ouvriers visent deux fois plus souvent que celles suivies par les employés un changement d'emploi (12 % contre 6 %).

Tableau 6 : Niveaux de diplôme initial des employés et des ouvriers

	Non diplômés	CAP/BEP	Bac	Bac+2	Bac+3 et plus	TOTAL
Employés administratifs d'entreprise / Employés de la fonction publique	22	32	26	14	6	100
Employés de commerce / Employés de services aux particuliers	35	28	25	7	5	100
Ouvriers qualifiés	32	45	18	3	2	100
Ouvriers non qualifiés	49	32	16	2	1	100

Source : Insee, Adult Education Survey 2012

Champ : salariés des secteurs public et privé en 2012

Les niveaux de diplôme initial des employés sont nettement supérieurs à ceux des ouvriers, y compris lorsque ces derniers sont qualifiés. Ainsi peut-on penser que les ouvriers pour évoluer dans l'emploi ou s'y maintenir jugent utiles de se former, ou pour le moins voient dans la formation un moyen répondant à cet objectif, quand les employés estiment avoir d'ores et déjà un niveau de formation suffisant pour évoluer vers un meilleur emploi. Ainsi, près d'un tiers des formations suivies par les ouvriers visent l'obtention d'un certificat (contre seulement 11 % pour celles suivies par les employés).

Les plus vieux seraient-ils moins menacés par les réductions d'emploi ou n'envisagent-ils pas la formation comme un moyen de garantir leur maintien en emploi ou encore sont-ils, pour une partie conséquente, très proches de la sortie ? Récemment, l'OCDE a mis en question le système français de prise en charge des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, bénéficiant d'une durée d'indemnisation de 3 ans contre 2 ans pour leurs cadets. Selon l'OCDE, ce système s'apparenterait pour les plus proches de l'âge de la retraite à une préretraite

déguisée permettant d'atteindre sans grand dommage l'âge légal de la retraite, 62 ans, et dissuaderait ainsi les chômeurs les plus âgés de rechercher activement un emploi.

2- Les durées des formations répondent aux objectifs

Les attentes qui guident les choix des formations annoncent des résultats qui ne sauraient suffire à garantir le maintien en emploi des salariés les plus menacés. D'ailleurs, les durées des formations font écho aux attentes formulées (principalement « être plus performant dans le travail » ou « acquisition de compétences ») : elles sont majoritairement courtes. Plus d'un quart des formations suivies par les salariés ont une durée inférieure à un jour (7h) et plus de trois quart une durée inférieure à une semaine (30h).

Tableau 7 : Durées des formations selon la catégorie socioprofessionnelle

	Moins de 7h (moins d'1 jour)	Entre 7h et 30h (1 jour à 1 semaine)	Entre 30h et 120h (1 semaine à 1 mois)	Plus de 120h (plus d'1 mois)	TOTAL
Cadres	28	53	17	2	100
Professions intermédiaires	31	48	18	3	100
Employés	29	49	17	5	100
Ouvriers	22	55	18	5	100
TOTAL	28	50	18	4	100

Source : Insee, Adult Education Survey 2012

Champ : Formations suivies par les salariés des secteurs public et privé en 2011/2012

Les employés et les ouvriers, visant plus fréquemment le changement d'emploi, suivent relativement un peu plus fréquemment des formations d'une durée supérieure à 120 heures : 5 % contre 3 % pour les professions intermédiaires et 2 % pour les cadres.

Seuls les salariés de moins de 30 ans affichent des formations d'une durée supérieure à un mois dans une proportion non négligeable, bien que faible (8 %). Parmi eux, ce sont les employés (10 %) et les ouvriers (12 %) qui tirent la tendance. Au-delà de 50 ans, la proportion se réduit pour l'ensemble des salariés à 1 % des formations et parmi eux employés et ouvriers ne se démarquent plus.

Si l'on s'intéresse aux formations d'une durée supérieure à 120h, on observe des disparités très marquées selon la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, parmi celles-ci, un tiers des formations suivies par les ouvriers visent le changement d'emploi (contre 13% pour celles suivies par les cadres). Cette différence de 20pts entre cadres et ouvriers n'est que de 8pts lorsque l'on prend en compte l'ensemble des formations.

De plus, contrairement aux autres catégories, plus leur durée est importante, plus les formations suivies par les ouvriers visent à être plus performant dans leur travail.

III Les bénéfiques : où l'âge prend le pas sur la catégorie socioprofessionnelle

Les bénéfiques d'une formation continue sont difficiles à évaluer. Ils résultent d'une part, souvent d'une suite de formations plutôt que d'une seule, d'autre part de l'imbrication de la formation et d'autres facteurs : formation initiale, ancienneté sur le marché du travail, perspectives d'évolution dans la filière professionnelle... (Béret, 2009 ; Béret et Dupray, 2000).

