

NEF

L'action de se former et son initiative

Jacques Trautmann

**NOTES
EMPLOI
FORMATION**

18

**septembre
2004**

Céreq

Déjà parus

■ ***Les débuts dans la vie active des jeunes issus de l'immigration après des études supérieures***

Alain Frickey, Jake Murdoch, Jean-Luc Primon

NEF 9, février 2004

■ ***L'influence du secteur du premier emploi sur la trajectoire professionnelle***

Michèle Mansuy

NEF 10, mars 2004

■ ***Alternance[s]. Synthèse de vingt ans de développement en France et à l'étranger***

Claudine Romani

NEF 11, mars 2004

■ ***Femmes à l'entrée du marché du travail : un retard salarial en partie inexplicé***

Arnaud Dupray, Stéphanie Moullet

NEF 12, avril 2004

■ ***Décalages entre emploi et formation. Comparaisons des emplois aidés et non aidés***

Laurence Lizé

NEF 13, avril 2004

■ ***Formation et professionnalisation des nouveaux conseillers de l'ANPE***

Alexandra d'Agostino, Christophe Guitton, Agnès Legay

NEF 14, avril 2004

■ ***Validation des acquis de l'expérience : objectif partagé, pratiques diversifiées***

Chantal Labruyère, José Rose

NEF 15, mai 2004

■ ***Une mise en regard des mesures usuelles de la (non-)qualification***

Gaël Ryk

NEF 16, juin 2004

■ ***Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial***

Emmanuelle Nauze-Fichet, Magda Tomasini

NEF 17, juillet 2004

La liste complète des NEF parues peut être consultée
sur le site internet du Céreq

www.cereq.fr

La collection Notes Emploi Formation regroupe des textes qui présentent des résultats d'études réalisées dans le cadre des activités du Céreq et de son réseau. Elle propose des analyses récentes sur les diverses dimensions de la relation entre formation et emploi. Ces notes, éventuellement amendées et enrichies, pourront être ultérieurement publiées sur d'autres supports.

Synthèse

L'initiative du salarié à l'égard de sa formation s'inscrit classiquement en France dans une alternative qui l'oppose à celle de son employeur et constitue un droit qui lui est reconnu depuis les lois de 1971 et 1978. Mais la question des attributions de l'initiative ne saurait se réduire à celle de l'usage effectif de ce droit. Elle doit aussi tenir compte des logiques de management, notamment quand elles valorisent une plus grande autonomie des agents dans l'exercice de leur activité professionnelle, à laquelle la formation devrait être pleinement intégrée.

De l'analyse des pratiques de formation, que permet d'observer l'enquête Formation continue 2000 du Céreq, ressortent plusieurs constats :

- ▶ L'imprécision de la notion d'initiative individuelle : celle-ci peut en effet concerner des actions de formation suivies de manière complètement autonome par rapport à l'employeur qui, le plus souvent, n'en a pas connaissance ; elle peut aussi s'appliquer à des formations effectuées dans le cadre des dispositions régissant le contrat de travail du salarié (privé ou public), en recourant à un congé (individuel) de formation, mais plus souvent en pouvant bénéficier d'une prise en charge par le plan de formation. C'est à cette dernière situation que nous avons réservé la qualification d'initiative individuelle, en la distinguant de l'initiative indépendante, l'une et l'autre constituant l'initiative personnelle du salarié.
- ▶ La place spécifique réservée à l'initiative indépendante : elle fait apparaître que les formations entreprises par initiative individuelle se rapprochent davantage qu'on le conçoit communément des formations suivies à l'instigation de l'employeur ou de manière conjointe, tant par leurs objectifs (où l'adaptation à l'emploi est dominante) que par leurs durées (brèves). Celles suivies de manière indépendante répondent majoritairement à des buts personnels, mais elles visent aussi à des objectifs professionnels qui ne peuvent être atteints dans le cadre du contrat de travail de ces salariés.
- ▶ La forte fréquence de l'initiative de l'employeur : s'y manifeste la principale référence du rapport à la formation des salariés. En effet, ce sont moins les objectifs des formations qui permettent de distinguer initiatives individuelle et hiérarchique, que les niveaux de qualification des salariés renvoyant notamment au degré d'autonomie dont ils disposent dans leur travail. Le partage entre initiatives hiérarchique, conjointe et individuelle semble ainsi plus déterminé par les conditions de travail que par le bénéfice de la formation qui intéresserait tantôt le salarié, tantôt l'employeur, tantôt les deux à la fois. Il est d'ailleurs notable que l'initiative hiérarchique n'est pas confondue par les salariés avec une imposition de la formation.
- ▶ La réalité de l'initiative conjointe encore à confirmer : entre initiatives individuelle et hiérarchique sa place demeure encore mal déterminable (la contribution des formés sur leur temps propre est plus grande quand l'initiative est individuelle). Néanmoins, c'est ce type d'initiative qui résume le mieux la problématique du partage de l'initiative, autour des conditions permettant aux salariés, quelle que soit leur qualification, de prendre part à un moment ou à un autre du processus qui conduit à entreprendre une formation.

AUTEUR

• Jacques Trautmann, BETA-Céreq.

Sommaire

1. Le cadre conceptuel pour une problématique de l'initiative	5
1.1. Imputabilité et responsabilité des formations	5
1.2. L'initiative et l'action ou l'activité	7
1.3. La tétrade des initiatives	9
2. Typologie des formés salariés selon l'initiative	11
2.1. L'initiative personnelle : indépendante ou individuelle	11
2.2. Co-initiative et initiative hiérarchique	18
3. Des limites imprécises entre les types d'initiative	25
3.1. La méconnaissance de l'initiative indépendante	25
3.2. L'exercice d'un droit d'initiative individuelle	27
3.3. Une co-initiative émergente	28
3.4. La formation réduite à une activité par l'initiative hiérarchique ?	29
3.5. L'initiative du salarié pour quelles formations ?	33
Références bibliographiques	37

L'intérêt porté aujourd'hui à la validation des acquis de l'expérience rappelle qu'il existe bien des manières de se former au cours de sa vie active. Mais l'activité spécifique de formation en demeure une modalité essentielle. Comme telle, elle suppose une décision initiale prise par l'individu lui-même ou par un tiers, ou encore de façon conjointe, dans le cadre d'une relation hiérarchique. L'objet de cette étude consistera à spécifier l'initiative individuelle, chez les salariés, parmi les différents types d'initiative repérables.

L'un des enjeux de l'accord interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux le 20 septembre 2003 paraît être en effet de donner une plus grande extension aux formations entreprises à la suite d'un choix fait par le salarié. Aujourd'hui consacré par la loi du 4 mai 2004, ses dispositions vont pouvoir entrer en application, et il paraît donc opportun de tenter d'établir un état des lieux sur la manière dont se répartissent, dans les pratiques observables, les différents types d'initiative qui conduisent à engager une formation.

Le constat général qu'il s'agira d'analyser est que l'initiative individuelle est bien moins fréquente que l'initiative hiérarchique. Pour en comprendre les raisons, nous chercherons à préciser ce qui peut déterminer un individu à choisir de se former, quand d'autres semblent se conformer à une prise d'initiative par un tiers. Il nous faut cependant nous interroger au préalable sur les implications de cette distinction entre initiative du salarié et initiative de son employeur, car les débats autour de ce partage, qui semble faire de l'initiative une « catégorie transcendante » (Maggi-Germain & Pelage 2003), recèlent bien des présupposés et des attentes souvent implicites.

1 | Le cadre conceptuel pour une problématique de l'initiative

1.1. Imputabilité et responsabilité des formations

Le champ de la formation post-scolaire, que permet d'observer l'enquête Formation continue 2000 (FC 2000) du Céreq, offre une très grande diversité quand on envisage tant ses modalités, du stage à l'autoformation en passant par les séminaires ou par les formations en situation de travail, que le temps qui lui est consacré, de quelques heures à parfois plus d'une année, ou les objectifs poursuivis. On en mesure toute l'hétérogénéité même si l'on ne considère que les formations bénéficiant aux salariés, qui constituent la plus grande part de celles recensées dans cette enquête. L'institutionnalisation de cette pratique sociale de la formation au cours de la vie active en a permis l'extension et la banalisation ; elle s'est notamment traduite par plusieurs tentatives pour parvenir à des définitions de portée juridique. Ainsi a été déclinée, depuis 1978, la notion d'actions de formation dont les coûts sont imputables à l'obligation de dépenses des entreprises pour la formation. Les dix types d'actions aujourd'hui répertoriés sont définis chacun par leur objet qui va de l'adaptation à un premier ou à un nouvel emploi, à l'entretien des connaissances ou à la réalisation d'un bilan de compétences¹.

¹ Actions de préformation ; d'adaptation ; de promotion ; de prévention ; de conversion ; d'acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances ; celles relatives à la radioprotection ; celles débouchant sur un bilan de compétences ; sur une validation des acquis de l'expérience ; les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Cette typologie, si elle permet de préciser l'extension du champ de la formation professionnelle, a toutefois peu de pertinence pour caractériser la manière dont les formations s'inscrivent dans les relations de travail. C'est en effet dans la mesure où elles représentent un enjeu dans les rapports, individuels et collectifs, entre employeurs et salariés, où elles correspondent à la résolution de problèmes relatifs tant au développement de l'entreprise elle-même que de l'avenir personnel des salariés, qu'il est justifié de parler de formations professionnelles. Leur objet et leur contenu sont de ce point de vue secondaires (alors que dans le système éducatif, au contraire, ils deviennent primordiaux pour qualifier les enseignements de « professionnels »). Ce principe est parfois source de malentendus, car une formation de développement personnel relève ainsi de la formation professionnelle continue dès lors qu'elle s'inscrit dans le champ des dispositions qui régissent la formation des salariés, voire des demandeurs d'emploi.

Dans ce cadre, la question posée est celle des logiques qui animent les parties en présence. L'obligation de dépenses pour la formation ne suffit pas à orienter la stratégie de l'employeur dont on présuppose qu'elle est avant tout guidée par l'intérêt économique de l'entreprise. Mais employant des salariés auxquels sont reconnus des droits (en matière de formation mais aussi d'adaptation aux évolutions de leurs emplois), il lui faut aussi tenir compte des obligations qui en résultent. Quant aux salariés, leur logique d'acteur peut-elle se résumer à l'exercice de leurs droits, n'a-t-elle pas besoin de correspondre à une démarche de projet personnel ? Et en ce cas, son statut de salarié devrait-il justifier que ce projet concorde avec l'intérêt de l'entreprise ?

La seconde loi Aubry, de janvier 2000, a été l'occasion de formaliser cette distinction en instituant « l'obligation [pour l'employeur] d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois » ; en même temps elle reconnaît une responsabilité des salariés à entreprendre des formations leur assurant le développement de leurs compétences. Dans le premier cas, la formation se déroule nécessairement sur le temps de travail, quand les conditions d'exercice de l'emploi ne suffisent pas à assurer cette adaptation² ; dans le second, cette possibilité subsiste en fonction de la libéralité de l'employeur, mais celui-ci peut aussi estimer qu'il appartient au salarié de prendre partiellement en charge une formation qui augmente ses compétences. Cette double injonction, où à l'obligation des uns répond la responsabilité des autres, a été jugée réductrice par rapport à la jurisprudence Expovit qui l'avait inspirée (Maggi-Germain 2003). Elle ouvre aussi l'éventualité « de construire la formation des salariés en débordant le cadre de l'entreprise et du contrat de travail » (Maurin 2003 ; Maggi-Germain & Correia 2001).

Cette distinction n'a donc pas permis de fonder objectivement un partage entre les formations imputables financièrement à l'employeur et celles qui pouvaient l'être au salarié, d'autant moins qu'elle introduisait une reconnaissance de la responsabilité des salariés à travers une prise en charge partagée avec l'employeur, sans fournir d'indications sur ce que pourrait être une responsabilité entièrement assumée par le salarié.

² « L'obligation d'adaptation ne nécessite pas nécessairement une formation » (Morin 2003), « L'employeur n'a pas d'obligation de formation mais d'adaptation » (Maggi-Germain & Pelage 2003).

C'est pourquoi les partenaires sociaux en sont arrivés à reprendre le critère de l'initiative de l'envoi en formation qui avait été formulé par le législateur dès 1978³, en précisant qu'elle peut être celle de l'employeur, du salarié ou une co-initiative. De nouvelles règles ont été arrêtées, complétant le congé individuel de formation (CIF) par le droit individuel de formation (DIF), les périodes de professionnalisation et les contrats de professionnalisation. Mais la question demeure de savoir si les pratiques effectives trouveront à s'inscrire dans le nouveau cadre ainsi défini et si celui-ci parviendra à leur imprimer sa logique de responsabilisation des salariés à l'égard de leur « employabilité ».

