

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

UN PANORAMA DE LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNES EN FRANCE

Bien que donnant lieu à de multiples études, la formation professionnelle continue est rarement abordée du point de vue de la personne qui se forme. C'est cette approche originale que propose l'enquête « Formation continue 2000 », montrant ainsi la diversité des conditions et des caractéristiques des formations, aussi bien dans le domaine professionnel que personnel. Cette variété s'accompagne toutefois encore d'inégalités dans l'accès à la formation, en fonction de la situation sur le marché du travail ou de l'âge par exemple. Autant de constats qui permettent d'alimenter les réflexions actuelles sur l'avenir du système français de formation continue.

La publication du *Livre blanc* sur la formation professionnelle, le vote de la seconde loi sur la réduction du temps de travail, mais aussi les débats actuels sur la validation des acquis de l'expérience, ouvrent de multiples questions sur l'évolution du système de formation professionnelle continue français, régi par la loi de 1971. Enrichissant les sources statistiques existantes – sur les déclarations fiscales 24.83 des entreprises, sur « Formation et qualification professionnelle » ou sur les conditions de vie des ménages –, l'enquête « Formation continue 2000 » apporte un regard original : elle concerne l'ensemble des aspects des formations suivies par les individus après leur sortie du système scolaire, y compris celles ne s'inscrivant pas dans le champ professionnel (cf. encadré page 4). Ce faisant, elle permet de mettre en perspective la traditionnelle formule du stage avec d'autres types de formation : l'alternance, la formation en situation de travail (FEST) ou encore l'auto-formation.

Neuf millions de personnes ont participé à au moins une formation entre janvier 1999 et février 2000, soit 28 % des individus de moins de 65 ans sortis du système scolaire. Si les objectifs professionnels guident une part largement prédominante des formations (87 %), le sport, la culture, les loisirs, ou l'engagement associatif et syndical occupent une place non négligeable (13 %). En fournissant des informations sur les financeurs, l'origine de l'initiative des formations, mais aussi les attentes des formés, les premiers résultats de l'enquête « Formation continue 2000 » mettent l'accent sur les inégalités d'accès à la formation selon la situation sur le marché du travail, leur niveau de diplôme, le sexe ou l'âge des personnes (cf. « La formation en entreprise continue de se développer », *INSEE Première*, n° 759).

LES FAÇONS DE SE FORMER

Parmi les neuf millions de formés, plus de trois millions ont effectué plusieurs formations, et au total un peu plus de 15 millions de formations ont été suivies entre janvier 1999 et février 2000. 75 % sont des stages, cours, séminaires ou conférences (cf. encadré page 4), réalisés avec le concours d'un intervenant et hors de la situation habituelle de travail. À côté de cette formule centrale, près de 20 % des formations sont effectuées en situation de travail (FEST) et près de 5 % sont de l'auto-formation. Les formations en alternance sont peu nombreuses car elles sont le plus souvent réalisées dans le cadre d'une formation initiale, avant l'entrée dans la vie active.

Sur l'ensemble de ces formations, les formés déclarent que les deux tiers ont été financées par les employeurs. Pour le tiers restant, les financeurs sont le plus souvent l'individu ou sa famille, puis l'État, l'ANPE ou l'Assedic, ensuite les collectivités territoriales et, enfin, les associations ou les clubs. L'auto-formation représente un quart des formations financées par l'individu ou sa famille, le reste étant des stages. L'État, l'ANPE, les Assedic financent également une proportion importante de stages (82 %) mais aussi des FEST (10 %). Quant aux collectivités territoriales, leur participation à la formation continue se concentre essentiellement sur les stages.

Si le nombre de formations est élevé, le temps consacré à chacune d'elle est relativement bref. Les trois quarts commencent et se terminent au cours du même mois, alors que seuls 4% s'étendent sur plus d'un an. La durée des formations – c'est-à-dire le temps effectif passé en situation de

formation – est également faible : deux fois sur trois, cette durée est inférieure à une semaine. Les auto-formations se distinguent toutefois en étant largement plus longues et plus étendues dans le temps que les autres types de formation.