Les bénéfiques de la formation professionnelle continue ont été essentiellement analysés sous l'angle du rendement salarial. Ainsi, Le rendement salarial de la formation professionnelle continue a fait l'objet de nombreux travaux qui s'accordent à conclure que celui-ci est faible, voire inexistant. Les travaux de Béret mettent en évidence que le lien entre formation et gain salarial et/ou promotion respecte une chronologie telle que la promotion peut précéder la formation. Dans ce cas, la promotion ou la décision de la promotion est antérieure à la formation qui ne fait qu'accompagner le changement de position professionnelle. Ainsi, la formation serait plus un marqueur de la performance du salarié que le motif de la mobilité (théorie du capital humain qui veut qu'une augmentation du capital humain génère une hausse de la productivité du salarié qui se traduit par une hausse de son salaire). Béret et Dupray soulignent que « le bénéfice d'un passage en FPC serait davantage lié à un effet de sélection préalable qu'à l'apport intrinsèque de la formation » (Béret et Dupray, 2000). De leur côté, Fougère, Goux et Maurin avancent que le rendement de la formation est nul mais ils soulignent toutefois que la formation peut faciliter les transitions professionnelles (Fougère, Goux et Maurin, ...).

Une approche des bénéfiques de la formation en termes de rendement salarial, se justifie en période de prospérité économique et de plein emploi. Lorsque le chômage galope et que les situations professionnelles sont de plus en plus fragilisées, comme aujourd'hui, il est nécessaire d'élargir la perspective en envisageant également dans quelle mesure la FPC facilite le maintien en emploi.

Quels bénéfiques de la formation déclarent les salariés ? Près de trois quarts des formations suivies par les salariés leur ont permis d'être plus performants dans leur travail, même si c'est le cas de seulement 59 % de celles suivies par les ouvriers (qui soulignent le caractère souvent obligatoire des formations qu'ils suivent - habilitations à renouveler, formations Hygiène et sécurité).

Tableau 8 : Apports des connaissances et compétences acquises grâce à la formation selon la catégorie socioprofessionnelle

	cadres	Professions intermédiaires	employés	ouvriers	Ensemble
Trouver un nouveau travail	1 (ns)	2	3	2 (ns)	2
Obtenir une augmentation de salaire ou de revenu	3	5	7	8	5
Obtenir une promotion	3	3	5	5	4
Accomplir des tâches nouvelles dans le travail	41	46	46	45	44
Etre plus performant dans le travail	74	72	72	59	71

Source : Insee, Adult Education Survey 2012

Les bénéficiaires des formations en termes de changement d'emploi ou de gain salarial sont mesurés (respectivement 2 et 5 % de l'ensemble des formations suivies). Cependant, les formations suivies par les employés et les ouvriers les ont davantage « aidés à obtenir une augmentation de salaire » (respectivement 7 et 8 %) ou une « promotion » (5 %) que celles suivies par les cadres et les professions intermédiaires (3 %). Même si les proportions restent mesurées, elles font écho aux objectifs plus relativement plus « ambitieux » souvent associés à la formation pour les moins qualifiés.

Tableau 9 : Apports des connaissances et compétences acquises grâce à la formation selon l'âge

	18-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus	Ensemble
Trouver un nouveau travail	6	2	1 (ns)	0 (ns)	2
Obtenir une augmentation de salaire ou de revenu	9	5	4	5	5
Obtenir une promotion	5	3	4	3	4
Accomplir des tâches nouvelles dans le travail	49	45	44	41	45
Etre plus performant dans le travail	73	69	70	71	71

Source : Insee, Adult Education Survey 2012

Champ : formations à but professionnel suivies par les salariés des secteurs public et privé en 2011/2012

Les variations en fonction de l'âge sont également d'ampleur relativement mineures, à l'avantage des plus jeunes : 6 % des formations suivies par les salariés âgés de moins de 30 ans leur ont permis de « trouver un nouveau travail » (contre 2 % de celles suivies par l'ensemble des salariés) et 9 % d' « obtenir une augmentation de salaire ou de revenu » (contre 5 % de celles suivies par l'ensemble des salariés).

Les résultats d'un logit visant à mesurer l'impact des différents facteurs sur « la probabilité qu'une formation ait aidé à trouver un nouveau travail » montrent plus nettement les variations selon l'âge, toutes choses égales par ailleurs dans la mesure du possible. Ainsi, les salariés âgés de 18 à 29 ans déclarent que la formation les a « aidés à trouver un nouveau travail » ... que les seniors (plus de 50 ans) ; l'avantage est de ... en ce qui concerne les 30-39 ans par rapport aux seniors ;

De ce point de vue (c.a.d. trouver un nouveau travail), on note également un écart en ce qui concerne les salariés sur CDD (...) par rapport aux salariés en CDI, en gardant à l'esprit que les salariés sur CDD ont une probabilité de changer de travail évidemment beaucoup plus élevée que les salariés sur CDI.