En outre, ce retour à la distinction des types d'initiative ne risque-t-il pas d'appliquer un modèle en décalage avec l'évolution de ces pratiques ? En effet, le rapport de la formation au travail n'apparaît plus nécessairement dissocié, le temps de la formation n'est plus toujours un temps d'absence au travail, selon le modèle qui prévalait lorsque fut signé l'accord national interprofessionnel de 1970. La diffusion de nouvelles modalités d'acquisition de compétences fondées sur l'alternance, la formation en situation de travail, la formation-action, les organisations qualifiantes, manifestent de nouvelles continuités entre travail et formation (Barbier *et al.* 1996). Et celles-ci n'ont rien à voir avec les temps d'instruction obligés que les salariés identifient alors davantage comme l'exécution de leur travail que comme des moments de formation. Ces changements dans les pratiques de formation rendent alors malaisé leur classement selon un partage des initiatives qui ne peut convenir que lorsque la formation traduit une interruption du travail. Ainsi, dans l'enquête FC 2000, les formations en situations de travail se répartissent-elles essentiellement entre initiative de l'employeur et co-initiative. Quant aux formations en alternance, elles ont été jugées hors du champ de cette question.

1.2. L'initiative et l'action ou l'activité

La notion d'initiative recèle cependant elle-même une évolution quand celle de l'individu est placée sur le même plan que celle de l'employeur ou celle qui les associe. Aujourd'hui son sens désigne moins l'exercice, par le salarié, de son droit d'accès à la formation consacré par la loi de 1978, que son engagement à être acteur de sa formation ; l'initiative est moins l'expression de sa demande de formation que la manifestation d'une volonté d'accroître ses compétences par une formation qu'il a choisie. Ce déplacement de sens peut se lire dans le nouveau DIF, droit à un crédit d'heures de formation, dont la mise en œuvre dépend de « l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise » ; il se différencie en cela du CIF auquel le salarié recourt « à son initiative et à titre individuel ». Cette initiative « liée », reconnue compatible avec les objectifs de l'entreprise, se comprend alors avant tout comme la preuve d'une motivation qui prolonge celle qui est attendue du salarié dans son travail.

Ceci justifie un regard plus sociologique sur la notion d'initiative qui traduit la mise en pratique d'une liberté d'agir, supposant qu'un acteur exprime sa volonté d'engager une action, entendue comme distincte d'une occupation par une activité. En ce sens la référence à l'initiative paraît pertinente dans son application à la formation. Celle-ci,

³ Code du travail, Art. L. 931-1 : « Le congé de formation a pour objet de permettre à tout travailleur au cours de sa vie professionnelle de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation... » (cf. Guilloux 1996).

en effet, engage l'implication d'acteurs, en premier lieu celle du « formé », c'est-à-dire de celui qui se forme, en général associée à celle d'autres formés ainsi qu'à celle d'un formateur ; elle a pour eux un temps défini et un objectif déterminé, autrement dit, elle est tenue par une intentionnalité au cours de son déroulement. En ce sens, différenciée de l'acceptation courante qui désigne un stage, « l'action » de formation souligne la part prise par l'individu dans la production de son apprentissage et l'acquisition de connaissances nouvelles.

De ce point de vue, l'action de formation peut être opposée à l'activité courante du travail. Cette distinction entre activité et action, R. Bercot (1999) la développe en se référant à Hannah Arendt et à sa définition de l'action démarquée de l'activité dont le type même est le travail. On est porté à l'action par une mise en mouvement, par une prise d'initiative où se manifeste un sujet. L'activité, de son côté, laisse peu de marge de liberté, d'abord parce qu'elle s'inscrit dans le temps long de la répétition, ensuite parce qu'elle est souvent sous contraintes, notamment dans le cas du travail salarié soumis à une subordination hiérarchique.

Sans doute le passage de l'activité à l'action est-il aussi possible dans le travail. Il paraît d'ailleurs souvent souhaité comme un signe de l'engagement professionnel du salarié, capable de résoudre par lui-même des difficultés rencontrées, voire comme la condition d'un investissement au travail où il trouve une possibilité de développement personnel. Mais toute forme de travail ne s'y prête pas de la même manière. Ce ne peut être le cas que de façon exceptionnelle quand le travail consiste dans la reproduction de tâches dans lesquelles le salarié ne s'investit pas, quelle que soit sa qualification ; les opportunités apparaissent plus fréquentes lorsqu'il peut avoir à gérer des aléas ; elles seront plus grandes encore quand sa créativité est sollicitée. L'objet du travail à effectuer, comme l'organisation, la division du travail dans laquelle s'inscrit cette activité, la définition de la qualification du poste qui inclut ou non une part de liberté d'exécution sont autant de facteurs déterminants permettant le passage de l'activité à l'action dans le travail. R. Bercot insiste ainsi sur les dimensions qui autorisent l'éventualité d'initiatives : le champ d'intervention, le champ d'autonomie, la possibilité d'avoir part à la définition des objectifs de l'action. Autrement dit, il y a des degrés dans l'initiative qui doivent être pris en compte, d'autant plus qu'un autre aspect complexifie encore son appréhension, celui des rapports de l'individu au collectif de travail qui lie l'initiative individuelle à l'initiative collective.

C'est dans ce contexte d'une activité de travail qui peut faire place à des temps d'action à des degrés divers, qu'il convient de replacer l'initiative d'actions de formation. Dans le prolongement de l'émergence de l'action dans le travail lui-même, dont on peut précisément escompter des effets formateurs, l'initiative de la formation par l'individu traduit des engagements dans la formation où se mêlent plus ou moins d'autonomie et de consentement à des obligations, et dès lors, la définition d'une catégorie globalisant l'initiative individuelle, par opposition notamment à l'initiative de l'employeur est éminemment réductrice. Entrent en jeu non seulement la liberté de choix de se former ou non, mais aussi la latitude plus ou moins large d'opter pour un contenu de formation ou pour un autre, la possibilité de décider du moment qui convient au salarié pour la suivre. On ne peut enfin réduire l'initiative à une liberté de choix qui s'opposerait à l'acceptation de contraintes, car la décision de se former peut traduire un engagement d'autant plus fort qu'il est fondé sur la conscience du salarié qu'il lui est nécessaire de se former pour un objectif donné.

Sans doute l'initiative de la formation prise par la hiérarchie conduit-elle parfois le formé à n'effectuer sa formation que comme une activité ne requérant de sa part qu'une implication minimale. Pourtant une telle attitude ne saurait être généralisée à toute situation de formation initiée par l'employeur : doivent être aussi pris en considération les cas où le salarié se satisfait d'un choix qu'il n'a pas eu à faire pour se saisir de cette opportunité de suivre la formation qui lui est proposée, voire prescrite, comme une action où il s'engage parce qu'il y reconnaît son intérêt.

1.3. La tétrade des initiatives

Une fois rappelés les enjeux juridiques de la distinction entre les types d'initiative qui peuvent conduire à des entrées en formation, mais aussi la complexité de ce que signifie l'initiative dans le cadre de l'activité de travail, il apparaît d'abord que les données qui ressortent de l'enquête FC 2000 pourraient correspondre à la distinction des partenaires sociaux entre l'initiative individuelle, l'initiative hiérarchique et l'initiative conjointe. Rien ne permet cependant de considérer que les personnes interrogées ont répondu en se référant effectivement à cette catégorisation. Par ailleurs, l'enquête portait sur toutes les formations suivies, qu'elles aient eu un rapport avec un objectif professionnel ou non, qu'elles aient été prises en charge par les individus eux-mêmes ou qu'elles l'aient été au titre des différentes possibilités que leur offrait leur statut de salarié. L'attribution par les personnes interrogées de l'un de ces types d'initiative à leur formation inclut donc des situations qui échappent à cette tripartition. En déclarant que l'initiative a été personnelle, conjointe ou hiérarchique, elles expriment une appréciation subjective qui ne peut se référer à des définitions institutionnellement fixées. Entre ces trois catégories les lignes de partages demeurent floues. Ainsi affirmer avoir été soi-même à l'initiative de sa formation ne signifie pas forcément l'absence d'intervention de l'employeur, par le biais par exemple de l'offre de formation qu'il propose à ses salariés.

Dans les cas où le répondant s'attribue l'initiative de sa formation on peut seulement dire qu'il considère avoir pu se déterminer par lui-même à un moment donné du processus conduisant à entreprendre telle formation. Son initiative pourra correspondre à la préférence qu'il aura exprimée de suivre telle formation qui lui était offerte plutôt que telle autre ; pour d'autres il s'agira du choix de se former de manière indépendante ou, à l'inverse, de chercher à obtenir de leur employeur de se former pour un objectif déterminé ; d'autres encore signifieront par là avoir décidé qu'il était temps pour eux de trouver des opportunités de se former. Mais cela n'implique pas que tout le processus débouchant sur l'entrée en formation relève de la seule détermination de l'intéressé.

L'objectif que nous nous sommes donné a été de chercher à caractériser les salariés qui s'attribuent l'initiative de leur formation, en les comparant à ceux qui estiment avoir partagé cette initiative avec leur hiérarchie et à ceux qui l'assignent à leur employeur. Mais parmi ceux qui considèrent avoir été à l'origine de leur formation, il est apparu nécessaire d'opérer une distinction supplémentaire, en classant dans un groupe spécifique les salariés qui ont choisi de se former hors du cadre de leur statut salarial, c'est-à-dire sur leurs propres ressources et sur leur temps libre. Ils se différencient en effet nettement de ceux qui, tout en affirmant leur propre initiative à s'être formé, l'ont fait au titre de leur emploi, souvent sur leur temps de travail, en tout cas à la charge de leur employeur.

Ainsi ont été constitués quatre groupes de salariés⁴ :

- ceux qualifiés comme ayant pris une *initiative indépendante* (la formation s’effectue en ce cas hors du temps de travail et sur leurs propres ressources, donc sans prise en charge par l’employeur, ni par un financement public),
- ceux qui correspondent à l’*initiative individuelle*, dans une acception plus restreinte que celle où on l’entend communément, avec pour critères que la formation soit financée au moins partiellement par l’employeur, soit directement au titre du plan de formation soit indirectement par un congé individuel de formation, et que le salarié se soit déclaré à l’initiative de sa formation (elle a lieu le plus souvent sur le temps de travail),
- ceux qui relèvent d’une *co-initiative*, prise conjointement avec leur hiérarchie selon l’appréciation des bénéficiaires (la prise en charge est assurée par l’employeur ou éventuellement par un FONGECIF),
- et ceux qui attribuent à leur employeur une *initiative hiérarchique* de leur faire suivre une formation (la condition de financement est la même que dans le cas précédent).

Tableau 1

LES MODES D’INITIATIVE CHEZ LES FORMÉS SALARIÉS À LA VEILLE DE LEUR FORMATION

	Part	Effectifs
Initiative hiérarchique	47 %	2 869 622
Co-initiative	26 %	1 591 887
Initiative individuelle	18 %	1 080 487
Initiative indépendante	9 %	570 213
Total	100 %	6 112 209

Source : enquête Formation continue 2000.

L’enquête confirme, à cet égard, que l’initiative de la formation attribuée à l’employeur ne doit pas être confondue avec une imposition de la formation. En effet, parmi les salariés qui estiment qu’aucune formation ne leur a été imposée, 22 % en attribuent néanmoins l’initiative à leur employeur (proportion qui s’élève à 26 % chez les salariés du privé). Inversement, parmi ceux qui considèrent que toutes leurs formations leur ont été imposées par leur hiérarchie, 11 % déclarent que l’initiative a été conjointe et 4 % que c’est eux-mêmes qui en ont eu l’initiative (ce qui signifie que la formation a été alors suivie de manière indépendante). Les répondants à l’enquête font donc bien la différence entre l’obligation qui a pu leur être faite de se former et la manière dont a été choisie la formation. Pour d’autres, si la formation à suivre a été choisie par l’employeur, ils ne considèrent pas pour autant qu’elle leur a été imposée.

⁴ Leur qualité de salarié est celle qu’ils avaient à la veille de la formation.

Les quatre groupes qui viennent d'être définis ne rassemblent pas de façon exhaustive tous les salariés qui se sont formés en 1999 et début 2000. En effet 3 % d'entre eux ont déclaré que l'initiative de leur formation avait été prise par d'autres qu'eux-mêmes ou leur employeur. En outre, pour 11 % la prise en charge financière a été effectuée par l'État ou par la région, voire par une autre instance, non seulement quand l'initiative était personnelle mais aussi quand elle a été prise par l'employeur. Il reste que les quatre groupes couvrent six salariés sur sept, parmi ceux qui ont ce statut au moment où ils commencent leur formation.

Près de la moitié d'entre eux se sont formés à l'initiative de leur employeur et un quart à la suite d'une initiative conjointe. Quant aux 27 % qui en ont pris eux-mêmes l'initiative, ils se partagent entre deux-tiers qui l'ont fait dans le cadre de leur emploi et un tiers qui ont choisi de se former par leurs propres moyens.

2 | Typologie des formés salariés selon l'initiative

2.1. L'initiative personnelle : indépendante ou individuelle

Les formations

L'initiative indépendante par ses objectifs et ses modalités

Le facteur discriminant de l'initiative indépendante est la prise en charge par le salarié du coût de sa formation. Les objectifs qu'il poursuit sont avant tout non professionnels (six fois sur dix), essentiellement de développement et de culture personnels ; deux salariés sur dix cherchent néanmoins une formation en rapport direct avec l'emploi exercé ; les autres se partagent entre des formations leur permettant de trouver un nouvel emploi ou d'obtenir une qualification ou un diplôme.

