

Les freins à la formation vus par les salariés

Près de quatre salariés sur dix n'ont pu réaliser les formations qu'ils souhaitaient. La charge de travail et le coût de la formation ressortent comme les principales raisons pour lesquelles ils en ont été empêchés. Toutefois, les freins mis en avant varient selon la catégorie sociale, l'âge et le genre.

formation continue
freins à la formation
souhaits de formation
salariés coût de formation
charge de travail
réforme

Jean-Marie **Dubois**
Christine **Fournier**
(Céreq)

En 2012, en France, six salariés sur dix ont accédé à la formation professionnelle continue. Celle-ci est toujours l'objet de nombreuses inégalités qui tiennent entre autres à la catégorie sociale, au niveau de diplôme, à l'âge, au genre et au statut d'emploi. On peut s'interroger sur les facteurs de participation à la formation, on peut également s'interroger sur les raisons pour lesquelles une partie des salariés n'ont pu suivre les formations qu'ils souhaitaient. L'enquête Adult Education Survey 2012 (voir encadré p. 4) fournit quelques éléments de réponse à cette question.

Plus on se forme, plus on souhaite se former

Selon l'enquête, 38 % des salariés affirment qu'ils auraient souhaité se former (s'agissant des non-formés) ou se former davantage (s'agissant des formés). Curieusement, les formés évoquent plus souvent que les non-formés des souhaits de formation non satisfaits : 41 % contre 32 % (cf. graphique p. 3).

Ce sont donc ceux qui se forment le plus qui sont les plus insatisfaits. La tendance est récurrente. Elle rend compte des facteurs qui nourrissent le souhait de se former : contexte plus ou moins formateur, information, espérance de bénéfices, qui contribuent à entretenir la formule « la formation va à la formation ». Au-delà des

effets de contexte, quels sont les facteurs individuels qui influencent l'expression de souhaits de formation insatisfaits ?

Seniors et ouvriers se démarquent

En premier lieu, c'est l'âge qui joue le plus fortement sur la propension à déclarer des souhaits de formation insatisfaits. Jusqu'à 50 ans, elle avoisine 40 % des salariés interrogés ; au-delà, elle chute à 28 %. Ceci ne surprend guère : les bénéfices d'une formation s'apprécient à l'aune du nombre d'années de travail à venir. Le salarié, après un certain âge, peut se montrer peu enclin à engager un investissement qui s'annonce peu rentable. Il peut aussi penser que son expérience suffit à sa compétence et qu'à plus de 50 ans, il n'a plus à s'asseoir sur les bancs de l'école. Enfin, il réfreine parfois son souhait de formation, convaincu qu'à son âge elle lui sera refusée.

Autre facteur influent, le niveau de formation initiale : les titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat affichent leur insatisfaction dans des proportions supérieures à 40 %, alors que les titulaires d'un CAP/BEP et les non-diplômés ne le font respectivement que dans 34 % et 32 % des cas.

Alors que les taux d'accès à la formation séparent les plus qualifiés (cadres et professions intermédiaires) des moins

AES • Adult Education Survey

CDD • Contrat à durée déterminée

CDI • Contrat à durée indéterminée

BEP • Brevet d'études professionnelles

CAP • Certificat d'aptitude professionnelle

● ● ● qualifiés (employés et ouvriers), la propension à déclarer des souhaits de formation insatisfaits selon la catégorie socioprofessionnelle répond plutôt à un partage entre ouvriers et non-ouvriers. À la fois plus âgés et moins diplômés que les autres, les ouvriers sont relativement moins nombreux à déclarer de tels souhaits (moins 5 points par rapport à la moyenne).

Dans l'enquête AES 2012, les salariés ont pointé les raisons pour lesquelles les formations souhaitées n'ont pu être réalisées, à partir d'une liste proposée par l'enquêteur (cf. tableau p. 2). Afin de faciliter l'analyse, nous n'avons retenu que la raison affichée comme principale.

La charge de travail, plus souvent évoquée par les plus qualifiés

Dans l'ensemble, la « charge de travail » est le premier frein avancé par les salariés qui déclarent des souhaits de formation non satisfaits (21 %). Toutefois, ils sont plus nombreux parmi les cadres (34 %) et les professions intermédiaires (24 %) que parmi les employés (15 %) et les ouvriers (12 %). La charge de travail est plus souvent mise en avant par les plus qualifiés, en raison des responsabilités qui leur incombent et/ou de leur position dans l'orga-

nisation de l'entreprise ; elle est aussi plus fréquemment évoquée par les salariés travaillant dans les petites entreprises, dont l'absence est souvent difficile à pallier.