Contrairement à l'accès à la formation, aux caractéristiques des formations suivies et aux objectifs visés par les formations, il apparaît donc que les bénéficiaires tiennent plus à l'âge qu'à la catégorie socioprofessionnelle. Certes, les plus jeunes appartiennent plus fréquemment aux catégories les moins qualifiées mais, malgré tout, 8 % des formations suivies par les salariés âgés de moins de 30 ans exerçant une profession intermédiaire leur ont permis de trouver un « nouveau travail » ou 10 % d'entre elles d'obtenir une « augmentation de

revenu » soit autant que leurs homologues employés, moins qualifiés. Ce résultat conforte les conclusions de Dupray et Hanchane formulées à partir des données de l'enquête Génération 1992 : « *du fait que la formation intervient au cours des premières années de vie active, elle est susceptible de remplir des fonctions plus différenciées que celle allouée en milieu de carrière [...] elle sera dans certains cas la prémisse d'une collaboration évolutive et durable dans l'entreprise et dans d'autres circonstances, n'aura d'autre vertu que favoriser l'efficacité productive à court terme des participants* » (Dupray et Hanchane, 2000).

Ces résultats soulignent, en toutes hypothèses, que les « bénéfiques » de la formation dépendent de l'aire de mobilité professionnelle ouverte aux individus. Le terme de « bénéfiques » peut être interrogé. Peut-être est-il plus juste d'avancer que la formation s'articule différemment et dans des mesures inégales aux mobilités professionnelles en début de carrière (lieu d'une mobilité professionnelle intense⁴) et en fin de carrière. Or, il ressort des travaux de Gautié que les situations individuelles sont fragilisées en début de carrière et en fin de carrière (Gautié, 2002). Si la formation apparaît, au vu des déclarations, liée aux mobilités des salariés jeunes, elle ne l'est plus en ce qui concerne les mobilités des salariés seniors. Les mobilités de ces derniers recouvrent plus souvent des sorties vers le chômage ou l'inactivité (notamment après 55 ans) que celles des jeunes qui recouvrent plus souvent des changements d'emploi.

Autrement dit, la formation ne produit des bénéfiques qu'en fonction des possibilités d'emploi ouvertes aux individus selon leur profil socio-professionnel (âge, diplôme et CS notamment). Or, la place des salariés dans la hiérarchie des emplois se joue essentiellement en début de carrière et est fortement corrélé avec le niveau de diplôme.

L'influence de la formation professionnelle comme instrument d'évolution professionnelle et de promotion sociale semble régresser à mesure que l'âge augmente. Il serait utile de travailler davantage la question des liens entre formation continue et mobilité professionnelle selon les âges de la vie, en distinguant les différents profils socio-économiques, mais pour l'heure nous nous contenterons de rendre compte des résultats issus de l'enquête.

Les résultats obtenus à partir de l'enquête AES2012 présentent une cohérence et confirment les précédents constats issus de FC2006. Les salariés les moins qualifiés se forment relativement plus que les autres en vue de changer d'emploi (employés et ouvriers) ou dans le but de prévenir le risque de perte d'emploi (ouvriers). Cette tendance répond à l'état du marché du travail tel que les employés exercent souvent des emplois dont les conditions sont dégradées (temps partiel, faible rémunération, contrats précaires) et les ouvriers des emplois dont l'existence est menacée. Ainsi, les objectifs associés aux formations suivies par les moins qualifiés sont relativement plus « ambitieux » que pour les salariés qualifiés, notamment lorsqu'il s'agit de formations de longue durée. Les moins qualifiés voient notamment dans l'obtention d'un titre ou d'un certificat l'opportunité de « monter en compétences » et donc de se « qualifier » afin d'améliorer à terme leurs perspectives de carrière.

⁴ Dupray et Recotillet (2009), « Mobilité professionnelle et cycle de vie », *Economie et statistique*, n°423

En conséquence, il apparaît logique que les apports des connaissances et compétences acquises par les moins qualifiés grâce à la formation soient plus importants en termes de rémunération ou de promotion (ou pour le moins déclarent-ils que la formation les « a aidé à »). Toutefois, cette tendance vaut bien plus pour les plus jeunes que pour les plus âgés.

Or, depuis une décennie, l'emploi des seniors est fortement percuté par les nouvelles mesures relatives à l'âge de départ en retraite et aux nombre d'années nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein. De plus, l'emploi des seniors est beaucoup plus sensible à la conjoncture économique que celui de leurs cadets (Lainé et Marioni, 2006). D'où une progression récente considérable du chômage des seniors dont témoignent les derniers chiffres : la hausse du taux de chômage en février 2014, par exemple, est alimentée à 70 % par les plus de 50 ans. Si la question du chômage des seniors se pose aujourd'hui avec gravité, ce n'est pas tant en raison de leur taux de chômage (7 %), bien inférieur à celui des jeunes chômeurs (24 %), mais plutôt du fait des effectifs en jeu (522 000 en 2012), leur fulgurante progression et la forte exposition des chômeurs de plus de 50 ans au chômage de longue durée (chiffres en note). Le pire serait donc à venir et il est urgent d'envisager une évolution de la formation continue qui puisse répondre aux enjeux de l'emploi des seniors. Reste ouverte la question des freins à la formation.