Les domaines de formation apparaissent très spécifiques : développement personnel (27 %, dont 16 % pour les pratiques sportives et 5 % pour les activités de loisirs) ; formations générales (13 %) et linguistiques (9 %) ; transport (10 %, comprenant la préparation au permis de conduire). Le seul domaine que l'on retrouve aussi dans les autres types d'initiative est celui de l'informatique et de la bureautique, quoique dans une proportion plus faible (18 %, alors que son poids moyen est d'un quart des formations) ; on peut lire là l'incidence, tant pour l'activité professionnelle que pour des usages personnels, des technologies informatiques et de la variété de leurs applications dont l'accès requiert en général des formations, souvent brèves mais répétées ; néanmoins, même dans cette population les objectifs professionnels apparaissent prépondérants quand sont suivies de telles formations. Ces quatre domaines représentent plus de trois-quarts des formations suivies.

Elles s'effectuent essentiellement en stages ou en autoformation. Cette dernière manière de se former caractérise fortement l'initiative indépendante, puisque près des trois-quarts des salariés qui pratiquent l'autoformation le font dans ces conditions.

Très logiquement ces formations se font presque toujours sur le temps libre, soit entièrement (88 %), soit en partie (6 %). Lorsque ce n'est pas le cas, la raison principale semble être l'absence de frontière nette entre temps de travail et de non-travail, parce que l'activité professionnelle se prolonge habituellement à domicile (chez les enseignants par exemple), ou qu'il s'agit de salariés pratiquant régulièrement les dépassements des horaires de travail mais les réduisant temporairement pour se former⁵.

Qu'elles se fassent sur du temps libre peut expliquer l'importance des formations de moyenne et de longue durée : la moitié prend plus d'une semaine, alors que pour l'ensemble des formations suivies par les salariés cette proportion n'est que de 22 %. Il convient d'y ajouter aussi la plupart des formations dont la durée ne peut être calculée parce que se déroulant à temps partiel sur plusieurs mois : elles représentent 21 %, alors que dans les autres types d'initiative cette catégorie de formation est inexistante.

Tableau 2
LES FORMATIONS DES SALARIÉS FORMÉS DE LEUR PROPRE INITIATIVE

	Initiative indépendante		Initiative individuelle	
	Part	Effectif	Part	Effectif
Objectif				
d'adaptation à l'emploi	19 %	106 604	76 %	825 422
de changement d'emploi	10 %	58 581	6 %	61 409
de qualification	12 %	69 912	9 %	97 052
personnel	59 %	335 117	9 %	96 603
Spécialités				
développement personnel	27 %	154 119		
formations générales et linguistiques	22 %	125 955		
informatique-bureautique	18 %	101 935	26 %	282 428
transport	10 %	56 765		
ressources humaines communication			10 %	107 233
médico-sociales			10 %	112 142
techniques industrielles			9 %	94 254
Modalités				
stages	57 %	327 733	73 %	791 932
autoformation	35 %	199 449		
formation en situation de travail			15 %	166 078
séminaires, colloques, conférences			7 %	74 960
formations entièrement sur le temps libre	88 %	503 850	10 %	112 089
partiellement sur le temps libre	6 %	36 990	12 %	130 926
Durée des formations				
< à 35 heures	30 %	170 824	71 %	770 642
35 à 140 heures	25 %	143 858	17 %	186 524
plus de 140 heures	24 %	138 284	10 %	109 365
non calculée	21 %	117 247		
Total des salariés à initiative personnelle		570 213		1 080 487

Source : enquête Formation continue 2000.

⁵ On relève un taux élevé de salariés travaillant habituellement plus de 39 heures, et de niveaux de formation supérieurs.

L'initiative individuelle pour des formations donnant la priorité au travail exercé

Les salariés à l'initiative de leur formation dans le cadre de leur contrat de travail bénéficient d'une prise en charge soit par leur employeur soit au titre d'un congé individuel de formation. Leurs objectifs sont rarement des buts personnels (près d'une fois sur dix) ; ils visent moins souvent aussi une qualification ou un diplôme, ou encore l'obtention d'un nouvel emploi que ceux qui se forment de leur propre initiative de façon indépendante. Pour les trois-quarts, ils cherchent une adaptation à leur emploi (moins d'un sur cinq parce qu'ils débutent leur emploi, les autres, en cours d'emploi, voulant suivre l'évolution de leur travail).

Les formations suivies appartiennent à des domaines beaucoup plus diversifiés que dans le cas précédent. À part celles relevant de l'informatique-bureautique qui prennent une place conséquente (un quart des formations, le niveau moyen pour l'ensemble des types d'initiative), les autres spécialités ne dépassent pas 10 %. Mais dans cet ordre de grandeur on trouve des domaines de formation fortement professionnalisés : les ressources humaines, la communication et l'encadrement, les activités paramédicales et sociales, les techniques industrielles, la gestion et la connaissance des entreprises (les formations commerciales sont toutefois peu représentées).

Ce type d'initiative est celui où le stage est la modalité de formation la plus répandue (près des trois-quarts), mais les formations en situations de travail représentent tout de même 15 % de toutes celles suivies par initiative individuelle. En revanche, l'autoformation est exceptionnelle (4 %), plus rare que les séminaires, colloques et conférences (7 %).

À la différence des salariés se formant de manière autonome, ceux dont l'initiative individuelle s'inscrit dans le cadre de leur emploi se forment rarement sur leur temps libre : 10 % des formations se font entièrement sur ce temps personnel et 12 % partiellement ; mais les 78 % de formations qui ont lieu sur le temps de travail doivent être mises en regard des 76 % dont l'objectif est l'adaptation à l'emploi, dont l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 a formellement rappelé qu'il était légitime qu'elles se tiennent sur le temps de travail (néanmoins 20 % de ces formations d'adaptation ont bien été prises en charge financièrement par l'employeur mais ont été effectuées entièrement ou en partie sur le temps libre).

La prépondérance de ces formations étroitement liées au travail exercé, parmi celles qu'entreprennent les salariés formés à leur initiative individuelle, a pour effet que la durée des formations est le plus souvent inférieure à 35 heures (sept fois sur dix). Ainsi le choix individuel, qui s'inscrit dans un contexte où l'emploi occupé offre des possibilités statutaires de se former, se rapproche-t-il davantage des choix effectués conjointement avec la hiérarchie ou à l'initiative de l'employeur que de ceux que prennent les salariés quand ils s'engagent dans une démarche indépendante.

Caractéristiques des formés

L'initiative indépendante de salariés jeunes aux scolarités longues

Le trait dominant des salariés qui se forment à leur initiative indépendante est leur niveau de formation élevé : la moitié a au moins un niveau III (un quart possède un diplôme universitaire), tandis que 30 % ont un niveau V ou infra V. C'est plus généralement une caractéristique des formés à leur initiative personnelle. Malgré tout, près de la moitié sont employés ou ouvriers ce qui peut se comprendre en considérant qu'il sont souvent encore au début de leur carrière professionnelle et qu'ils peuvent occuper des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés, ou qu'ils sont à un âge où leur ambition d'améliorer par la formation leur position sur le marché du travail, voire d'accéder à une promotion professionnelle demeure forte.

En effet, un second trait remarquable est la jeunesse de cette population. Ainsi, la part de ceux qui accèdent pour la première fois à la formation (20 %) est-elle notablement plus importante que la moyenne. L'âge médian le confirme en étant le plus bas de tous les types d'initiative : 36 ans. C'est particulièrement en début de vie active que les salariés se forment à leur initiative indépendante. Cette manière de s'engager dans une formation correspond dans bien des cas à une période de transition entre les études et la vie active : les uns poursuivent ainsi encore des études initiales à temps partiel quand d'autres tentent de les compléter par de l'autoformation. On constate ainsi que 6 % n'ont pas encore achevé leurs études initiales, alors que dans les autres types d'initiative ce taux est insignifiant. De même plus d'un tiers ont recours à l'autoformation ; les femmes en ont cependant une pratique moins fréquente que les hommes (31 % au lieu de 39 %).

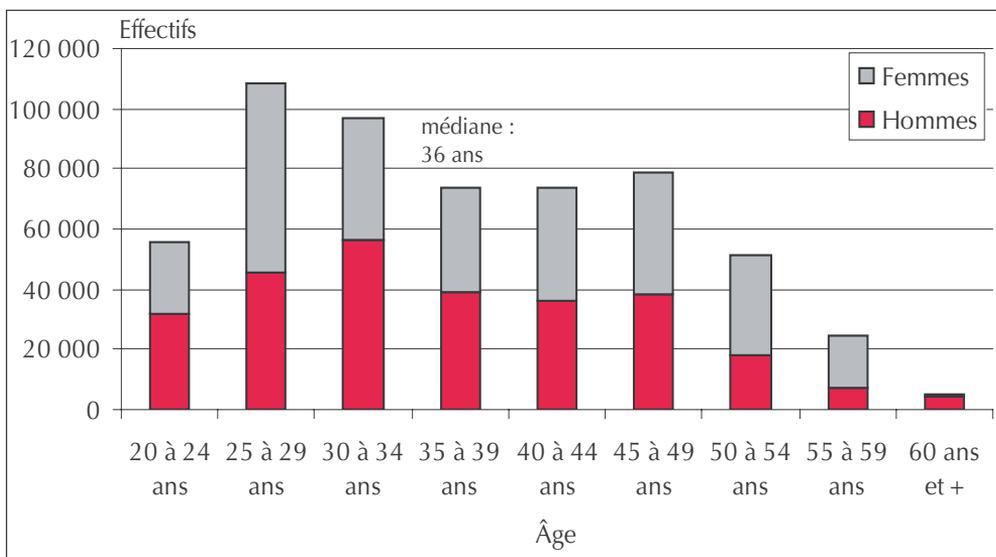
La tranche d'âge des 25-29 ans correspond à une période où les femmes se forment particulièrement souvent de façon indépendante. Elles sont alors plus nombreuses que les hommes. Puis de 30 à 39 ans elles se forment sensiblement moins, avant que leurs effectifs croissent à nouveau entre 40 et 49 ans. Dès lors elles se retrouvent à nouveau plus nombreuses que les hommes. Il y a là un effet évident de la charge d'enfants jeunes qui les disposent moins à se former pendant une dizaine d'années, période après laquelle semble se manifester un besoin de réactualisation, de remise à niveau des connaissances et des compétences. Ce phénomène concerne évidemment chaque type d'initiative.

Chez les hommes en revanche, le nombre de formés continue d'augmenter jusqu'à 30-34 ans pour décroître ensuite sans qu'on observe, en milieu de vie active, de nouvelle augmentation sensible comme chez les femmes.

Les femmes font davantage preuve d'initiative indépendante que les hommes : leur nombre absolu est plus élevé et leur proportion parmi toutes les femmes formées atteint 10 %, alors qu'elle n'est que de 8 % chez les hommes. L'une des conséquences est que, parmi ces salariés se formant à leur initiative indépendante, la part de ceux travaillant à temps partiel (moins de 30 heures hebdomadaires) atteint 17 % ; les femmes en représentent près des trois quarts. Un autre effet est la proportion plus importante que la moyenne des agents des fonctions publiques où les femmes sont majoritaires, en raison de leur poids dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière (alors même que celles-ci leur offrent en principe de larges possibilités de se former à leur initiative individuelle).

Graphique 1

L'ÂGE DES SALARIÉS FORMÉS À LEUR INITIATIVE INDÉPENDANTE



Source : enquête Formation continue 2000.

Tableau 3

CARACTÉRISTIQUES DES FORMÉS DE LEUR PROPRE INITIATIVE

	Initiative indépendante		Initiative individuelle	
	Part	Effectifs	Part	Effectifs
Niveaux de formation				
I-III	50%	287 127	50%	547 551
IV	19%	109 658	21%	226 387
V	25%	139 555	24%	256 189
infra V	6%	33 873	5%	50 360
Qualification : employés et ouvriers	47%	267 502	37%	402 573
Nouveaux formés	20%	116 632	7%	80 375
Horaires de travail				
< à 30 heures	17%	98 619	9%	102 363
35 à 39 heures	41%	233 077	52%	560 345
> à 39 heures	21%	121 762	20%	219 430
Genre				
hommes	49%	279 342	46%	501 411
femmes	51%	290 871	54%	579 076
Secteurs d'emploi : agents services publics	35%	197 266	47%	510 231
Total des salariés à initiative personnelle		570 213		1 080 487

Source : enquête Formation continue 2000.