Le type et la durée des formations varient selon leurs spécialités. Ainsi, l'alternance se concentre plutôt sur le commerce, la vente et le marketing, ainsi que sur les techniques industrielles. La FEST et l'auto-formation portent davantage sur l'informatique-bureautique (32 % pour chacune) et sur les techniques industrielles (respectivement 19 % et 10 %). En revanche, les stages portent sur des spécialités de formation beaucoup plus variées, même si on retrouve la prédominance de l'informatique-bureautique et des techniques industrielles, auxquelles s'ajoute l'hygiène-sécurité. Les formations très courtes, d'un jour au plus, se déroulent surtout dans les domaines tels que le médico-social, l'économie, la gestion, le commerce, l'hygiène-sécurité. Les stages et les FEST de deux à trois jours concernent principalement le commerce et la vente, ainsi que les ressources humaines et l'informatique-bureautique. Les formations plus longues, de plus de deux mois, sont dans la plupart des cas associées aux apprentissages de base et aux formations disciplinaires.

Des liens peuvent également être établis entre le type de formation, sa durée, sa spécialité et son financeur. En effet, les formations les plus longues sont aussi les plus fréquemment payées par l'individu ou par l'ANPE, tandis que les formations courtes, d'un jour à une semaine, sont très largement financées par l'employeur, et les formations très courtes – d'un jour au plus, essentiellement des conférences ou des colloques – sont souvent gratuites ou sont payées par un fournisseur, une association. Les employeurs financent plutôt les formations courtes, proches des activités de leurs salariés. Les pouvoirs publics et les individus sont plus nombreux, en proportion, à financer des formations plus longues et plus variées. Ainsi, les employeurs choisissent la formule « stages » pour des formations générales et disciplinaires, en langues, aux ressources humaines ou médico-sociales, et plutôt les FEST pour former aux techniques industrielles, au transport ou à l'informatique-bureautique. Les individus financent eux des stages qui ont le plus souvent pour objet le commerce, le marketing, les ressources humaines, le transport ou les activités sportives et de loisirs ; quand ils prennent en charge leur

auto-formation, celle-ci porte plus fréquemment sur les langues et surtout sur l'informatique-bureautique.

LES RELATIONS NOUÉES AUTOUR DE LA FORMATION

L'enquête « Formation continue 2000 », mise en perspective avec les droits et devoirs de chacun en matière de formation continue, permet une approche des questions actuellement débattues en mettant progressivement à jour la façon dont les formés perçoivent les formations qu'ils suivent : qu'en attendent-ils ? Qui en est à l'initiative ? Qui les finance ?

Les attentes à l'égard de la formation sont très liées aux situations des personnes vis-à-vis de l'emploi (cf. tableau ci-dessous).

- Ainsi, « s'adapter à leur emploi » est l'objectif poursuivi par 69 % de l'ensemble des formés, et bien plus encore s'ils sont salariés ou travailleurs indépendants.
- 10 % des formés cherchent, via leur formation, à « obtenir un emploi, ou en changer » ; un objectif très important chez les chômeurs et, dans une moindre mesure, chez les inactifs.
- 8 % des formés ont pour objectif « d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnue ». Cette dernière motivation est également plus forte pour les inactifs et les chômeurs que pour les salariés et les travailleurs indépendants. L'obtention d'un diplôme ou d'une qualification nécessite, en général, de s'engager dans une formation longue qui n'est pas toujours compatible avec l'exercice d'une activité salariée.

Plus de la moitié des formations (58 %) sont réalisées à l'initiative du formé – seul, ou en accord avec son employeur ou une institution publique –, ce qui donne une précieuse indication sur la façon dont il se représente son rôle dans la procédure d'accès à la formation. Ce chiffre global recouvre néanmoins des variations importantes : 59 % des formations suivies par les chômeurs sont à l'initiative du seul formé, contre 23 % des formations effectuées par les salariés du privé. Par ailleurs, seul un tiers des formations ayant un objectif pouvant être considéré comme d'ordre professionnel sont réalisées à l'initiative du formé. Ainsi, les formations préparant à un concours ou visant l'obtention d'un diplôme sont entreprises le plus souvent à l'initiative du formé. En revanche, 72 % des formations ayant pour objectif l'adaptation à l'emploi sont engagées à l'initiative de l'employeur, seul ou avec le formé.