IV Les freins à la formation

Si la formation répond parfois à un souhait, parfois à une obligation, elle répond aussi et surtout à des conditions qui la rendent possible. On peut s'interroger sur les raisons qui poussent un salarié à se former, on peut également s'interroger sur les motifs qui freinent l'accès à la formation. Dans les deux cas, il s'agit de repérer les facteurs de la participation à la formation (Fournier et *alii*, 2009).

1 Repères théoriques

Les facteurs de participation à la formation peuvent être regroupés en quatre types :

- Un premier type rassemble les facteurs liés à la situation d'emploi et de travail de l'individu. Les firmes développent des stratégies très diversifiées en matière de formation qui tiennent entre autres à la taille, au secteur, aux politiques de gestion de la main d'œuvre...
- Un deuxième type rassemble les facteurs liés aux conditions de vie des individus et notamment à la charge domestique qui implique parfois des difficultés à concilier vie familiale et formation.
- Un troisième type rassemble les facteurs tenant aux « dispositions culturelles ». Parmi celles-ci vient se ranger l'expérience scolaire qui contribuerait à déterminer le rapport individuel à la formation.
- Un quatrième type rassemble les facteurs tenant à l'organisation de la formation. Soit la formation espérée n'est pas proposée sur le marché de la formation ; soit elle s'accompagne d'exigences qui en empêchent le suivi : éloignement du lieu d'habitation ou de travail, nécessité de suivre la formation en « résidentiel »...

Ainsi, les facteurs de participation à la formation tiennent à l'entreprise (type 1), à l'individu (types 2 et 3) et à l'offre de formation (type 4). Certains facteurs envisagés comme des freins sont toutefois difficiles à classer selon ce découpage. Par exemple, une formation signalée comme « trop chère » par l'individu peut renvoyer tout autant à l'entreprise qui refuse de la prendre en charge, à l'individu qui n'a pas les moyens de la financer ou à l'offre de formation. Le mérite de cette classification est d'éclairer les types d'acteurs sur lesquels peuvent jouer les politiques publiques visant à réduire les freins à la formation.

L'enquête *Adult Education Survey* a tenté de saisir les freins à la formation à travers les difficultés auxquelles se sont heurtés les salariés qui se sont formés et les motifs pour lesquels les souhaits de formation des salariés n'ont pu être satisfaits.

2 Les difficultés surmontées par ceux qui se sont formés

Parmi les salariés qui se sont formés, 38 % ont eu à surmonter au moins une difficulté pour participer à au moins une des formations qu'ils ont suivies. Plus le niveau de qualification est élevé, plus la part de salariés formés s'étant heurtés à une difficulté est importante : 43 % des cadres, 42 % des professions intermédiaires, 36 % des employés et 28 % des ouvriers. Ce résultat ne traduit pas pour autant une plus grande difficulté des plus qualifiés à se former. Cela peut signifier qu'ils trouvent les moyens de surmonter les difficultés auxquels ils se

heurtent tandis que les moins qualifiés face à la même difficulté (avant de s'engager en formation) sont davantage contraints de renoncer à se former.

Par ailleurs, si les plus qualifiés (cadres et professions intermédiaires) déclarent plus souvent s'être heurtés à des difficultés lors de la formation c'est en partie parce qu'ils en suivent davantage que les autres et que la principale difficulté qu'ils mettent en avant est liée à la charge de travail. Ainsi, les cadres formés déclarent-ils pour 43 % d'entre eux avoir rencontré des difficultés mais la proportion n'est que de 34 % s'ils n'ont suivi qu'une formation et s'élève à 48 % quand ils en ont suivi trois ou plus (même phénomène observé pour les professions intermédiaires mais dans une moindre mesure).

Tableau 10 : Principale difficulté surmontée par les salariés formés selon la catégorie socioprofessionnelle

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
N'avait pas les prérequis ou le niveau de base demandé	8	8	9	9 (ns)	9
Formation chère - problèmes financiers	9	9	11	12 (ns)	10
Pas d'encouragement de l'employeur	5 (ns)	4 (ns)	6 (ns)	14 (ns)	6
Formation peu compatible avec les responsabilités familiales	6 (ns)	7	10	4 (ns)	7
Formation éloignée du lieu de résidence	22	28	25	24	25
Pas les outils informatiques nécessaires	2 (ns)	2 (ns)	2 (ns)	1 (ns)	2 (ns)
Formation difficilement compatible avec la charge de travail / l'emploi du temps	45	35	26	26	34
Problèmes de santé	1 (ns)	2 (ns)	5 (ns)	4 (ns)	3
Problèmes d'âge	0 (ns)	0 (ns)	1 (ns)	4 (ns)	1 (ns)

Source : Insee, Adult Education Survey 2012

Champ : salariés formés des secteurs public et privé ayant surmonté au moins une difficulté pour participer à au moins une des formations suivies

Par construction, les difficultés déclarées en réponse à la question posée ont été surmontées : elles donnent donc un éclairage biaisé des difficultés de formation.

Si les difficultés surmontées sont liées à la catégorie socioprofessionnelle, la fréquence de leurs évocations varie corrélativement en fonction de l'âge.