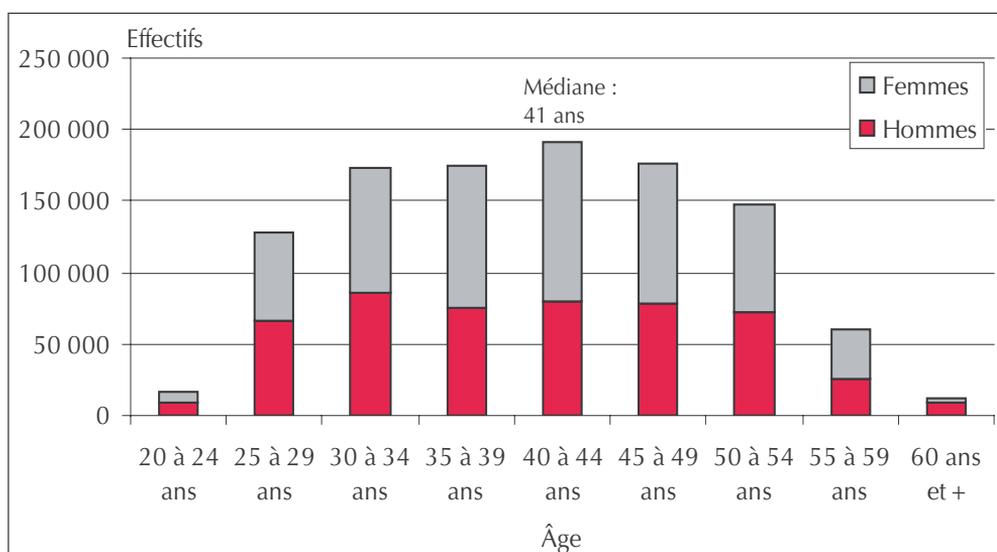
L'initiative individuelle de salariés expérimentés aux qualifications élevées

Chez les salariés manifestant une initiative individuelle dans le cadre de leur emploi, la répartition des niveaux de formation s'avère être quasiment identique à celle dont l'initiative est indépendante. Ce type d'initiative est donc, lui aussi, fortement déterminé par des formations initiales longues : la moitié des intéressés ont au moins un niveau III, trois sur dix un niveau V ou inférieur. La seule petite différence notable est qu'il n'y a plus de salariés encore en cours de formation initiale. Par ailleurs, on relève une part sensiblement plus faible des employés et ouvriers. Il y a cette fois beaucoup moins d'écart entre le niveau de formation initiale et la qualification des emplois exercés.

Ces observations soulignent une structure des âges très dissemblable. Apparemment les salariés qui se forment de manière autonome ne le font pas au même moment de leur vie professionnelle que ceux qui prennent l'initiative de se former en tirant parti de leur statut. Ces derniers entreprennent ainsi de se former nettement plus tardivement : l'âge médian est cette fois de 41 ans, et les moins de 25 ans sont cette fois très peu nombreux à se former par initiative individuelle. Mais en réalité cet effet d'âge n'est réellement sensible que pour les femmes : leur effectif continue de croître régulièrement jusqu'à 40-44 ans. Chez les hommes, en revanche, après avoir crû jusqu'à 30-34 ans, il reste ensuite constant de 35 à 54 ans.

Graphique 2

L'ÂGE DES SALARIÉS FORMÉS À LEUR INITIATIVE INDIVIDUELLE



Source : enquête Formation continue 2000.

Cette répartition des âges résulte ainsi d'un double phénomène : d'une part l'initiative individuelle est moins fréquente que l'initiative indépendante en début de vie active, ce qui se traduit par un faible taux de nouveaux formés, contrairement à ce qu'on observe chez les salariés à initiative indépendante ; d'autre part cette population est encore plus féminine (54 %), or les femmes, de manière générale, se forment plus

tardivement que les hommes, pour la raison déjà évoquée des contraintes domestiques que leur impose l'éducation de jeunes enfants pendant la première partie de leur vie active. Toutefois, cela ne paraît pas avoir d'incidence sur les temps de travail de ces formés : on n'observe pas de proportion plus élevée que la moyenne de salariés à temps partiel.

Une troisième raison peut expliquer enfin cet effet d'âge : la part des agents des services publics (qui sont souvent des femmes) approche la moitié des salariés concernés. On observe en ce cas un effet du mode de gestion de la formation propre à ce secteur où l'accès aux formations proposées par les administrations et les établissements hospitaliers s'opère plus souvent selon une démarche volontaire d'initiative individuelle que par injonction hiérarchique (mais à partir d'une offre de formation pré-établie). Or dans ce contexte, l'accès à la formation demeure ouvert pendant toute la carrière de l'agent ; en outre les formations qui accompagnent la première prise de fonction sont souvent considérées comme des formations initiales alors qu'elles relèveraient de la formation continue dans le secteur privé.

L'initiative personnelle différenciée selon les stratégies des formés

Entre salariés formés à leur initiative indépendante et ceux qui ont exercé leur droit d'initiative individuelle dans le cadre de leur emploi, on constate en définitive peu de différences quant aux caractéristiques de ces populations. Elles portent sur les périodes de la vie où l'on se forme selon ces deux types d'initiative et sur l'importance du temps partiel dans le cas de l'initiative indépendante ; lorsque l'initiative est individuelle la part des femmes se trouve renforcée de même que celle des emplois dans les fonctions publiques. Dans l'un et l'autre cas le capital de formation initiale paraît déterminant.

En revanche, lorsqu'on considère les caractéristiques des formations suivies, ces deux types d'initiative se distinguent fortement. L'empreinte de l'activité professionnelle est très nette quand l'initiative est individuelle (trois quarts des formations sont d'adaptation à l'emploi), alors que les formations à visée personnelle sont dominantes quand l'initiative est indépendante (60 %). Néanmoins, dans ce dernier cas, les préoccupations d'ordre professionnel ne sont pas absentes : non seulement une formation sur cinq est d'adaptation à l'emploi, mais les objectifs d'accès à un emploi ou à une qualification sont proportionnellement plus fréquentes que lorsque l'initiative est individuelle. Cela se traduit notamment par des durées de formation bien plus longues : un quart des formations ont des durées supérieures à 140 heures (contre seulement 10 % si l'initiative est individuelle).

Si la comparaison de ces deux types d'initiative personnelle laisse penser qu'il s'agit, pour une bonne part, de la même population, ils traduisent cependant des stratégies dissemblables à l'égard de la formation. D'une part ils correspondent souvent à des temps distincts au cours de la vie active, d'autre part les apports recherchés dans les formations suivies s'opposent très largement. Lorsque les salariés poursuivent des objectifs non professionnels (culture générale, savoir-faire domestiques, compétence à la pratique d'un loisir, d'un sport ou d'une activité artistique, à l'exercice de responsabilités sociales...), il paraît aller de soi qu'ils choisissent de se former de façon autonome. Certains pourtant bénéficient parfois d'une prise en charge par leur employeur (10 % des salariés d'initiative individuelle, mais pour l'essentiel il s'agit alors d'actions relevant des formations générales), ce qui rappelle que le champ des formations éligibles à l'obligation de financement des entreprises est en principe très large.

Mais quand les objectifs sont d'ordre professionnel, on observe également des stratégies différentes. En particulier, si l'objectif est d'obtenir un emploi, les salariés optent presque aussi souvent pour une démarche indépendante que pour une initiative individuelle ayant l'agrément de leur employeur. Si c'est une qualification ou un diplôme qui est visé, les salariés qui font preuve d'initiative indépendante représentent 40 % de ceux qui s'y sont engagés par initiative personnelle. On ne peut cependant déterminer la part de ceux qui font ce choix par volonté d'autonomie et de ceux qui s'y résolvent faute de pouvoir faire prendre en charge leur formation.

Enfin il faut relever l'importance accordée aux formations d'adaptation à son emploi, dans chacun des deux types d'initiative. La notion même d'adaptation s'entend aujourd'hui de façon très extensive. Elle ne se limite plus aux formations nécessaires pour exercer le nouvel emploi qui va être exercé, selon la définition en vigueur dans le Code du travail jusqu'à la loi de mai 2004. Elle comprend désormais toute formation d'objectif professionnel à court terme, l'évolution du travail, le maintien dans son emploi, sans solution de continuité avec le développement des compétences du salarié. Or si l'on constate que, pour de telles formations, l'initiative personnelle se traduit le plus souvent par l'initiative individuelle, avec prise en charge par l'employeur, il arrive aussi qu'elle s'oriente vers l'initiative indépendante (plus fréquemment que pour des objectifs d'accès à un emploi ou d'obtention d'une qualification). On observe en ce cas des différences de durées : quand la démarche est autonome, les formations d'adaptation à l'emploi liées à un changement du travail durent plus de 35 heures pour quatre formés sur cinq ; à l'inverse, quand l'initiative est individuelle, ces formations ne dépassent 35 heures que pour un formé sur cinq. Il y a un indice du sens différent qu'attribuent les salariés à la notion d'adaptation à l'emploi selon le type d'initiative, indépendante ou individuelle.

Sans doute peut-on interpréter la place prise chez ces formés de manière autonome par les objectifs à la fois d'adaptation à l'emploi et de recherche d'emploi comme une illustration de ce changement décrit par J-F. Germe (2001) qui affecte les projets de formations : leur horizon temporel se réduit de telle sorte qu'on rencontre davantage d'actifs qui se forment moins pour se préparer à un métier que pour s'assurer une meilleure position sur le marché du travail.

2.2. Co-initiative et initiative hiérarchique

Les formations

L'initiative conjointe pour plus d'efficacité professionnelle dans son emploi

La population que regroupe le type de la co-initiative est celle des salariés qui déclarent avoir initié leur formation avec leur hiérarchie, et qui ont bénéficié d'une prise en charge par leur employeur ou au titre d'un congé de formation. Dans ce cas, neuf formations sur dix visent l'adaptation à l'emploi. Que l'initiative soit conjointe ne semble pas favoriser celles ayant pour objectif l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification : leur part est aussi modeste que quand les formations concernent le développement personnel du salarié.

Près de deux-tiers des formations se concentrent sur quatre domaines : l'informatique-bureautique qui tient toujours la plus grande place, suivi par les techniques industrielles dont la part augmente par rapport à l'initiative individuelle, les ressources humaines (la communication et l'encadrement), enfin le commerce-marketing. Les formations médico-sociales et pédagogiques ensemble représentent 11 % (contre 17 % quand l'initiative est individuelle), ce qui manifeste que les agents publics se reconnaissent aussi dans l'initiative conjointe.

La prépondérance des formations d'adaptation à l'emploi s'accompagne d'une forte fréquence des formations en situation de travail (un quart des formations), tandis que les nouvelles modalités de formation (autoformation) disparaissent. Elle a aussi pour effet de limiter les formations dont la durée est supérieure à 35 heures à 20 %.

La proportion des formations effectuées sur le temps libre, entièrement ou en partie, est très réduite, sans que cela corresponde à celles qui n'ont pas un objectif d'adaptation à l'emploi, puisque quand elles se déroulent sur le temps libre, seulement un quart des formations visent d'autres objectifs. Comme dans le cas de l'initiative individuelle, la formation sur le seul temps libre est moins pratiquée que celle qui est partagée entre temps libre et temps de travail, mais dans une proportion presque deux fois moindre.

Tableau 4

LES FORMATIONS DES SALARIÉS FORMÉS PAR INITIATIVE CONJOINTE OU
À L'INITIATIVE DE LA SEULE HIÉRARCHIE

	Initiative conjointe		Initiative hiérarchique	
	Part	Effectifs	Part	Effectifs
Objectif				
d'adaptation à l'emploi	89 %	1 418 732	93 %	2 660 599
de changement d'emploi	2 %	39 578	2 %	60 878
de qualification	4 %	70 945	3 %	77 926
personnel	4 %	62 633	2 %	70 219
Spécialités				
informatique-bureautique	28 %	444 230	26 %	7 306 604
techniques industrielles	14 %	224 974	16 %	451 247
hygiène et sécurité			15 %	422 403
ressources humaines communication	11 %	181 467	11 %	310 540
commerce	9 %	146 044	11 %	309 813
Modalités				
stages	68 %	1 077 167	60 %	1 734 831
formation en situation de travail	24 %	375 127	32 %	915 170
séminaires, conférences, colloques	7 %	109 317	7 %	194 634
formations entièrement sur le temps libre	5 %	87 441	5 %	139 971
partiellement sur le temps libre	7 %	113 191	4 %	103 380
Durée des formations				
< à 35 heures	80 %	1 267 161	83 %	2 392 347
35 à 140 heures	15 %	244 604	12 %	337 716
plus de 140 heures	5 %	76 430	5 %	136 667
Total des salariés à initiative conjointe ou hiérarchique		1 591 887		2 869 622

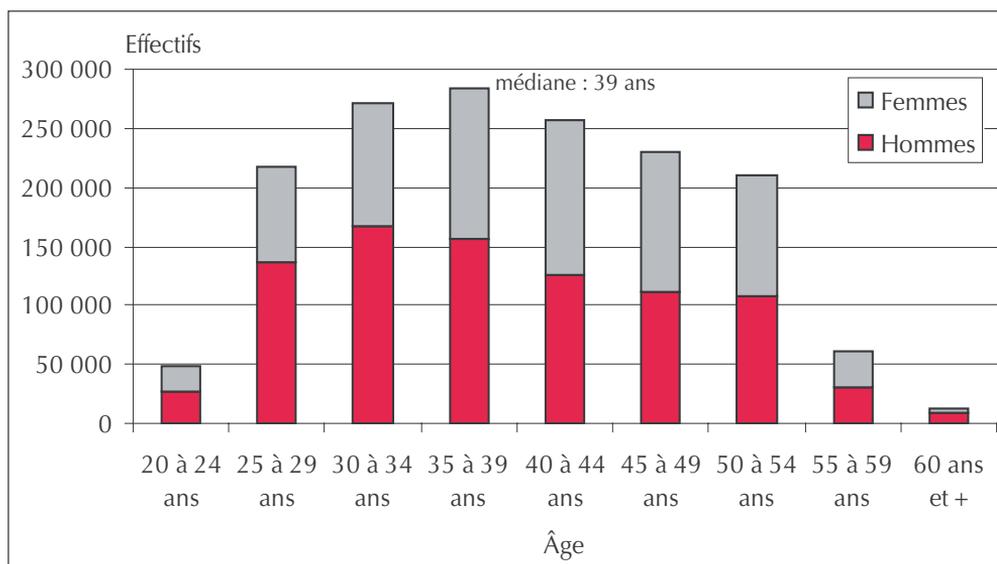
Source : enquête Formation continue 2000.