Le coût, mis en avant par les jeunes et les moins qualifiés

La deuxième raison est le « coût de la formation » (18 %). Elle concerne logiquement ceux dont les revenus sont les plus faibles ou les plus instables : jeunes, moins qualifiés et/ou occupant des emplois précaires. Ainsi est-ce le premier frein mis en avant par les employés (19 %) et les ouvriers (20 %). C'est aussi de loin celui avancé par les plus jeunes (26 % des moins de 30 ans) ou encore les salariés en CDD (33 %). Toutefois, l'enquête ne dit rien des formations qui n'ont pu être suivies. Or, de précédents travaux ont montré que ces salariés souhaitaient des formations plus coûteuses car visant plus fréquemment une qualification, voire une certification et par conséquent souvent d'une durée plus longue. Se combinent donc, pour ces individus, des besoins de financement plus importants pour satisfaire leurs souhaits de formation et des capacités économiques plus limitées.

Les principaux freins à la formation des salariés (%)

	Incompatibilité avec la charge de travail / l'emploi du temps	Formation trop chère – problèmes financiers	Refus de l'employeur	L'employeur n'a pas aidé	Incompatibilité avec les responsabilités familiales	L'individu n'a pas trouvé la formation qui lui convenait**	Formation trop éloignée du lieu de résidence	L'individu n'avait pas les prérequis ou le niveau de base demandé
Ensemble des salariés	21*	18	17	16	7	6	5	5
Selon la catégorie socioprofessionnelle								
Cadres	34	15	17	14	7	5	4	0
Professions intermédiaires	24	17	19	16	6	7	4	2
Employés	15	19	15	15	9	6	6	6
Ouvriers	12	20	15	18	5	7	4	10
Selon l'âge								
18-29 ans	19	26	15	14	8	3	6	4
30-39 ans	20	18	17	13	10	6	5	4
40-49 ans	24	13	16	18	5	7	5	7
50 ans et plus	20	15	18	18	5	10	3	2
Selon le sexe								
Homme	21	17	17	16	6	7	4	5
Femme	20	19	17	15	9	6	5	4
Selon le contrat de travail								
CDI	23	15	18	17	8	6	3	5
CDD	11	33	9	10	6	6	10	9

Champ : salariés des secteurs public et privé ayant souhaité se former (s'agissant des non-formés) ou se former davantage (s'agissant des formés) qui ont déclaré au moins une raison les en ayant empêchés. Les raisons qui représentent moins de 2 % des déclarations n'apparaissent pas dans le tableau.

Source : Insee, Adult Education Survey 2012, traitements Céreq.

* Lecture : 21 % des salariés relevant du champ indiqué ci-dessus ont avancé comme principal frein à leur formation l'incompatibilité avec la charge de travail.

** Bien qu'évoquée par 6 % des répondants, la raison « n'a pas trouvé la formation qui lui convenait » est difficile à interpréter car rien n'est dit de ce que recouvre cette non-convenance. Elle ne fera donc l'objet d'aucun commentaire.

Le refus de l'employeur, question de temps et de coût

La très grande majorité des formations des salariés sont financées par l'employeur et suivies intégralement sur le temps de travail. Parmi les freins à la formation mis en avant par les salariés, le « refus » ou l'« absence d'aide » de l'employeur viennent donc s'inscrire logiquement en bonnes places : respectivement 17 % et 16 %. En fait, ces raisons sont une autre façon de désigner la « charge de travail » et le « coût de la formation » exprimés cette fois-ci par l'employeur à travers son refus restitué par le salarié. En effet, l'employeur oppose principalement son refus au salarié en raison du « manque de temps » (qui correspond à la « charge de travail » versus employeur) et du « coût de la formation » pour l'entreprise.