Plus d'un tiers des salariés formés ayant surmonté au moins une difficulté pour accéder à la formation ont identifié la difficile compatibilité avec la charge de travail et/ou l'emploi du temps comme principale difficulté. Principalement concernés, les plus qualifiés, motivés par des opportunités de promotion plus nombreuses et plus importantes, accordent une place plus importante à leur travail (Garner et Méda, 2006). Même s'ils se forment davantage et

qu'ils expriment de forts besoins de formation, le statut de leur emploi et les responsabilités qui leur sont conférées ne permettent pas toujours aux plus qualifiés de s'absenter suffisamment longtemps pour suivre une formation. Ils privilégient d'autant plus facilement des formations courtes visant à être plus performants dans leur travail.

On retrouve ensuite l'éloignement de la formation vis-à-vis du lieu de résidence (25%). Les contraintes associées sont multiples et concernent les salariés dans les mêmes proportions quel que soit leur âge ou leur catégorie sociale : durée, finances, conciliation avec la vie personnelle ou familiale, etc. Ensuite, se dégage le coût de la formation ou les problèmes financiers identifié comme difficulté principale par 10% des salariés formés. Les salariés âgés de moins de 30 ans et les employés sont les principaux concernés, notamment en raison d'une situation professionnelle souvent plus précaire (CDD, temps partiel, etc.) - par exemple, 47 % des salariés ayant un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ont moins de 30 ans. 9 % des salariés désignent également le manque de prérequis comme principale difficulté ayant été surmontée pour participer à une formation.

Les autres difficultés surmontées sont plus marginales mais sont également fortement liées à la catégorie socioprofessionnelle et à l'âge. Ainsi, les responsabilités familiales sont notamment évoquées par les employés et les salariés travaillant à temps partiel, catégories où les femmes, devant concilier vie familiale et professionnelle, sont très représentées (respectivement 77 % et 85 %). Enfin, les difficultés d'accès à la formation liées des problèmes de santé ou d'âge sont davantage une affaire de « séniors », et notamment de séniors ouvriers. Ainsi, les ouvriers de plus de 50 ans ont six fois plus de chance d'avoir à surmonter des difficultés liés à l'âge que les cadres âgés de 30 à 39 ans.

Du côté des séniors, des stéréotypes participent à leur moindre accès à la formation : ceux portés par les employeurs concernant leurs capacités à s'engager dans le changement (Delgoulet et Gaudart, 2012), et en partie partagés par les séniors eux-mêmes, se considérant peut-être comme « moins capables » que leurs homologues juniors d'apprendre « aussi vite et bien », notamment dans certains domaines nouveaux (comme les technologies de l'information et de la communication – TIC). En effet, souvent moins diplômés, ils ne disposent du même socle de savoirs que les plus jeunes. Behaghel s'interroge alors : « s'agit-il plutôt d'un effet de génération de salariés nés avant l'essor des nouvelles technologies, ou d'un effet de dépréciation accélérée des compétences acquises en formation initiale ou en début de carrière ? » (Behaghel, 2006). Or, contrairement à ces préjugés, les recherches des ergonomes ont montré que « les séniors sont à même d'apprendre aussi bien que les plus jeunes » (Cau Bareille, 2012). Ils requièrent cependant des modalités de formation adaptées à leurs besoins comme des durées de formation plus longues.

3 Les besoins de formation non satisfaits

38 % des salariés ont déclaré des besoins de formation insatisfaits. Conformément aux résultats des précédentes enquêtes, les salariés formés ont été relativement plus nombreux à déclarer de tels besoins : 42 % contre 32 % des salariés non formés. Pour quelles raisons les besoins de formation formulés par les salariés ne sont-ils pas satisfaits ?

La proportion de salariés déclarant avoir souhaité se former (pour les non formés) ou se former davantage (pour les formés) dessine une courbe en fonction de l'âge qui reflète celle des taux d'accès (Fournier, 2006). Ainsi, malgré une situation de moindre accès à la formation continue, ce sont les salariés âgés de plus de 50 ans qui expriment le moins de besoins de formation non satisfaits (28 % contre plus de 40 % pour les autres tranches d'âge). De plus, quel que soit l'âge, ce sont les plus qualifiés et les plus formés qui déclarent le plus de besoins de formation. On observe une chute de l'expression de besoins de formations plus précoce parmi les non formés (40 ans) que parmi les formés (50 ans). Cet âge charnière met également en lumière une forte disparité entre les ouvriers et les autres catégories sociales (- 10 points).

Par ailleurs, les salariés ayant surmonté au moins une difficulté pour suivre une formation sont également ceux qui expriment le plus de besoins de formation non satisfaits (49 %). Ce sont ici les ouvriers qui se démarquent...