Cela signifie que, du point de vue des bénéficiaires, les formations effectuées entièrement ou partiellement sur le temps libre résultent plus souvent de leur initiative individuelle que d'une initiative conjointe. Or c'est précisément par le partage du temps de formation qu'a été recherché un développement du modèle de la co-initiative à travers les dispositions prises pour favoriser le co-investissement formation. Leur impact semble donc limité, sans pourtant invalider le principe de l'initiative conjointe puisqu'un quart des formés font état d'une co-initiative⁶.

L'initiative hiérarchique pour assurer l'adaptation à l'emploi

Les formations à l'initiative de l'employeur sont celles dont le salarié attribue le choix à sa hiérarchie, et dont la prise en charge est assurée par cet employeur. L'adaptation à l'emploi est logiquement la finalité dominante de ces formations, les autres objectifs ensemble ne représentant que 7 %. Le motif de ces formations d'adaptation se rapporte à un changement dans le contenu du travail pour près de trois formés sur cinq, comme lorsque l'initiative est individuelle ou conjointe. Comme dans ces deux autres types d'initiative, les durées de ces formations sont brèves : seules 15 % dépassent 35 heures. On peut en déduire que le plus souvent il s'agit d'une adaptation au poste de travail plutôt que de développement des compétences. Mais, même lorsque l'objectif est de qualification, deux tiers des formations ne font pas plus de 35 heures, de sorte que les durées de formation sont globalement les plus courtes quand l'initiative est hiérarchique, même s'il subsiste 5 % de formations faisant plus de 140 heures.

Graphique 3
L'ÂGE DES SALARIÉS FORMÉS À L'INITIATIVE CONJOINTE DU SALARIÉ ET DE SA HIÉRARCHIE



Source : enquête Formation continue 2000.

⁶ Les formations sur le temps libre, totalement ou en partie, sont aussi plus nombreuses quand l'initiative est hiérarchique, même si en proportion elles sont moins fréquentes par rapport à la co-initiative. Ceci confirme que, pour les formés, le critère de la contribution du salarié au temps de la formation est peu significatif pour définir la co-initiative.

Les domaines de formation les plus fréquents sont identiques et s'ordonnent de la même manière que ceux qui prévalent quand l'initiative est conjointe ; à une exception près : les formations à l'hygiène et la sécurité voient leur proportion doubler et occupent une place aussi importante que celles consacrées aux techniques industrielles. On note cependant des écarts parfois importants selon le sexe des formés : le domaine de l'informatique-bureautique-secrétariat représente 36 % des formations des femmes, et inversement celui des techniques industrielles seulement 5 %, ou celui de l'hygiène et la sécurité 10 %.

Les formations en situation de travail apparaissent comme une caractéristique forte des formations à l'initiative de l'employeur : 63 % des formations sur ce mode relèvent de l'initiative hiérarchique (alors que 44 % de l'ensemble des stages suivis par les salariés sont choisis par l'employeur). Ceci peut expliquer que les formations sur le temps libre sont un peu moins fréquentes encore que lorsque l'initiative est conjointe. Les séminaires et conférences conservent leur part de 7 %, constante quel que soit le type d'initiative.

Caractéristiques des formés

L'initiative conjointe de salariés déjà bien formés et qualifiés

Comparés aux salariés qui se forment de leur propre initiative, indépendante ou individuelle, ceux qui en partagent l'initiative avec leur hiérarchie ont globalement un niveau de formation un peu plus faible. Mais les deux-tiers ont tout de même au moins un niveau IV.

La structure des âges fait apparaître une croissance de l'initiative conjointe jusqu'à 35-39 ans et une décroissance ensuite. L'âge médian est ainsi de deux ans antérieur à celui des salariés qui se forment à leur initiative individuelle. Pourtant, la part des nouveaux formés est à peine plus élevée, ce qui se traduit, là également, par un taux plus faible de formations d'adaptation en début d'emploi comparées à celles qui sont liées à un changement du travail en cours d'emploi.

On peut y voir notamment un effet de la caractéristique plus masculine de ce type d'initiative (55 % d'hommes), puisque de manière générale les hommes se forment plus tôt que les femmes⁷. Ceci explique aussi que les salariés à plein temps et à horaires réguliers soient un peu plus nombreux que parmi les formés à leur initiative individuelle. Il est à relever que c'est dans ce type d'initiative que la proportion de salariés travaillant habituellement plus de 39 heures est la plus élevée (essentiellement des ingénieurs, cadres et agents publics de catégorie A, qui sont aussi nombreux à se former par co-initiative qu'à l'initiative de leur employeur, alors que pour l'ensemble des formés les proportions respectives sont de 26 et 47 %). Les employés et ouvriers ne représentent d'ailleurs que quatre formés sur dix, à peine plus que lorsque l'initiative est individuelle.

Il faut enfin souligner que, à la différence des salariés formés à leur initiative, la part des agents des fonctions publiques se situe exactement à la moyenne de l'ensemble des salariés formés.

⁷ Comme dans le type où l'initiative est individuelle, le nombre de femmes continue d'augmenter jusqu'à 40-44 ans. En revanche, le nombre des hommes se met à décroître régulièrement une fois qu'ils ont atteint 35 ans.

Tableau 5

**CARACTÉRISTIQUES DES FORMÉS PAR INITIATIVE CONJOINTE OU
À L'INITIATIVE DE LA SEULE HIÉRARCHIE**

	Initiative conjointe		Initiative hiérarchique	
	Part	Effectifs	Part	Effectifs
Niveaux de formation				
I-III	43 %	682 361	28 %	791 740
IV	22 %	346 598	23 %	668 345
V	28 %	445 882	37 %	1 053 575
infra V	7 %	117 046	12 %	355 963
Qualification : employés et ouvriers	41 %	656 346	58 %	1 658 734
Nouveaux formés	9 %	143 791	13 %	385 577
Horaires de travail				
< à 30 heures	8 %	120 622	6 %	168 142
35 à 39 heures	54 %	866 952	61 %	1 757 853
> à 39 heures	23 %	361 110	18 %	528 685
Genre				
hommes	55 %	872 023	58 %	1 662 770
femmes	45 %	719 864	42 %	1 206 852
Secteurs d'emploi : agents services publics	29 %	456 740	22 %	619 852
Total des salariés à initiative conjointe ou hiérarchique		1 591 887		2 869 622

Source : enquête Formation continue 2000.

L'initiative hiérarchique pour les salariés moins formés et qualifiés

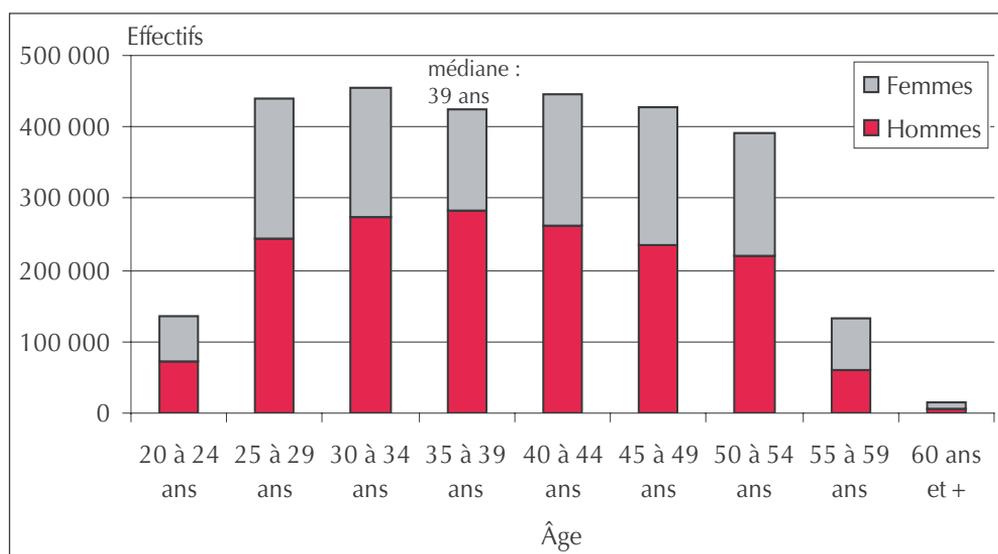
Les salariés formés à l'initiative de leur employeur se distinguent fortement des autres par leur niveau de formation sensiblement plus faible : la moitié d'entre eux ont un niveau V ou inférieur, 54 % n'ont aucun diplôme ou au plus un CAP ou un BEP. Dans le secteur public ce trait est moins marqué, les salariés de niveaux IV et plus atteignent 55 %.

La part des hommes est la plus élevée de tous les types d'initiative : 58 %, avec une inversion toutefois entre fonctions publiques et secteur privé : dans les premières ils ne représentent que 46 %, alors qu'ils sont 62 % dans le privé. Mais c'est aussi le type où le secteur public est le moins représenté.

Si l'âge médian des salariés formés à l'initiative de leur employeur est le même que celui des salariés formés suite à une co-initiative, la structure des âges présente des caractéristiques propres à ce type, avec des tendances inversées pour les hommes et les femmes. Les premiers voient leur nombre augmenter un peu plus longtemps que dans les autres types, jusqu'à 35-39 ans, avant de se réduire progressivement. Chez les femmes, les périodes où elles se forment le plus à l'initiative de leur employeur sont celles où elles ont 25-29 ans et 45-49 ans. Mais au moment où les hommes sont les plus nombreux, elles se forment au contraire bien moins souvent, cette tranche d'âge de 35 à 39 ans étant celle où le nombre de femmes en âge de travailler et n'ayant pas d'enfant à charge de moins de 17 ans est le plus faible.

Comparée aux formés par co-initiative, la part des 20-24 ans est plus importante, ce qui a pour effet que le nouveaux formés sont aussi un plus nombreux que dans les autres types où intervient la prise en charge de l'employeur (ces nouveaux formés n'étant cependant pas nécessairement des jeunes). En conséquence, les formations d'adaptation au démarrage d'un emploi sont aussi plus courantes.

Graphique 4
L'ÂGE DES SALARIÉS FORMÉS À L'INITIATIVE DE LEUR HIÉRARCHIE



Source : enquête Formation continue 2000.

Cette population se distingue aussi par ses horaires de travail : le travail à temps partiel y est le moins fréquent comparativement aux autres types, mais aussi les horaires dépassant les 39 heures. Cette dernière caractéristique mérite sans doute d'être mise en rapport avec le niveau de qualification des formés : c'est le seul groupe où les ouvriers et employés sont largement majoritaires, et on peut considérer qu'ils pratiquent moins les dépassements d'horaire de manière habituelle que les salariés de qualification supérieure.

L'initiative hiérarchique comme référence du rapport à la formation

Ainsi, initiative conjointe et initiative hiérarchique montrent de très nombreux points communs, que ce soit en matière d'objectifs et de spécialités des formations : neuf formations sur dix visent l'adaptation à l'emploi, les domaines de formations présentent la même concentration et leur fréquence suit le même classement (à l'exception des formations à l'hygiène et à la sécurité, spécialement importante quand l'initiative est hiérarchique, signe de la surreprésentation des ouvriers et employés). Les durées des formations se répartissent également de façon très semblable.

La différence la plus notable porte sur les niveaux de formation initiale et de qualification des salariés concernés : quand l'initiative est conjointe, la part des niveaux V et infra V demeure plus proche de celle qu'elle occupe chez les formés à leur propre

initiative (indépendante ou individuelle) que de celle qu'elle représente chez les formés à l'initiative de l'employeur ; et la proportion d'employés et d'ouvriers n'est que de 41 %, au lieu de 58 % quand l'initiative est attribuée par la hiérarchie. Autrement dit, le niveau de formation et la position dans l'emploi des intéressés semblent fortement déterminer la possibilité d'une relation hiérarchique concertée qui s'observe en l'occurrence dans son application à la formation.

Il demeure que des quatre types d'initiative, celle émanant de l'employeur occupe la place prépondérante chez les salariés : près de la moitié s'en remettent à leur hiérarchie pour entreprendre de se former. Mais au-delà de ce constat, la comparaison des quatre types montre qu'il existe une forte spécificité des salariés formés de manière indépendante les différenciant de l'ensemble de ceux dont les formations sont initiées dans le cadre des dispositions qu'autorise le rapport salarial. Il existe bien des dissemblances entre les trois autres types d'initiative, mais elles concernent davantage les caractéristiques des formés que les objectifs qu'ils poursuivent ou les contenus et les durées de leurs formations. Quand s'élève le niveau de formation initiale et celui des qualifications, l'initiative se déplace de l'intervention hiérarchique vers la co-initiative puis vers l'initiative individuelle. Ce phénomène apparaît plus nettement encore si l'on ne considère que les salariés du secteur privé.

Cette forte empreinte de l'initiative hiérarchique semble souvent résulter simplement de la reconnaissance que le rapport salarial est fondé sur le principe de subordination et que celui-ci s'applique aussi à la formation professionnelle continue. Elle se traduit en même temps par l'opinion largement partagée de la responsabilité de l'employeur à qui il revient de proposer des formations à ses salariés. À la question sur l'obligation qu'aurait un employeur de former ses salariés, près de neuf salariés sur dix répondent par l'affirmative (même chez ceux qui se forment de façon autonome, ils ne sont que 13 % d'un avis contraire).