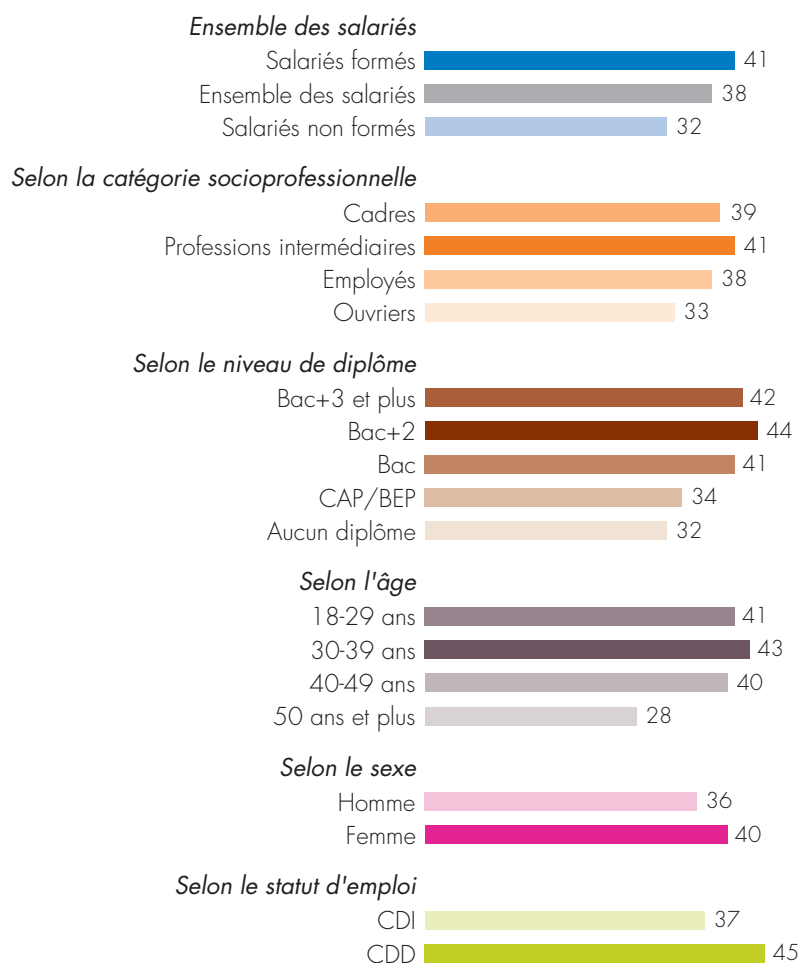
Au demeurant, les plus âgés sont relativement plus nombreux à mettre en avant ces raisons. Les employeurs, soucieux de rentabiliser leurs investissements, seraient moins enclins à financer les formations des salariés amenés, de fait, à quitter l'entreprise dans un avenir proche.

La contrainte familiale, plutôt une affaire de femmes

Bien que moins souvent évoqués, les freins suivants ne sont pas négligeables : 7 % des salariés mettent en avant « l'incompatibilité avec les responsabilités familiales » et 5 % « l'éloignement du lieu de résidence », qui lui est pour partie associé. Ces deux raisons sont davantage citées par les femmes (respectivement 9 % et 5 %) que par les hommes (6 % et 4 %).

Il n'est plus besoin de souligner que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est surtout une affaire de femmes. En témoigne le poids des responsabilités familiales sur les arbitrages opérés par les femmes en matière de formation continue. Sur ce registre, les moins qualifiées sont les plus pénalisées : elles ne peuvent trouver les moyens de déléguer une partie de la charge familiale (notamment la garde des enfants), au contraire des plus qualifiées, dotées de capacités économiques leur permettant d'organiser plus facilement leur disponibilité. Selon toute logique, ce frein à la formation est plus souvent exprimé par les salariés âgés de 30 à 39 ans, décennie de la vie critique au regard de la charge familiale, souvent lourde du fait du jeune âge des enfants. Il est également plus souvent évoqué par les employés parmi lesquels les femmes sont largement majoritaires. Pour autant, les hommes mettent également en avant cette raison, même si c'est dans une moindre mesure, laissant entendre ainsi qu'une partie d'entre eux n'échappe pas à la contrainte familiale.

Part des salariés qui déclarent des souhaits de formation insatisfaits (en %)



Champ : salariés des secteurs public et privé.

Source : Insee, Adult Education Survey 2012, traitements Céreq.

Dans le cadre de l'enquête Adult Education Survey 2012, il était demandé aux salariés formés de déclarer s'ils avaient « souhaité suivre d'autres formations » et aux salariés non formés s'ils avaient « souhaité suivre une formation » au cours de l'année précédant l'interrogation. Les « salariés formés » sont ceux qui ont suivi au moins une formation au cours de l'année précédant l'interrogation.

La non-maîtrise des prérequis : les ouvriers, principaux concernés

Enfin, la non-maîtrise des « prérequis », entendus comme l'ensemble des connaissances nécessaires pour entreprendre la formation souhaitée, ressort également comme l'un des freins évoqués. Dans l'ensemble, il pourrait apparaître comme une raison mineure : seuls 5 % des salariés qui n'ont pu suivre la formation souhaitée évoquent cette raison comme principale. Toutefois, si elle n'est jamais citée par les cadres, très peu souvent par les professions intermédiaires (2 %), elle l'est plus fréquemment par les employés (6 %) et encore plus souvent par les ouvriers (10 %), particulièrement les quadragénaires (14 %). Corrélativement, les non-diplômés sont également nombreux à évoquer la non-maîtrise de prérequis (12 %) ainsi que les salariés en CDD (9 %).

De nouvelles dispositions légales...