Tableau 11 : Principale raison ayant empêché les salariés de se former (davantage)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Pas de prérequis ou le niveau de base requis	0 (ns)	2 (ns)	6	10	4
Formation chère - problèmes financiers	15	16	18	19	17
Refus de l'employeur	17	19	15	16	17
Aucune aide de l'employeur	14	15	16	17	16
Formation incompatible avec les responsabilités familiales	8	7	10	5 (ns)	8
Formation éloignée du lieu de résidence	4 (ns)	4 (ns)	6	4 (ns)	4
N'avait pas les outils informatiques nécessaires	0 (ns)	0 (ns)	0 (ns)	1 (ns)	0 (ns)
Formation incompatible avec la charge de travail / l'emploi du temps	33	24	15	12	20
N'a pas trouvé la formation qui convenait	6 (ns)	7	7	7	7
Problèmes de santé	1 (ns)	1 (ns)	2 (ns)	3 (ns)	1
Problèmes d'âge	0 (ns)	0 (ns)	1 (ns)	1 (ns)	0 ns

Source : Insee, Adult Education Survey 2012

Champ : salariés des secteurs public et privé ayant souhaité se former (pour les non-formés) ou se former davantage (pour les formés) qui ont déclaré au moins une raison

Pour quelles raisons les besoins de formation formulés par les salariés ne sont-ils pas satisfaits ?

Toujours l'objet d'un clivage cadres-professions intermédiaires d'un côté et employés-ouvriers de l'autre, on retrouve la difficile compatibilité avec la charge de travail comme principale raison les ayant empêchés de suivre une formation (supplémentaire). Le coût ressort ici comme la deuxième raison principale et fait également l'objet d'un clivage mais entre jeunes et seniors. L'employeur semble également avoir une part de responsabilité importante puisque respectivement 16 % et 17 % des salariés ayant souhaité se former (davantage) déplorent le manque d'aide et le refus de l'employeur comme principale raison

les ayant empêchés de se former. Cependant, comme évoqué précédemment, le relatif « manque de clarté » de ces modalités de réponse nous incite à être très prudents quant à la véritable origine des raisons invoquées (entreprise et/ou salarié).

4 Ceux qui ne se forment pas et ne déclarent pas de besoin

Parmi les salariés n'ayant suivi aucune formation dans l'année, n'ayant pas souhaité se former et ayant déclaré une raison les ayant empêché de suivre une formation, près de 2/3 d'entre eux évoquent le fait qu'ils n'en éprouvaient pas le besoin comme raison principale. Ce chiffre varie peu tant selon l'âge que selon la catégorie socioprofessionnelle.

Tableau 12 : Principale raison de non formation des salariés selon la catégorie socioprofessionnelle

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Pas le besoin	62	62	61	63	62
Pas le niveau	0 (ns)	1 (ns)	2 (ns)	2 (ns)	2 (ns)
Formation trop chère – raisons financières	2 (ns)	1 (ns)	2 (ns)	1 (ns)	1 (ns)
En raison de l'employeur	2 (ns)	9 (ns)	5	10	7
Formation incompatible avec les responsabilités familiales	3 (ns)	4 (ns)	6 (ns)	3 (ns)	4
Formation éloignée du lieu de résidence	1 (ns)	0 (ns)	1 (ns)	1 (ns)	1 (ns)
N'avait pas les outils informatiques nécessaires	0 (ns)	0 (ns)	0 (ns)	0 (ns)	0 (ns)
Formation incompatible avec la charge de travail / l'emploi du temps	19	7	7	6	7
Problèmes de santé	1 (ns)	2 (ns)	5 (ns)	3 (ns)	3 (ns)
Problèmes d'âge	2 (ns)	1 (ns)	2 (ns)	3 (ns)	2 (ns)
N'aime pas les formations	0 (ns)	0 (ns)	0 (ns)	1 (ns)	0 (ns)
Pas de formation qui convienne	4 (ns)	5 (ns)	4 (ns)	4 (ns)	4 (ns)

Source : Insee, Adult Education Survey 2012

Champ : salariés des secteurs public et privé n'ayant suivi aucune formation, n'ayant pas souhaité se former et ayant déclaré au moins une raison pour laquelle ils n'ont pas souhaité se former

Les ouvriers se distinguent légèrement peut-être parce qu'ils ont un rapport à la formation qui se rapproche de leur rapport au travail. Le fait d'exercer un travail sans qualification les amène peut-être « à se distancier d'actions de formations dont ils ne voient pas l'apport ni la capacité à transformer leur emploi, lieu d'exploitation et d'oppression en un lieu d'apprentissage et d'épanouissement » (Pérez, 2005). En effet, l'environnement de travail et les pratiques habituelles de formation qui lui sont attachées jouent un rôle essentiel dans l'opinion que se font les salariés de leur propre avenir et de leurs besoins en ce domaine.