À l'inverse, la question posée par l'initiative individuelle, en cela distincte de l'initiative indépendante, est celle des possibilités reconnues aux salariés de faire prendre en compte leurs demandes de formation. Celles-ci peuvent être présentées en se réclamant des droits institués ou résultant d'une négociation propre à l'entreprise. Mais souvent il ne semble pas nécessaire d'invoquer une notion de droit : quand des projets de formation sont présentés, ils n'ont d'autres limites tacites que celles du « bon sens », de ce qui peut paraître acceptable dans le contexte particulier de l'entreprise. La conscience de disposer de droits est ainsi moins partagée que la notion de la responsabilité incombant à l'employeur : même chez les formés dont l'initiative fut individuelle, plus d'un tiers ne pensent pas avoir droit à un congé de formation ou ne savent pas (cette proportion est de 40 % quand l'initiative est conjointe). Quant à tous ceux qui ont pris l'initiative de leur formation en connaissant leurs droits en matière de congé de formation, il n'y en a que 2 % qui ont effectivement bénéficié d'un CIF⁸. Ainsi, selon l'appréciation portée par les salariés, la latitude qui leur est accordée de faire valoir leurs demandes en matière de formation doit s'entendre de manière bien plus extensive qu'au sens des droits formellement établis.

⁸ Par ailleurs, un quart des bénéficiaires de CIF ont suivi une formation dont ils attribuent l'initiative à leur employeur.

3 | Des limites imprécises entre les types d'initiative

Pour tenter d'articuler ces droits réels dont le bénéficiaire est circonstanciel, donc inégalitaire, avec les droits formels qui tendent à réduire les différences de traitement, le recueil des points de vue subjectifs des formés, sur la façon dont ils considèrent le partage de l'initiative de leur formation, appelle plusieurs observations. Il en ressort d'abord qu'il existe une initiative indépendante qui ne peut être ignorée ; ensuite, que le partage des initiatives entre salariés et employeur prend son sens à partir d'une tension entre besoin de disposer d'une liberté de choix pour les uns et responsabilité d'orienter les formations à retenir, en fonction d'une cohérence collective et des possibilités de l'entreprise ou de l'établissement ; qu'il n'y a donc pas de solutions de continuité repérables entre initiatives individuelle, conjointe ou hiérarchique, de sorte qu'il paraîtrait artificiel de vouloir les distinguer de manière trop catégorique.

3.1. La méconnaissance de l'initiative indépendante

En premier lieu se révèle une grande imprécision concernant l'initiative individuelle. Celle-ci en effet prend rarement en compte les formations que suivent des salariés sans bénéficier des dispositions résultant de leur statut d'emploi. F. Berton (2001) voit un paradoxe dans la référence fréquemment utilisée à l'opposition entre initiative individuelle et initiative des employeurs sans que l'on cherche à identifier leur importance respective. Elle estime qu'on considérerait au moins implicitement, avant 1971, « *que la plupart des demandes de formation portaient de demandes individuelles* », le motif principal étant entendu comme celui de la promotion sociale. Ensuite, la loi de 1971 a conduit à ne considérer la formation des adultes qu'au travers son rapport au travail : « *Tout ce qui n'est pas rattaché au statut de salarié ou au domaine du travail a ainsi été évacué de la définition de la formation. En un sens, cette conception s'oppose à l'idée de formation sur l'initiative de l'individu ou tend du moins à la restreindre.* » Se fondant sur le nombre de personnes ayant conclu des contrats de formation à titre particulier, elle estime à 625 000 les stagiaires formés à leur propre initiative, dont 68 % de salariés du secteur privé (soit 425 000), les autres étant essentiellement des chômeurs ou des agents de la Fonction publique.

Si l'on considère le point de vue des intéressés recueilli par l'enquête Formation continue 2000, les estimations apparaissent sensiblement différentes : le nombre global des personnes formées sur leurs propres ressources ou celles de leurs familles approcherait le 1,2 million. Parmi eux près de la moitié étaient salariés à la veille de leur formation, alors qu'on peut supposer que les actifs indépendants ou sans emploi et les inactifs qui se forment en prennent le plus souvent eux-mêmes l'initiative. Et en effet, ils représentent 52 % des formés de manière autonome alors qu'ils ne sont que 20 % de l'ensemble des formés. La part des salariés demeure néanmoins importante, comparée à celles des trois autres catégories de formés⁹.

⁹ Parmi les inactifs formés, 82 % se déclarent à l'initiative de leur formation, et 54 % ont en outre pris en charge leur formation ; parmi les indépendants, ils sont 77 % à l'avoir initiée et 45 % à l'avoir aussi financée ; enfin, parmi les chômeurs, 60 % ont été à l'origine de leur formation et 21 % en ont eu la charge.

Chacun de ces publics répond, dans son rapport à la formation, à des logiques particulières qui les distinguent des salariés, et que nous ne traiterons pas ici. L'essentiel est de mesurer que l'initiative indépendante de se former est une démarche qui excède largement la population salariée. Celle-ci se différencie de celle des inactifs et des chômeurs par l'exercice d'un emploi, ce qui la distingue de celle des travailleurs indépendants est la subordination professionnelle. Mais chez ces salariés formés de façon autonome, on rencontre aussi davantage que chez les autres salariés des objectifs et des modalités de formation qui rejoignent ceux des non-salariés : objectifs d'accès à un nouvel emploi ou à une qualification ; buts culturels ou de développement personnel ; distinction plus accentuée entre le temps du travail et un temps de la formation qui prend plus souvent un caractère privé.

Tableau 6

LES FORMÉS À LEUR INITIATIVE INDÉPENDANTE AVEC LEURS PROPRES RESSOURCES

Situations des formés*	Formés indépendants		Ensemble des formés	
Fonctions publiques	17 %	197 266	25 %	2 258 479
Autres salariés	27 %	327 268	52 %	4 605 778
Statut non connu	4 %	45 678	3 %	239 711
Ensemble salariés	48 %	570 212	80 %	7 103 968
Indépendants	18 %	218 837	5 %	489 867
Chômeurs	14 %	163 599	9 %	761 961
Inactifs	20 %	233 156	5 %	431 396
Autres		3 659	1 %	48 275
Ensemble non-salariés	52 %	615 592	20 %	1 731 499
Total	100 %	1 189 464	100 %	8 835 466

* à la veille de la formation et hors contrats en alternance.

Source : enquête Formation continue 2000.

Notre objet est moins d'évaluer précisément le poids quantitatif de ces formés indépendants¹⁰ que de reconnaître, à la suite de F. Berton, que cette population ne peut être ignorée parce qu'elle se forme le plus souvent dans l'ignorance de leur employeur (12 % pourtant paraissent le faire entièrement ou partiellement sur leur temps de travail). Ces salariés y consacrent du temps pris sur leurs congés, mais pour la majorité (54 %), c'est le soir ou en fin de semaine qu'ils peuvent se former. Cette discipline est sans doute en rapport avec leur niveau de formation initiale élevé, même si on compte près de la moitié d'employés et d'ouvriers (47 %).

¹⁰ F. Berton (2001) dresse un tableau complet des sources qui permettent de manière souvent lacunaire de le mesurer depuis 1969.

Il faut enfin souligner que la part prise par les formations professionnelles ayant une visée à moyen terme (accès à un nouvel emploi, qualification, obtention d'un diplôme), pouvant correspondre de manière extensive à ce qu'on a appelé « promotion sociale »¹¹, ne tient qu'une place modeste comparée à celles qui relèvent du développement personnel (22 % vs 60 %) : le domaine qui apparaît le plus fréquent est celui des activités sportives et de loisirs. Il est vrai que nous n'avons pas tenu compte ici des formations à l'initiative des individus dont le financement est assuré par l'État ou par les régions et qui souvent permettent précisément d'entreprendre des formations longues préparant à un emploi ou à une qualification¹². De même, n'entrent pas dans ce type les formations poursuivant de tels objectifs mais qui sont prises en charge par l'employeur ou par un FONGECIF : elles appartiennent alors au type de l'initiative individuelle *stricto sensu*.

Pourtant, en comparaison des autres types d'initiative, la part des formations dont l'objectif est l'emploi ou la qualification s'avère beaucoup plus importante (22 % au lieu de 5 % quand l'initiative est hiérarchique notamment) et leur poids représente pratiquement un quart de toutes les formations poursuivant de tels objectifs. Ce constat est en cohérence avec la place occupée par les jeunes parmi les salariés formés de manière indépendante. En effet, c'est pendant les dix premières années de la vie active que se concentrent les mobilités les plus nombreuses, des situations peu propices à un accès à la formation ouvert au titre du statut de salarié ; mais c'est aussi pendant cette période que les probabilités de connaître une promotion sont les plus élevées (Germe 2003), justifiant que ces jeunes tentent néanmoins de se former.

3.2. L'exercice d'un droit d'initiative individuelle

Que des salariés se déclarent à l'initiative de leur formation, tout en indiquant que leur formation a été prise en charge par leur employeur ou un FONGECIF, et qu'elle a eu lieu en général sur le temps de travail, témoigne de pratiques qui leur laissent la liberté de décider de se former et de choisir leur formation, mais dans un cadre qui n'est pas encore celui de l'accord du 20 septembre 2003. Elles correspondent marginalement à la possibilité de bénéficier d'un congé individuel de formation (ou d'un congé de formation dans la Fonction publique) ; mais le plus souvent il s'agit de salariés de services publics ou d'entreprises dont le plan de formation propose une offre suffisamment large pour qu'ils s'estiment libres de se former pour des objectifs et à des moments qu'ils choisissent. On ne saurait cependant considérer que l'employeur n'intervient pas dans ce choix des formations, en structurant ainsi l'offre à laquelle les salariés ont accès. Cette situation nous rapproche de la co-initiative, même si les intéressés n'en prennent pas conscience.

¹¹ Les formations de promotion sociale comprennent notamment celles de promotion professionnelle subventionnées par l'État ou les régions et celles au titre du CIF (non prises en compte dans notre définition de l'initiative indépendante), ainsi que les formations à distances ou celles d'organismes comme le CNAM, selon Berton qui situe leur déclin pendant la période de mise en œuvre de la décentralisation (1983-1994).

¹² Les salariés à l'initiative de leur formation et qui ont bénéficié d'une prise en charge par l'État ou les régions sont 213 000 et parmi eux 85 000 avaient pour objectif l'obtention d'un emploi ou d'une qualification (94 000 l'adaptation à l'emploi).

Il ne faut pas non plus sous-estimer la part des entreprises où le plan de formation est souvent constitué à partir des demandes individuelles de salariés. Dans les petites entreprises en effet, la direction n'est souvent pas en mesure d'élaborer ni une offre ni une programmation des formations dont pourraient bénéficier les salariés. Elle se satisfait donc de prendre des décisions ponctuelles quand cela paraît indispensable ou qu'une demande individuelle lui est présentée.

Il en résulte que les formations suivies se distinguent très nettement de celles suivies de manière indépendante. Leurs objectifs sont beaucoup plus proches de celles suivies à l'initiative de la hiérarchie ou conjointement avec elle, en accordant une place primordiale à l'adaptation à l'emploi. Les spécialités des formations suivies sont beaucoup plus professionnelles tout en étant plus diversifiées que dans les types impliquant l'employeur. On y reconnaît aussi le poids de la Fonction publique (formations médico-sociales ou pédagogiques par exemple). Il faut toutefois souligner que non seulement les niveaux de formation initiale sont aussi élevés que chez les salariés d'initiative indépendante, mais ce groupe est celui qui compte le moins d'employés et d'ouvriers (38 %).

Les durées de ces formations sont également bien plus courtes le plus souvent que pour le premier type d'initiative : neuf sur dix ne dépassent pas 140 heures. On peut considérer qu'elles semblent donc compatibles avec le nouveau droit individuel de formation qui ouvre un crédit d'heures annuel de 20 heures cumulables. Il reste néanmoins que 10 % de ces formés ont bénéficié de plus de 140 heures, soit plus de 100 000 personnes, ce qui est beaucoup plus que les effectifs en congé (individuel) de formation. On peut donc se demander si leur part subsistera malgré les nouvelles règles instituées ou si celles-ci conduiront à la réduire.

3.3. Une co-initiative émergente

L'opposition duelle entre l'initiative de l'individu et celle de l'employeur qui a longtemps prévalu dans la représentation du processus permettant l'entrée en formation a rendu difficile l'émergence d'un modèle intermédiaire où la décision est partagée. L'histoire de la construction juridique qui a fixé les conditions d'accès aux formations a largement conforté cette conception alternative¹³. Il faut attendre 1991 pour voir entrer dans le Code du travail la notion de co-investissement formation qui constitue un premier cas de figure justifiant une initiative conjointe. Elle a ensuite été reprise en 2000 avec un contenu différent parmi les dispositions de la loi sur la réduction du temps de travail. Entre temps, la loi quinquennale de 1993 avait institué le capital de temps de formation, dont la mise en œuvre a commencé à partir de 1996, ouvrant droit à un minimum d'heures de formation pour des salariés jugés prioritaires ; parce que censé relever d'une démarche de co-initiative, sa prise en charge devait être assurée par un transfert de financement du congé individuel de formation.