La loi du 5 mars 2014 qui réforme la formation professionnelle entend la réorienter vers « ceux qui en ont le plus besoin », notamment les « salariés les moins qualifiés ». À cette fin, elle institue notamment le compte personnel de formation (CPF), clé de voûte de la réforme, destiné à financer des formations qualifiantes. De leur côté, les formations d'adaptation au poste de travail et d'actualisation des compétences relèvent toujours du plan de formation de l'entreprise.

Le CPF entrera en vigueur en janvier 2015. Il permettra d'accumuler jusqu'à 150 heures de formation sur 7 ans. Au-delà, des abondements supplémentaires pourront être opérés par l'employeur, le salarié, Pôle Emploi ou encore les conseils régionaux. Attaché à l'individu tout au long de sa vie professionnelle, le CPF marque un progrès, même si l'on est encore loin d'une « formation différenciée » pour tous ceux qui ont quitté l'école précocement. De plus, les salariés pourront bénéficier d'un « conseil en évolution professionnelle » à l'extérieur de leur entreprise, qui pourrait encourager les projets de formation. Ces nouvelles dispositions visent à permettre au salarié de construire et mener à bien son éventuel projet professionnel. D'où l'intérêt de mettre en perspective les récentes mesures introduites par le législateur et les déclarations des salariés.

...dont l'efficacité sera conditionnelle

Les freins à la formation des salariés diffèrent selon la catégorie socioprofessionnelle, l'âge et le genre. Les salariés les moins qualifiés et/ou les plus jeunes se heurtent plus souvent à des problèmes de coût auxquels s'ajoutent pour les ouvriers la non-maîtrise des prérequis et pour les employés un problème de conciliation entre vie familiale et formation continue. Les salariés les plus qualifiés, cadres et professions intermédiaires, mettent principalement en avant la contrainte de la charge de travail. Que dire des nouvelles dispositions légales au regard des freins à la formation des salariés ?

L'enquête Adult Education Survey 2012

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

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

Les résultats présentés ici concernent les salariés des secteurs public et privé, âgés de 18 à 64 ans et qui ont achevé leurs études initiales, soit 7 825 individus représentatifs de 23 millions de salariés.

L'enquête indique si l'individu a déclaré des souhaits de formation non satisfaits ou pas. Cependant, elle ne livre aucune information sur les caractéristiques des formations en question.

L'accent porté sur les « savoirs de base », dans la loi du 5 mars, pourrait être une réponse à la non-maîtrise des prérequis exprimée par une partie des ouvriers et/ou des non-diplômés. Cependant, des questions restent ouvertes. Quid des difficultés de conciliation vie familiale-formation continue ? Pourra-t-on envisager la prise en charge des frais inhérents à la formation des salariés contraints par l'organisation familiale ? Quels moyens en réponse au coût parfois trop élevé des formations, notamment celles qui appellent une durée longue ? Le dépassement des 150 heures sera-t-il pratiqué autant que nécessaire ? Comment répondre au problème de la charge de travail qui freine l'accès à la formation ? Faut-il relancer l'idée de la *Job rotation* (remplacement d'un salarié en formation de longue durée par un demandeur d'emploi), qui reste controversée ?

Certes, la loi du 5 mars 2014 ouvre de nouvelles perspectives mais il semble que des aménagements complémentaires seraient bienvenus pour que tous trouvent les moyens de se former. Peut-être faudrait-il également réfléchir à des évolutions de l'offre de formation en termes de coûts et d'horaires plus compatibles avec les contraintes des salariés... Les nouvelles mesures pourront se montrer efficaces si les salariés bénéficient des conditions qui leur permettront de s'en emparer pleinement. ■

Pour en savoir plus

Quand la formation continue, Céreq, 2014.

« La formation des adultes », S. Gossiaux et P. Pommier, *Insee Première*, n°1468, octobre 2013.

« Variété des politiques de formation continue dans les petites entreprises », I. Marion-Vernoux, Céreq, *Bref*, n° 310, mai 2013.

« Aspirer à se former, la responsabilité des entreprises en question », M. Lambert et J. Vero, Céreq, *Bref*, n°279, novembre 2010.

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

« Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation », C. Fournier, Céreq, *Bref*, n° 209, juin 2004.

Bref n° 323 ● octobre 2014

Bulletin de recherche
emploi-formation du Céreq

Directeur de la publication

Alberto Lopez

Secrétariat de rédaction et mise en page

Christian Campo

**Centre d'études
et de recherches
sur les qualifications**

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
T 04 91 13 28 28
www.cereq.fr

Commission paritaire
n° 1063 ADEP.

Reproduction autorisée à condition
expresse de mentionner la source.

Dépôt légal octobre 2014.

Imprimé au Céreq

Publication gratuite

ISSN 2116-6110

Céreq