Parmi les salariés n'ayant suivi aucune formation dans l'année, n'ayant pas souhaité se former et n'ayant déclaré aucune raison pour laquelle ils n'ont pas souhaité se former, 38 % d'entre eux déclarent ne pas y avoir pensé. Plus de la moitié des salariés de plus de 50 ans sont concernés (notamment des ouvriers). Les acquis issus de l'expérience – moins valorisés

à l'heure actuelle et peu pris compte dans la conception des formations - ont d'autant plus de « valeur » à leurs yeux car ils ont été cumulés en situation en travail et sont donc directement applicables sur le terrain. L'ancienneté remet ainsi en cause parmi les séniors « *ce sentiment d'utilité associé à la formation* » (Poilpot-Rocaboy, 2012). Il en découle une expression limitée du besoin de formation chez les séniors, renforcée par un effet de génération qui influe sur la moindre « appétence » des séniors pour la formation continue voire sur un sentiment de renoncement. En effet, ces derniers ont largement moins bénéficié de la formation que les générations suivantes (Lainé, 2003).

Certains salariés évoquent des motifs de non-participation qui sont liés aux difficultés générées par leur situation professionnelle, notamment pour les cadres (charge de travail importante), ou à la nature de leur contrat surtout pour les jeunes (précarité).

Le motif « Pas de besoin » pose la question de l'information dont dispose les salariés tant en ce qui concerne leur perspective d'emploi qu'en ce qui concerne la formation. S'agissant des perspectives d'emploi, l'individu peut les juger rassurantes et s'il ne les juge pas rassurantes, il peut penser que la formation ne peut rien y faire. S'agissant de la formation, elle est l'objet d'une information très inégale selon le contexte et la catégorie socioprofessionnelle (Fournier, 2006).

En toutes hypothèses, l'information sur la formation pourrait être grandement améliorée. En effet, la notoriété des différents dispositifs de formation varie peu selon leur type : 59 % des salariés ont entendu parler du CIF, 64% de la VAE, 68% du bilan de compétences et 64% du DIF. Elle varie néanmoins selon la catégorie socioprofessionnelle et l'âge du salarié. Le clivage est net entre d'une part les cadres et les professions intermédiaires, très bien informés sur les dispositifs (70-80% en moyenne) et, d'autre part, les employés (60% en moyenne) et surtout les ouvriers (40% en moyenne). De plus, les salariés en milieu de carrière ont davantage entendu parler de ces dispositifs que les jeunes.

Conclusion

Notre objectif initial était de dégager quelques constats/hypothèses à partir de l'examen de la formation continue des salariés. Plusieurs des tendances mises en lumière de façon récurrente au fil des précédentes enquêtes sont à nouveau vérifiées.

- Les salariés les moins qualifiés sont les moins formés.
- L'âge et le genre (« senior » et « femme ») viennent accentuer les inégalités.

A ces tendances récurrentes, d'autres viennent se combiner :

- Les ouvriers (nombreux à être peu qualifiés et peu diplômés) suivent des formations qui visent relativement plus souvent que celles des autres à changer d'emploi (de leur point de vue); ce qui implique des durées de formation relativement plus longues.

- Les bénéficiaires des formations suivies tiennent plus à l'âge qu'aux catégories socioprofessionnelles, en raison des opportunités de mobilité professionnelle en début de vie active (mobilité intense = mobilité vers l'emploi).

Enfin, les freins à la formation tiennent en premier lieu à la charge de travail, souvent difficilement compatible avec le suivi d'une formation ; en deuxième lieu à l'éloignement du lieu de formation du domicile, avec des variations qui tiennent pour partie à la catégorie sociale et à l'âge.

Sur la base de ces constats, que peut-on attendre des nouvelles mesures introduites par la loi du 5 mars 2014 ?

S'agissant du compte personnel de formation : il permettra, à partir de 2015, d'accumuler jusqu'à 150 heures de formation (sur 9 ans), y compris pendant les périodes de chômage (contrairement au DIF). **Le compte pourra être abondé au-delà des 150 heures par l'entreprise, pôle emploi, le salarié lui-même ou d'autres acteurs (Education nationale par exemple pour les moins de 25 ans).** C'est une mesure qui semble aller dans le bon sens puisqu'elle ouvrira la possibilité de se former sur une durée plus longue que ne le permettait le DIF (120 heures maximum sur 6 ans). Pour autant, 150 heures de formation (un peu plus dans certains cas) suffiront-elles à consolider, voire à permettre l'accès à de nouvelles qualifications ? Le CPF sera-t-il plus mobilisé que le DIF dont l'utilisation est restée très limitée (5,1 % des salariés ont utilisé leur DIF en 2011).

Certes, le CPF marque un progrès mais il reste bien loin d'un projet de « formation différée » pour ceux qui ont quitté très tôt les bancs de l'école. **Car :**

Au-delà de l'adaptation au poste de travail, la formation continue peut être envisagée dans trois directions :

La réparation : pour les individus sortis précocement de l'école et qui pourraient faire valoir un droit à une première qualification, de niveau V ou IV (le bac pro par exemple)

La reconversion : pour les individus qui ont besoin d'accéder à une nouvelle qualification (salariés sur des emplois menacés)

L'évolution professionnelle : pour les individus qui visent une promotion (gagner un niveau de qualification par exemple)

L'adaptation au poste de travail reste une obligation de l'employeur et ne doit donc pas relever du CPF, censé financer les formations au socle de compétences, à la VAE et aux formations qualifiantes/certifiantes (CQP par exemple).