LES OBJECTIFS DES FORMÉS						
OBJECTIFS	Salariés du secteur public	Salariés du secteur privé	Travailleurs indépendants	Chômeurs	Inactifs (dont retraités)	Ensemble
• S'adapter à l'emploi	78 %	80 %	80 %	12%	9 %	69 %
• Obtenir un emploi ou en changer	5 %	4 %	3 %	57%	12 %	10 %
• Acquérir un diplôme ou une qualification reconnue	7 %	6 %	3 %	16 %	18 %	8 %
• Personnels, loisirs, activités associatives...	10 %	10 %	14 %	15 %	61 %	13 %
<i>Total</i>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : enquête « Formation continue 2000 ». Traitement : Céreq.

De plus, l'individu est parfois amené à supporter le coût financier de sa formation, y compris lorsque celle-ci poursuit un objectif professionnel. Les chômeurs financent d'ailleurs 15 % des formations à visée professionnelle qu'ils suivent, contre 4 % pour les salariés. Pour les chômeurs comme pour les salariés, l'autofinancement de ce type de formation concerne surtout des formations qualifiantes. Il est par ailleurs intéressant de noter que 20 % des formations autofinancées par les salariés ont pour objectif l'adaptation à leur emploi.

Sur l'articulation entre temps de travail et temps de formation continue, l'enquête « Formation continue 2000 » témoigne de l'implication personnelle forte des individus qui se forment : un quart des formations à visée professionnelle réalisées par les salariés le sont, pour tout ou partie, sur leur temps libre. L'essentiel de ces formations ont pour but l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification. Mais on note également que 9 % des formations d'adaptation à l'emploi (hors FEST et alternance) sont entièrement suivies sur le temps libre des salariés.

VARIÉTÉ DES PRATIQUES ET INÉGALITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION CONTINUE

La variété des pratiques et la détermination des personnes à se former ne doivent pas masquer la persistance d'inégalités dans l'accès à la formation. Le système de formation continue demeure, en France, fortement dépendant des acquis à la sortie de la formation initiale. Ce sont les personnes les plus diplômées, titulaires au moins d'un bac + 2, qui de fait accèdent le plus à la formation.

En écho à ce constat, on note que le taux d'accès à la formation – c'est-à-dire la proportion d'individus qui se forment – varie selon la catégorie socioprofessionnelle : il est supé-