Pour ce qui concerne le co-investissement formation de 1971, l'enquête FC 2000 ne permet pas de constater d'effet significatif sur l'initiative conjointe. En effet le temps passé en formation totalement ou partiellement sur le temps libre s'avère presque deux

¹³ Marquée par la décision du Conseil d'État du 24 juin 1974 (Guilloux 1994).

fois plus importante dans le cas de l'initiative individuelle (financée par l'employeur) que dans celui de l'initiative conjointe¹⁴. De même, la part des formations ayant un objectif de qualification est plus de deux fois plus forte quand l'initiative est individuelle. Pour l'application du capital de temps de formation, en revanche, on ne dispose pas de variables qui permettraient d'en repérer les éventuels bénéficiaires¹⁵ et de savoir si les personnes concernées estimaient en effet qu'il y avait eu co-initiative (ils n'étaient d'ailleurs pas nécessairement au courant que leur formation relevait de ce dispositif).

L'enquête montre pourtant que, du point de vue subjectif des stagiaires, l'initiative partagée correspond bien à une modalité d'accès à la formation qu'ils ont pu expérimenter, et même fréquemment : elle concerne un quart des formés, tant dans le secteur privé que parmi les agents publics. Mais faute de pouvoir identifier ce type d'initiative à une procédure particulière, voire à des droits spécifiques, les répondants ne pouvaient traduire ainsi qu'une impression globale d'avoir eu part à la décision de se former. Sans doute l'entrée en application du droit individuel de formation donnera-t-elle aux salariés une compréhension plus précise de la co-initiative, elle ne devrait cependant pas se confondre avec la perception de l'initiative partagée. Et si celle-ci continuera d'avoir des limites floues, c'est sa position intermédiaire entre initiative individuelle et initiative hiérarchique qui lui confère sa valeur de concertation et de coopération.

À cet égard, l'intérêt d'identifier la co-initiative est de mettre en évidence la difficulté d'opposer des types d'initiative, et il faut admettre qu'on observe davantage des différences de degré dans l'initiative des individus, entre les quatre types considérés, que des différences spécifiques. L'indicateur du capital de formation initiale est celui qui souligne le mieux la progressivité de ce passage d'un type à un autre. Lorsque l'initiative est hiérarchique on trouve bien aussi des salariés qui ont un niveau élevé de formation, néanmoins quand l'initiative est conjointe les niveaux des intéressés sont globalement plus élevés, et ils le sont davantage encore quand l'initiative est individuelle. Quant aux salariés qui font preuve d'initiative indépendante, ils sont proches des précédents tout en ayant fait le choix de l'autonomie parce qu'ils ne souhaitaient pas ou ne pouvaient pas mener leur formation dans leur cadre professionnel.

Au-delà de la porosité des limites entre ces quatre types se pose toutefois la question de leur stabilité. Leur poids respectif est-il susceptible d'évoluer ? La création du DIF semble ainsi avoir pour ambition de développer l'initiative conjointe. Si cela devait se produire, sera-ce aux dépens de l'initiative individuelle, avec pour effet éventuel une meilleure régulation des coûts de formation, ou de l'initiative hiérarchique qui demeure de loin la plus courante ?

3.4. La formation réduite à une activité par l'initiative hiérarchique ?

Selon les déclarations des intéressés eux-mêmes, la formation décrite dans l'enquête a été initiée par leur employeur pour environ la moitié des salariés formés. On peut y voir un succès de la loi de 1971 faisant obligation aux employeurs de participer au

¹⁴ Il est vrai que les formations en partie sur le temps libre sont un peu plus nombreuses quand l'initiative est conjointe que quand elle relève de l'employeur.

¹⁵ D'après l'annexe formation professionnelle à la loi de finances 2001, 55 000 salariés ont bénéficié d'une ou plusieurs des 49 000 actions financées à ce titre en 1999.

financement de la formation de leurs salariés. Cette proportion est d'autant plus importante que l'on comptabilise le nombre des formations. Or, comme les formations choisies par l'employeur sont plus fréquemment de courte durée, leur poids s'en trouve majoré. Il en serait différemment si on comparait le nombre d'heures de formation suivies par types d'initiative. En outre, ont été prises en compte dans l'enquête les formations en situation de travail qui impliquent, par construction, un engagement de l'employeur dont dépend la décision de donner au travail une finalité de formation, et de désigner pour cela un salarié qui aura à exercer une fonction tutorale. Ainsi, un tiers des formations d'initiative hiérarchique relève de cette modalité.

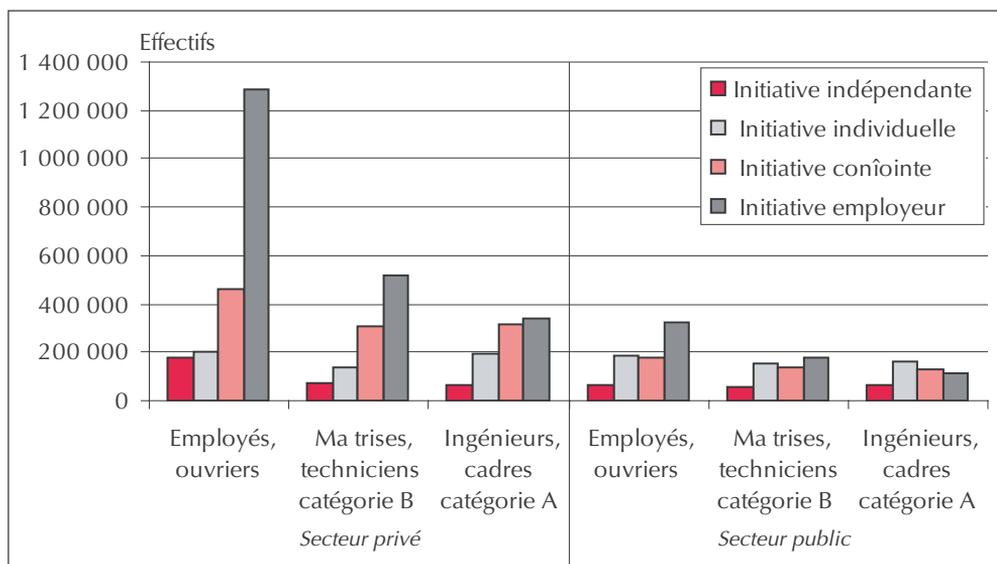
Cette fréquence de l'initiative des employeurs pose toutefois deux questions. L'une est de se demander si de tels choix unilatéraux peuvent être identifiés à la mise en application de l'obligation qui leur est faite d'entretenir les compétences de leurs salariés. L'autre conduit à s'interroger sur l'engagement dans l'action de formation de formés à qui l'on a prescrit de le faire.

Obligation de former ses salariés et imposition des formations

Sur le premier point, on y a déjà insisté, l'initiative de la formation pour des salariés considérés dans leur relation avec leur employeur relève sans doute de types qui méritent d'être distingués, mais à la condition d'y voir des degrés où se mêlent le plus souvent une part d'initiative personnelle et une autre qui résulte de l'employeur. Ainsi la responsabilité qu'il appartient aux employeurs d'exercer en matière de formation ne peut être confondue avec un mode de management fondé sur la seule autorité. L'obligation de former s'applique aussi dans des modes de relation hiérarchique privilégiant la collaboration et la concertation. En ce cas, les salariés pourront considérer qu'ils ont été à l'initiative de leur formation ou qu'elle a été conjointe.

Graphique 5

LES TYPES D'INITIATIVE SELON LA QUALIFICATION DES FORMÉS



Source : enquête Formation continue 2000.

On doit donc aussi envisager que l'attribution de l'initiative à l'employeur par les personnes interrogées ne traduit pas pour autant la conscience d'avoir été contraint de suivre sa formation. Cela ressort d'ailleurs des réponses à la question sur le caractère imposé des formations dont elles ont bénéficié. Dans le groupe pour qui l'initiative a été prise par l'employeur, six sur dix considèrent que toutes leurs formations leur ont été imposées, mais trois sur dix qu'elles ne le furent jamais, donc pas non plus celles dont ces formés attribuent l'initiative à leur hiérarchie. En ce cas cette initiative doit s'entendre comme une orientation à suivre telle formation, donnée par un tiers au lieu d'être autodéterminée, mais non comme une prescription prolongeant celles du travail lui-même.

Il faut cependant relever que moins le niveau de qualification est élevé plus l'initiative hiérarchique est fréquente. Ce phénomène est d'ailleurs plus accentué encore si l'on distingue les agents des fonctions publiques, où les procédures d'entrée en formation font une part plus grande au choix individuel, et les autres salariés. Chez les employés et ouvriers du secteur privé l'initiative hiérarchique représente 61 %, alors que pour les ingénieurs et cadres, elle ne représente que 37 % ; et dans le secteur public ces proportions se réduisent respectivement à 43 % et 24 %.

Initiative hiérarchique et engagement du salarié dans sa formation

La seconde question que pose l'initiative hiérarchique est celle d'une implication dans sa formation éventuellement plus faible du salarié qui n'y verrait qu'une forme particulière de l'exécution de son travail. Parmi les motifs pouvant déboucher sur un engagement à se former, la psychologie sociale accorde une place au « motif prescrit » (Carré 2001), qui peut être explicite ou prendre des formes plus discrètes. Ce n'est d'ailleurs pas le seul type de motif extrinsèque : le motif économique (gain salarial, précaution contre une menace de chômage) en est un autre. L'imposition, la prescription d'assister à un séminaire, d'entendre exposées de nouvelles procédures à suivre, d'apprendre en situation de travail à utiliser un nouvel équipement peuvent sans doute avoir pour effet que l'intéressé considère cette formation comme la poursuite de son activité professionnelle. Mais on ne peut en inférer que toute formation d'initiative hiérarchique exclut la motivation de l'individu à la suivre.

L'enquête ne fournit évidemment pas de réponse explicite, mais donne néanmoins quelques indices permettant d'étayer des hypothèses vraisemblables. Il est vrai que les formés à l'initiative de leur employeur sont un peu moins nombreux que ceux des autres types d'initiative à se déclarer très satisfaits du contenu de leur formation, mais l'écart est faible avec les formés par co-initiative ou par initiative indépendante (c'est dans le groupe de l'initiative individuelle, caractérisé par les niveaux de formation initiale et par les qualifications les plus élevés, que la satisfaction est la plus grande). Ils sont donc plus nombreux que les autres à se dire insatisfaits, sans dépasser néanmoins 10 %.

Si l'on considère le résultat de la formation et l'atteinte de l'objectif fixé, les écarts apparaissent plus marqués, avec un taux de satisfaction croissant depuis l'initiative indépendante jusqu'à l'initiative hiérarchique. Pour en comprendre le sens, il faut tenir compte de deux éléments, l'un relatif à l'ampleur des objectifs et aux durées des formations, l'autre à la difficulté des sujets abordés et au niveau des formés. Les formations d'initiative personnelle ont plus souvent des durées plus longues et ne sont donc pas toujours achevées au moment de l'enquête. De ces durées plus longues on peut supposer

qu'elles ont des contenus plus élaborés que les formations courtes. Dès lors les motifs de satisfaction ou de désintérêt se multiplient et peuvent justifier des appréciations positives quoique nuancées. Par ailleurs, de la part de personnes qui ont un niveau de formation élevé, on s'attend à ce qu'elles fassent preuve d'un sens critique plus exigeant.

Tableau 7

OPINIONS SUR LA FORMATION SELON LES TYPES D'INITIATIVE

	Niveau de satisfaction sur le contenu de la formation					
	Très satisfait		Plutôt satisfait		Pas satisfait	
	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs
Initiative indépendante	51%	291 261	44%	250 210	5%	28 741
Initiative individuelle	57%	619 228	36%	389 615	7%	71 644
Co-initiative	51%	808 339	43%	678 455	7%	105 093
Initiative hiérarchique	48%	1 380 848	42%	1 209 751	10%	279 024

	Atteinte de l'objectif					
	Complètement		En partie		Non	
	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs
Initiative indépendante	36%	207 379	52%	294 287	12%	68 546
Initiative individuelle	56%	608 738	35%	382 413	8%	89 335
Co-initiative	67%	1 065 857	31%	487 398	2%	38 631
Initiative hiérarchique	73%	2 081 845	23%	660 890	4%	126 888

	Besoins de formation non satisfaits			
	Aucun		Oui	
	Part	Effectifs	Part	Effectifs
Initiative indépendante	61%	345 608	39%	224 604
Initiative individuelle	68%	731 213	32%	349 274
Co-initiative	73%	1 168 121	27%	423 766
Initiative hiérarchique	75%	2 157 669	25%	711 954

Source : enquête Formation continue 2000.

Ainsi bien des éléments concourent pour justifier que les formés de leur propre initiative estiment, plus souvent que les formés à l'initiative de leur employeur, ne pas avoir atteint complètement l'objectif qu'ils s'étaient fixés. Ils ne suffisent cependant pas à expliquer que plus d'un formé sur dix, parmi ceux dont l'initiative est indépendante, avouent ne pas avoir obtenu les résultats escomptés, tandis que ceux formés à l'initiative de leur employeur sont proportionnellement trois fois moins nombreux, et ceux qui l'ont été par co-initiative sont encore plus rarement insatisfaits.

Ce décalage entre la satisfaction à l'égard du contenu de la formation et celle relative aux résultats obtenus demeure paradoxal. Plus l'individu paraît concerné par le projet de sa formation plus il semble satisfait de son contenu, tout en exprimant pourtant des réserves sur son résultat principal. Sans doute parvenir à ses objectifs est-il plus aisé quand ils sont limités (l'initiative est alors souvent hiérarchique), mais l'intérêt pour la formation est aussi de ce fait plus réduit. Si les visées sont plus ambitieuses, elles sont plus difficiles à atteindre et, dans ce cas, les intéressés valorisent des résultats secondaires : ainsi les trouve-t-on plus souvent cités chez les formés à leur initiative indépendante (40 %), que quand l'initiative est hiérarchique (un quart). Les bénéfices personnels sont plus fréquemment évoqués par les salariés dont l'initiative est personnelle, tandis que ressortent surtout des apports en matière d'adaptation à l'emploi quand l'initiative est hiérarchique ou conjointe.

Une autre conséquence de ces variations dans l'exigence du jugement porté sur les formations suivies concerne les besoins de formation non satisfaits : cette fois encore, plus l'implication de l'individu dans sa formation est forte, plus souvent il affirme avoir des besoins qui n'ont pu être satisfaits.

3.5. L'initiative du salarié pour quelles formations ?

Responsabilité et subjectivation

L'intérêt porté aujourd'hui à l'identification de l'initiative qui détermine l'entrée en formation tient d'abord à la référence qui lui est faite à nouveau, notamment par les partenaires sociaux dans leur accord du 20 septembre 2003, puis par le législateur avec la loi du 4 mai 2004. Elle y fonctionne comme critère susceptible de distinguer l'imputabilité des actions de formation, tout en renvoyant à un principe de responsabilité respective de l'employeur et de ses salariés. Ainsi, l'initiative de l'employeur exprime-t-elle son besoin d'assurer par la formation la productivité de son entreprise, ou de remplir son obligation d'entretenir le niveau de compétences de ses salariés ; elle implique à la fois une prise en charge des coûts et l'intégration du temps de la formation sur le temps de travail. Cependant, définir la position symétrique, la responsabilité propre au salarié qui le conduirait à prendre l'initiative de sa formation et dès lors à la prendre à sa charge, au moins partiellement, s'avère bien plus délicat, compte tenu de ce que les pratiques donnent à observer.

On constate bien qu'il existe des salariés qui se forment à leur seule initiative et sans demander l'intervention de tiers pour en assurer la prise en charge ; ils représentent près d'un salarié formé sur dix. Toutefois, deux fois plus nombreux sont ceux qui s'affirment à l'initiative de leur formation et qui l'ont vu prise en charge par leur employeur¹⁶. Quant aux formés par initiative conjointe, ils se distinguent essentiellement de ces derniers par la part plus grande des techniciens, agents de maîtrise et ouvriers qualifiés (qui en revanche se forment moins de façon indépendante), et par une proportion plus faible de ceux qui y consacrent du temps libre.

¹⁶ Cette part moyenne recouvre évidemment des écarts importants : ainsi les employés et ouvriers du secteur privé sont-ils à peine plus nombreux à bénéficier de la prise en charge de leur formation que ceux qui la financent eux-mêmes, quand ils en ont l'initiative.

Faut-il considérer que cette proportion importante des initiatives que peuvent exprimer les salariés dans le cadre de l'emploi exercé (de manière soit individuelle soit conjointe) correspond à une prise de responsabilité de leur part, témoignant de leur souci d'entretenir leur « employabilité » ? La place marginale qu'occupent les objectifs non professionnels et le poids, au contraire, des formations d'adaptation à l'emploi occupé confortent cette hypothèse. Mais celle-ci appelle aussi une forte réserve quand on considère que l'initiative individuelle concerne avant tout les salariés les mieux formés et les plus qualifiés. Peut-on sérieusement envisager un développement des formations d'initiative individuelle en posant une telle exigence aux employés et ouvriers ? Si l'initiative de l'employeur prend une telle importance pour ces catégories de salariés, il n'est pas certain que cela traduise simplement une priorité des entreprises d'assurer l'adaptation à leur emploi de ces personnels. Cela peut traduire aussi la prise en considération d'un besoin, de la part de ces salariés, de se voir proposer des formations.

On est alors placé devant la limite que rencontre une distinction entre les actions de formation trop centrées sur les types d'initiative. L'enjeu en effet réside moins dans la répartition des charges et des coûts que dans la motivation des intéressés à s'engager dans leur formation, car c'est d'elle avant tout que dépendent les résultats au terme de l'action. Sans doute l'initiative personnelle en constitue une des formes, mais elle n'est pas la seule. L'initiative hiérarchique n'est pas *a priori* exclusive d'une disposition du « formé » à se comporter en sujet de sa formation. Mais une telle affirmation devrait conduire à porter davantage d'attention aux conditions dans lesquelles le salarié peut exprimer une logique de subjectivation « *qui suppose que l'acteur n'est réductible ni à ses rôles ni à ses intérêts quand il adopte un autre point de vue que celui de l'intégration et de la stratégie* » (Dubet 1994).

En premier lieu, ne faudrait-il pas se réinterroger sur la continuité ou la discontinuité dans laquelle s'inscrit l'action de formation par rapport au travail, sur la distanciation que recèle nécessairement une action de formation par rapport à l'exercice d'un emploi, ou le passage de l'activité à l'action dans le travail pour produire des effets formateurs ? Se rappeler que l'accord des partenaires sociaux en 1970 était fondé sur la légitimation de l'absence au travail pour formation revient aussi à souligner que la formation constitue un mode particulier d'action, avec son temps propre qui diffère l'exécution du travail. Le droit ouvert par le DIF à tout salarié de disposer de temps pour se former renoue avec cette logique. Et là réside l'enjeu majeur d'une promotion de l'initiative individuelle, de l'incitation faite aux salariés de prendre part au processus qui les conduit à se former. Mais cela supposerait de développer, à l'occasion de toute formation, une « culture de l'apprenance » (Carré 2000), une disposition à l'acquisition de savoirs et de savoir-faire, en quelque domaine que ce soit.

Initiative et contractualisation de l'action de formation

Pour autant, le fait social de la formation au cours de la vie active ne saurait se limiter au seul rapport des individus à l'appropriation de connaissances et de compétences. Il constitue un enjeu tout aussi important pour le corps social dans son ensemble, pour les pouvoirs publics, les employeurs, les prestataires de formation, qui à leur manière le déterminent. La question du partage des initiatives ne peut à cet égard offrir d'intérêt que s'il permet d'observer comment fonctionne ce système d'interférences que les règles juridiques et conventionnelles tentent d'interpréter et d'orienter.

Le critère de l'initiative peut s'avérer très réducteur s'il conduit à poser des équivalences entre types d'initiative et dispositifs d'accès à la formation, si l'initiative hiérarchique devait correspondre au plan de formation établi par l'employeur, la co-initiative à l'application du nouveau droit individuel à la formation et l'initiative individuelle au recours au congé individuel de formation. Nos observations nous ont ainsi conduit à faire le constat que l'initiative du salarié pouvait aussi s'exprimer dans le cadre du plan de formation. Cela revient à souligner une condition essentielle pour que puisse se manifester une initiative personnelle : l'existence d'une offre de formation diversifiée et la possibilité pour le salarié d'en avoir connaissance pour déterminer ses choix (Germe & Pottier 1996). Or la place considérable prise par les formations d'adaptation à l'emploi, que l'initiative soit individuelle, partagée avec l'employeur ou hiérarchique, ne peut manquer d'interroger sur l'étendue des formations qui s'offrent aux salariés¹⁷.

Cette emprise du modèle de l'ajustement à l'emploi et au marché du travail assuré par la formation peut se comprendre à plusieurs niveaux. On peut y voir une évolution dans la stratégie des salariés où la formation se réfère davantage à des pré-occupations de mobilités professionnelles à échéance prochaine qu'à des perspectives de nouvelle étape dans une carrière (Germe 2001) : cela correspond au « mobile » de la « gestion rationnelle » qu'identifie M. Correia, par opposition à celui de la « promotion sociale » et à celui de la « gestion sous contraintes » des actifs en situation de précarité (Germe 2003). Mais les motifs qui animent les salariés sont eux-mêmes les conséquences pas nécessairement conscientes d'un contexte d'emploi qui a vu se modifier le sens des changements professionnels. De même doivent-ils tenir compte de l'état de l'offre de formation et des conditions institutionnelles et matérielles qui leur sont faites pour y avoir accès.

Dans ces conditions, il importe de rappeler que l'ambition centrale du dernier accord national interprofessionnel et de la loi qui a suivi est de trouver enfin le moyen de déplacer la question de l'initiative de la formation, en sortant de l'alternative entre initiative individuelle et initiative de l'employeur pour promouvoir l'initiative conjointe de caractère plus contractuel. Elle a permis la création de ce droit à du temps de formation attaché à l'individu (qui en conserve le bénéfice en cas de licenciement) qu'est le DIF. Elle en dessine aussi les bornes, alors que les mots qui désignent ce nouveau droit laissent sous-entendu cet élément de l'initiative et de l'accord conjoints : le champ de l'initiative individuelle tel qu'il a été ici observé peut tendre à se réduire sinon à disparaître et les durées de formation pourraient se contracter compte tenu du seuil fixé de 20 heures¹⁸.

¹⁷ Ce type d'actions a pris un sens beaucoup plus générique par rapport à la définition qui lui avait été donnée initialement : des actions dont l'objet était de faciliter l'accès de salariés embauchés à leur nouvel emploi. La récente loi de mai 2004 acte le sens dans lequel on l'entend aujourd'hui communément : adaptation et développement des compétences des salariés ne sont désormais plus distinguées, ces actions ont pour objet de favoriser leur adaptation au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi (Art. L. 900-2, 3°). Dès lors peu de formations semblent ne pas pouvoir entrer dans cette catégorie qui perd de sa pertinence pour différencier les actions de formation.

¹⁸ Sauf accord de branche plus favorable.

En revanche, ce nouveau cadre offre des possibilités nouvelles de voir davantage de salariés prendre part au processus de décision conduisant à une entrée en formation, notamment parmi les employés et les ouvriers ou ceux n'ayant pas un niveau élevé de formation initiale qui laissaient plus souvent l'initiative de leur formation à leur hiérarchie. Pour ces salariés, le DIF ainsi que les périodes de professionnalisation devraient avoir plus d'effet que le co-investissement formation désormais abrogé. Il reste pourtant une condition nécessaire pour que ce transfert de l'initiative hiérarchique à l'initiative conjointe s'effectue de manière significative : que soit renouvelée l'offre de formation qui leur est proposée et que s'exprime une volonté de diversifier les types d'actions pour d'autres objectifs que ceux de l'adaptation à l'emploi ; sinon les formations d'ajustement à très court terme risquent de demeurer les seules envisageables et de conforter encore trop de salariés dans leur peu d'appétence à faire une démarche personnelle pour se former.



Références bibliographiques

- Barbier J.-M., Berton F. & Boru J.-J. (1996), *Situations de travail et formation*, Paris, L'Harmattan.
- Bercot R. (1999), *Devenir des individus et investissement au travail*, Paris, L'Harmattan.
- Berton F. (2001), « La demande individuelle de formation en cours de vie active et ses particularités institutionnelles françaises », *Cahiers du Lasmus*.
- Carré P. (2000), « L'apprenance : rapport au savoir et société cognitive », in J. Beillerot, C. Blanchard-Laville & N. Mosconi (dir.), *Formes et formations du rapport au savoir*, Paris, L'Harmattan.
- Carré P. (dir.) (2001), *De la motivation à la formation*, Paris, L'Harmattan.
- Dubet F. (1994), *Sociologie de l'expérience*, Paris, Éditions du Seuil.
- Germe J.-F. & Pottier F. (1996), « Les formations continues à l'initiative des individus en France : déclin ou renouveau ? », *Revue européenne de la Formation professionnelle*, n° 8-9, CEDEFOP.
- Germe J.-F. (2001), « Au-delà des marchés internes, quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n° 76, pp. 129-145.
- Germe J.-F. (dir.) (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Paris, La Documentation française.
- Guilloux P. (1994), *Le congé individuel de formation*, Paris, L'Harmattan.
- Maggi-Germain N. & Correia M. (2001), « L'évolution de la formation professionnelle continue. Regards juridique et sociologique », *Droit social*, n° 9-10.
- Maggi-Germain N. (2003), « Inconstance et contingence de la définition juridique de la formation professionnelle », in N. Maggi-Germain (dir.), *Les évolutions de la formation professionnelle : regards croisés*, Paris, DARES-La Documentation française.
- Maggi-Germain N. & Pelage A. (2003), « Questions en débat : quels malentendus autour de l'initiative ? », in N. Maggi-Germain (dir.), *Les évolutions de la formation professionnelle : regards croisés*, Paris, DARES-La Documentation française.
- Morin M.-L. (2003), « Compétences, mobilité et formation professionnelle, repères juridiques pour une réforme », *Travail et Emploi*, n° 95.

Les Notes du
Céreq

CENTRE D'ÉTUDES
ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

www.cereq.fr

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

Imprimé par
Espace Imprimerie
Marseille

Dépôt légal
3^e trimestre 2004

ISBN : 2-11-094879-5
ISSN : 1764-4054

Prix : 10 €