S'agissant du conseil en évolution professionnelle : il sera prodigué gratuitement par les structures telles que les OPACIF, Pôle Emploi ou les missions locales, aux demandeurs d'emploi comme aux salariés. D'ores et déjà existait et demeure, pour les salariés,

l'entretien professionnel, prévu tous les deux ans et qui se doit d'aborder la question des perspectives professionnelles et des formations afférentes au projet.

Un entretien de parcours est également prévu tous les 6 ans pour faire le point sur les événements qui ont marqué la période ; ces événements sont de trois types :

- **Avoir été formé**
- **Avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle**
- **Avoir bénéficié d'une VAE ou d'une certification**

Si l'individu n'a pas connu au moins deux de ces événements sur trois au cours des 6 ans, alors le CPF sera abondé de 100 heures supplémentaires.

S'agissant de la répartition des fonds de la formation, la loi annonce un ciblage sur les salariés les moins qualifiés, les demandeurs d'emploi et les salariés des petites entreprises. Dont acte.

Les décrets d'application n'ont pas encore été publiés. Or, 87 points du texte de loi renvoient aux décrets. Plus particulièrement, reste à dresser la liste des formations éligibles au CPF : les partenaires sociaux s'accordent à dire qu'il est peu probable qu'elle soit finalisée d'ici janvier 2015, date de l'entrée en vigueur du CPF.

Quelques projets de mesures publiques à commenter

Contrat de génération modifié (une embauche jeune et une embauche senior – aujourd'hui : maintien en emploi d'un senior)

Annonce d'un plan pour le retour des seniors dans l'emploi mi-juin 2014. Peut-être accès des seniors aux contrats d'apprentissage.

Rupture conventionnelle/chômage modifié au 1^{er} juillet 2014 (allongement de la durée de carence avant de bénéficier des indemnités de chômage, pour les personnes percevant une indemnité de plus de 16 000 euros).

Bibliographie

Behaghel (2006), « Changement technologique et formation tout au long de la vie », *Revue économique*, 2006/6 Vol.57, p.1351-1382.

Béret Pierre et Dupray Arnaud (1998), « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », *Formation Emploi* n°63

Béret (2009), « Formation continue, salaires et transformation des marchés internes », *Travail et Emploi*, n° 117, janvier-mars

Brun Hurtado et Mossé (2010), « La gestion des travailleurs vieillissants : l'articulation des niveaux d'action. L'exemple de la chimie et du bâtiment », *Travail et emploi* n°122

Cau-Bareille (2012), « Y-a-t-il des spécificités d'apprentissage des séniors ? », *Education permanente* n°191, juin

Delgoulet, C., & Gaudart, C. (2012). « Apprendre pour se maintenir dans le monde du travail en fin de carrière. Réflexion autour d'une formation au métier de formateur », *Education Permanente* n° 191, juin.

Dupray et Hanchane (2000), « Les effets de la formation continue en entreprise sur la mobilité et le salaire des jeunes en début de vie active », Dossier Génération 92, Céreq

Dupray et Recotillet (2009), « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Economie et statistique*, n° 423

Fournier (2003), « Développer la formation des séniors ? Deux questions préliminaires », *Formation Emploi* n° 8.

Fournier (2006), « Les besoins de formation non satisfaits des salariés au prisme des catégories sociales », *Formation Emploi*, n° 95, juillet-septembre

Fournier (2009), « Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes », *Céreq-bref* n° 262, mars

Fournier, Bélanger, Béret et Doray (2009) « Entre reproduction et mobilisation : les rapports de genre en formation continue en France et au Canada », *International review of education*, janvier

Fournier (2010), « Former les séniors, un objectif à reformuler », *Céreq, bref* n°278, octobre 2010.

Fournier (2012), « Former les seniors, n'est-ce pas déjà trop tard ? », *Education permanente* n°191, juin

Garner et Méda (2006), « La place du travail dans l'identité des personnes », *Vie sociale, Données sociales, la société française*.

Gautié Jérôme (2002), « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », Document de travail, CEE, mars

Lainé et Marioni (2006), « Recrutements et départs des entreprises des salariés âgés de plus de 50 ans », *Données sociales 2006*.

Lainé (2003), « Les séniors et la formation continue : un accès en général limité mais avec de grandes différences selon les situations professionnelles », DARES, premières informations et premières synthèses, n°12.1, mars 2003.

Marbot et Peretti (2002), « Revaloriser le travail des seniors : un enjeu stratégique pour les entreprises », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, no 46, octobre-novembre-décembre, 2002

Pérez (2005), « Les raisons du nonaccès à la formation continue des travailleurs précaires, un essai d'analyse des données textuelles », dans « Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses longitudinales », 12èmes journées d'études sur les données longitudinales dans l'année du marché du travail, relief n°8, avril.

Poilpot-Rocaboy et ali (2012), « La formation des salariés âgés : accords et plans d'actions séniors », *Education permanente*, n°191, juin

Santelmann (2004), « Formation continue et âge », *Gérontologie et société*, 2004/4 n°111, p.143-156.