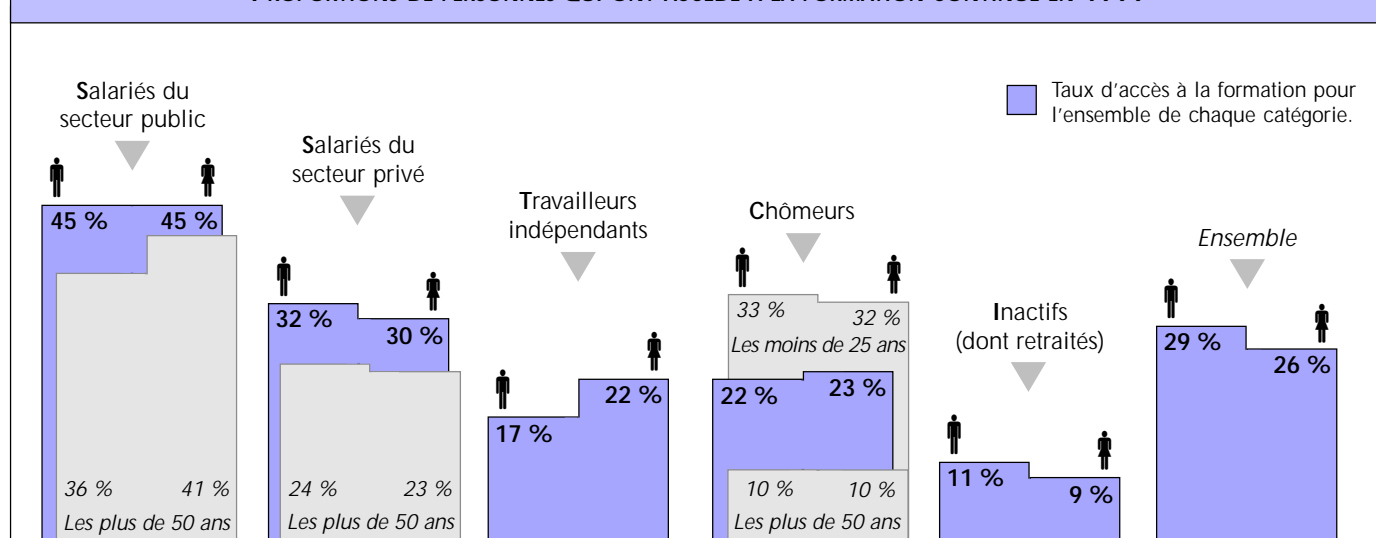
rieur à 50 % chez les cadres, les professions libérales et les professions intermédiaires du secteur public ; il est compris entre 30 et 50 % pour les chefs d'entreprise, les professions intermédiaires du privé, les employés de la Fonction publique et les employés administratifs d'entreprise ; enfin, il varie entre 10% et 30% pour les agriculteurs et ouvriers agricoles, les artisans et commerçants, les employés de commerce et les ouvriers, qualifiés ou non.

Les travailleurs indépendants ont le taux d'accès à la formation le plus faible parmi les actifs (cf. graphique ci-dessous). Ils suivent des formations généralement très courtes, qui dans près de 80 % des cas ont pour objectif l'adaptation à l'emploi. Ils ne recherchent que très marginalement à acquérir un titre ou un diplôme.

Le taux global d'accès à la formation des femmes est proche de celui des hommes. En revanche, le taux varie sensiblement selon l'âge. Ainsi, les personnes de plus de 50 ans ont nettement moins accès à la formation. Cette inflexion est encore plus précoce pour les individus ayant un niveau de formation initiale bas (sans diplôme ou titulaires uniquement du certificat d'études primaires) : parmi eux, les moins de 25 ans ont un taux d'accès à la formation relativement important (30 %), contrairement à leurs aînés pour lesquels il est beaucoup plus faible.

C'est pour les stages que la disparité de taux d'accès en fonction du diplôme de formation initiale est la plus forte. Elle est par contre moins importante pour les FEST qui sont plus accessibles aux titulaires d'un bac+2 et aux employés, moins diplômés. L'auto-formation, à l'instar des stages, est très sélective du point de vue du niveau de formation initiale, mais l'est beaucoup moins selon l'âge et la situation vis-à-vis de l'emploi puisqu'elle est surtout pratiquée par les actifs de 15 à 25 ans mais aussi ceux de plus de 60 ans, et par les chômeurs.

PROPORTIONS DE PERSONNES QUI ONT ACCÉDÉ À LA FORMATION CONTINUE EN 1999



Note de lecture : 30 % des femmes salariées du secteur privé ont effectué au moins une formation entre janvier 1999 et février 2000.

Source : enquête « Formation continue 2000 ». Traitement : Céreq.

Taux global d'accès à la formation
 • **28 %** des personnes sorties du système scolaire ayant moins de 65 ans.

Globalement, ce sont toujours les salariés qui bénéficient le plus de la formation continue. Mais, parmi les salariés, ceux du secteur public se forment plus que ceux du privé et, dans le privé, les hommes se forment plus que les femmes. Finalement, l'inégalité d'accès à la formation continue des salariés semble varier selon des facteurs qui sont par ordre décroissant d'importance : le niveau du diplôme de formation initiale, l'âge et, enfin, le sexe. Ces facteurs ont toutefois légèrement moins d'importance lors de l'accès à une FEST qu'à un stage.

À côté du noyau dur des formations constitué des stages financés par l'employeur et d'une durée relativement courte, l'enquête « Formation continue 2000 » met en évidence l'émergence d'autres pratiques de formation, mais dont la visée demeure principalement professionnelle. Interrogés sur leur rapport à la formation, les individus font part d'attentes qui varient selon leur situation vis-à-vis de l'emploi. Il n'en reste pas moins que des inégalités d'accès à la formation persistent. Inégalités qui, à côté de la variété des modalités de formation, feront débats dans le cadre de la promotion « *d'un droit individuel transférable et garanti collectivement* », selon les termes du *Livre blanc de la formation professionnelle*. Cette enquête contribuera à éclairer le chemin qui reste à parcourir dans la perspective européenne de « la formation tout au long de la vie », dans laquelle s'inscrivent les réflexions actuelles sur l'avenir du système français de formation professionnelle continue.

Christine Fournier, Saïd Hanchane, Marion Lambert, Coralie Perez, Michel Théry et Gwenaëlle Thomas (Céreq).

À LIRE ÉGALEMENT

- « La formation en entreprise continue de se développer », D. Goux et Ph. Zamora, *INSEE Première*, n° 759, février 2001.
- *La formation professionnelle. Diagnostics, défis et enjeux. Livre Blanc*, secrétariat d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle, mars 1999.
- *Formation tout au long de la vie*, sous la direction d'A. Gauron, collection « Rapport du Conseil d'analyse économique », La Documentation française, 2000.
- *Les acteurs de la formation professionnelle : pour une nouvelle donne*, G. Lindeperg, collection « Rapports officiels », La Documentation française, 2000.
- *La formation professionnelle continue financée par les entreprises. Exploitation des déclarations fiscales des employeurs n° 24-83 – année 1997*, E. Bentabet, Ch. Gauthier, M. Lambert, Document n° 147, série « Observatoire », Céreq, mars 2000.

LES INDIVIDUS FACE À LA FORMATION CONTINUE

Les données présentées dans ce *Bref* sont issues de l'enquête « Formation continue 2000 », complémentaire à l'enquête Emploi réalisée en mars 2000 par l'Insee. Alors que la majorité des sources actuelles sur la formation continue porte sur les entreprises, cette étude analyse la formation continue en partant des *individus*, qu'ils aient effectué une formation ou non. L'intérêt est d'observer leur attitude face à la formation continue, les contraintes pesant sur l'accès à la formation et les pratiques de ceux effectuant des formations.

Elle a été réalisée auprès d'un échantillon de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête Emploi de l'Insee, qui ont moins de 65 ans, ont terminé leur formation initiale et n'effectuaient pas leur service national au moment de l'enquête. Ces personnes ont été interrogées, sous forme d'entretiens en face à face, sur les formations suivies *au cours de leur vie active*, c'est-à-dire depuis la fin de leurs études, avec un questionnaire plus détaillé sur la période allant de janvier 1999 à février 2000.

L'originalité de cette enquête est de retenir *toutes les formations quel que soit leur but*, c'est-à-dire à visée professionnelle, directe ou indirecte, mais également à visée plus personnelle :

- Les stages, cours de formation continue, séminaires et conférences : formations qui se déroulent avec l'aide d'un formateur ou d'un intervenant spécialisé, dans un endroit distinct du poste de travail.
- La formation en situation de travail : formations qui se déroulent sur le poste de travail ou un poste équivalent, avec l'appui d'un tuteur et en faisant appel aux outils de travail.
- L'auto-formation : pratiques de formation où la personne se forme principalement seule, éventuellement avec des outils de formation particuliers. L'auto-formation comprend les formations ouvertes ou à distance.
- L'alternance : contrats de travail particuliers prévoyant une formation obligatoire, essentiellement ici les contrats de qualification.

Cette enquête a été conçue par le Céreq et l'Insee, en collaboration avec le Commissariat général du Plan, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, la Direction de la programmation et du développement (DPD) du ministère de l'Éducation nationale, et le secrétariat d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle.