

Bref

La **formation** continue : un temps pour **mobiliser** les salariés autour de **valeurs** et de pratiques communes

L'adaptation à l'emploi, tel est l'objectif le plus souvent assigné à la formation continue en entreprise... Du moins tel qu'il apparaît à travers les diverses enquêtes quantitatives régulièrement menées sur la question. Une approche plus qualitative, qui replace la formation dans les contextes dans lesquels elle se déploie, montre que cette dernière est aussi un temps que les entreprises mettent à profit pour mobiliser leurs salariés autour de valeurs et de pratiques communes. Les formes de la mobilisation visées par la formation diffèrent toutefois selon le contexte productif et les évolutions récentes dans lesquelles s'inscrit l'entreprise. Elles varient également selon qu'existe, ou non, une volonté de rupture.

Plusieurs types d'enquêtes sont régulièrement menées sur la formation continue. Certaines interrogent les individus, d'autres les entreprises (cf. encadré page 2). L'analyse des informations qu'elles fournissent se heurte toutefois à certaines limites. De nature quantitative, ces informations ne renseignent guère sur les modalités concrètes de mise en œuvre de la formation en fonction du contexte productif dans lequel évoluent les entreprises, de leur histoire, des modes de gestion des carrières et de l'impact d'éventuels changements organisationnels. Elles ne permettent généralement pas d'appréhender de manière globale et cohérente les mécanismes à l'œuvre dans l'élaboration des politiques de formation ainsi que les facteurs qui influencent et expliquent l'accès des salariés à la formation continue. Par ailleurs, la polysémie des termes, de « formation » et d'« initiative » notamment, leur imprécision, les différents sens que leur donnent les personnes interrogées et, plus largement, les acteurs de la formation, rendent souvent difficile l'interprétation des données. Les formes plus diffuses et informelles que peut prendre la formation échappent généralement au regard statistique. Enfin, la déconnexion entre des enquêtes centrées sur les salariés pour les unes et sur les entreprises pour les autres rend difficile une mise en regard des données.

Une approche, s'appuyant sur des données qualitatives, qui croise les points de vue des salariés, des employeurs et des représentants du personnel (cf. encadré page 3), permet toutefois de dépasser nombre de ces limites. Elle offre en effet la possibilité d'analyser les politiques de formation au regard des contextes dans lesquels elles prennent place. Elle permet également de mieux appréhender les mécanismes d'accès à la formation. Ce faisant, elle donne une image plus fine des logiques qui sous-tendent la conception et la mise en œuvre des politiques de formations, logiques auxquelles se heurte parfois la résistance des salariés, notamment des plus anciens d'entre eux.

Dans des contextes contraints, mobiliser les salariés au service de la performance

Les politiques de formation s'inscrivent souvent dans des contextes décrits comme troublés et contraints. Dans bien des cas, les directions d'entreprises font état d'exigences accrues de la rentabilité, sous l'effet d'une concurrence toujours plus forte ou de modifications des actionnariats. La référence au client est toujours plus prégnante et se conjugue avec la mise en œuvre de démarches qualité. Autre caractéristique partagée par nombre d'entreprises, et qui n'est pas sans effet sur les politiques de formation, le fait d'être, à des degrés divers, dans des phases de modification de leur organisation du travail, des modes de gestion des ressources humaines, de leurs systèmes de valeurs. Ces réorganisations peuvent directement être induites par un rachat de l'entreprise mais aussi parfois par une évolution du marché. En outre, lorsque les entreprises appartiennent à des groupes internationaux, ceux-ci imposent leur propre mode de gestion et d'organisation. Par ailleurs, certaines directions d'entreprises déclarent avoir des modes de gestion de la main-d'œuvre qui relèvent d'une logique compétence, ou utiliser des outils s'inscrivant dans ce cadre. Il s'agit par exemple de lier qualification, compétences, classifications et rémunérations, via notamment l'élaboration de fiches individuelles, afin d'accroître l'autonomie et la polyvalence des salariés. Selon leur état d'avancement, ces démarches agissent également sur le degré de formalisation de la politique de formation et sur son inscription dans l'activité de travail. ●●●

Les enquêtes sur la formation continue

Enquêtes portant sur les individus :

FC 2000 (Formation continue 2000)

- Enquête sur les pratiques de formation continue des adultes menée conjointement par le Céreq et l'INSEE. Elle sera suivie prochainement de FC 2006.

FQP (Formation et qualification professionnelle)

- Enquête régulière de l'INSEE sur la formation et la qualification professionnelle.

Enquêtes portant sur les entreprises :

24-83

- Exploitation réalisée par le Céreq des déclarations fiscales n° 24-83 sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*)

- Enquête européenne sur la formation professionnelle continue financée par les entreprises à destination de leurs personnels, coordonnée par Eurostat et dont le volet français est réalisé par le Céreq. Deux enquêtes ont déjà été réalisées : CVTS 1 pour 1993 et CVTS 2 pour 1999. Est actuellement en cours CVTS 3 qui porte sur l'année 2005.

► La version électronique de ce Bref, disponible sur le site www.cereq.fr, rubrique « Nos collections », propose un supplément qui présente de façon plus détaillée les enquêtes portant sur la formation continue.

••• Une approche plus qualitative des politiques de formation montre que ces dernières ne sont que très exceptionnellement associées à l'évolution des carrières internes et des parcours professionnels des salariés. Certaines directions prônent certes un recours important au CIF, le congé individuel de formation, dévoyant en cela un dispositif théoriquement conçu pour être à l'initiative du salarié. Mais l'utilisation du CIF se combine généralement à des formations visant des mobilités externes et elle est souvent le fait d'entreprises qui souhaitent diminuer ou renouveler leur personnel. En règle générale, les formations apparaissent avant tout axées sur l'adaptation des salariés aux situations de travail, notamment lorsque ces dernières évoluent.

L'analyse des objectifs explicitement assignés à la formation, des contenus des formations délivrées, de la perception qu'en ont les salariés, fait aussi apparaître la formation comme l'occasion de mobiliser les personnels autour d'objectifs communs et de diffuser de bonnes pratiques afin d'optimiser les résultats de l'entreprise. Si cet objectif ne se traduit pas de manière systématique dans le contenu des formations dispensées, il est présent de manière sous-jacente dans la plupart d'entre elles. Ainsi, les formations à l'hygiène, la sécurité, la prévention des risques ou les stages de « sauveteur secouriste du travail » occupent une place importante dans les plans de formation, qui dépasse les obligations réglementaires en la matière. Ces actions visent aussi à renforcer la cohésion et l'implication des salariés. Les formes de la mobilisation visées par la formation diffèrent toutefois selon le contexte productif et les évolutions récentes dans lesquelles s'inscrit l'entreprise. Elles varient également selon qu'existe, ou non, une volonté de rupture.

Inciter les salariés à intégrer de nouvelles logiques

Dans les situations de changement, la formation est un outil pour l'accompagner. Elle permet de modifier ou de rompre avec les pratiques existantes, et de normaliser des modes de travail jugés inefficaces par les directions au regard de nouvelles exigences économiques ou de l'évolution de la situation de l'entreprise, notamment lors du rachat par un groupe. Dans certains cas, les évolutions attendues de la formation portent davantage sur les comportements au travail et sur les relations professionnelles ; dans d'autres, elles passent par des modifications en profondeur de l'organisation.

Une entreprise de travaux électriques dans la production d'énergie nucléaire peut fournir l'exemple d'une structure confrontée à de nouvelles exigences économiques et qui s'est largement appuyée sur la formation pour accompagner les évolutions en cours. Pour s'adapter à la transformation de son marché, cette entreprise a réorienté son activité vers la maintenance, un domaine soumis à une forte concurrence (cf. tableau ci-contre). Dans cette perspective, elle a mis en place une formation

à la gestion de projets, destinée à l'encadrement intermédiaire. Cette formation, qui a absorbé un tiers du budget formation en 2003, avait pour objectif d'apporter des outils pour s'adapter aux nouveaux marchés, avoir la capacité de dépasser les problèmes techniques et développer des compétences supplémentaires. Elle visait également à systématiser des savoir-faire techniques et organisationnels, à « casser des cultures » selon les termes d'un chef d'agence de l'entreprise, afin de modifier une gestion qui ne convenait plus. Les réactions des formés face à cette action ont été fort différentes selon leur ancienneté. Face au modèle théorique enseigné par le formateur, les stagiaires les plus anciens ont opposé leur expérience pratique, une dimension que la formation, selon eux, niait ou du moins remettait en question. En imposant de nouvelles règles de gestion, la formation a semblé jeter un voile sur les années d'expérience.

Le cas d'une régie de transport municipale, passée sous le giron d'un groupe privé à la fin des années 90, peut illustrer la place de la formation lorsque la situation de l'entreprise change (cf. tableau ci-dessous). Le rachat « imposait de faire une formation importante [...]. On est parti de ce qui existe et puis on a infléchi progressivement les tendances pour les amener dans des pratiques professionnelles qui correspondaient plus à nos valeurs qu'à celles de la régie », explique le directeur de l'entreprise. Deux formations illustrent particulièrement cet objectif. La première, intitulée « Conduite rationnelle », a concerné l'ensemble des chauffeurs. Elle consistait

à anticiper et à prendre en compte tous les obstacles qui peuvent intervenir sur une ligne de bus. Cette action visait évidemment à réduire les coûts et à améliorer la sécurité. Elle avait aussi pour objectif de rompre avec les habitudes prises du temps de la régie. Lors de sa mise en place, un formateur itinérant du centre de formation du groupe est venu durant trois mois dans l'entreprise et a coanimé le stage avec le formateur interne. Cette formation est d'ailleurs dispensée dans toutes les entreprises de transport du groupe. La seconde action concerne l'encadrement intermédiaire. Elle réunit les contrôleurs une fois par semaine pour mettre à plat, avec un consultant extérieur, leurs procédures de travail et définir leurs missions. Cette formation est là aussi perçue différemment selon l'ancienneté des salariés. Pour les plus jeunes, récemment promus contrôleurs, il s'agit d'évoluer dans le bon sens et de rompre avec la routine en place. Les plus anciens sont eux très critiques sur le contenu de la formation, mais aussi à l'égard de l'intervenant qui, selon eux, « ne connaît rien au transport » et privilégie une connaissance théorique du métier à leur propre expérience. Cette formation apparaît comme un moyen de ne pas imposer de manière autoritaire les changements induits par le rachat, mais de les mettre en œuvre en évitant le rapport de force.

La pression du contexte institutionnel ne se fait pas sentir uniquement lors de phases de changements importants que constituent un rachat et un changement de statut de l'entreprise. Ainsi, par exem-

Un regard qualitatif sur la formation continue

En 2004, la DARES, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'Emploi, et le Céreq ont mené une étude visant à analyser, à travers un matériau qualitatif, les politiques de formation continue dans les entreprises, leur mise en œuvre ainsi que les mécanismes d'accès à la formation, en croisant les points de vue des salariés, des employeurs et des représentants du personnel. Ce travail a été conduit avec la collaboration du laboratoire « Genre, travail et mobilités » de l'université Paris 10.

Il s'appuie sur une enquête réalisée auprès d'un échantillon d'entreprises recouvrant une variété de configurations productives, de secteurs d'activités et de politiques de formation. La majorité des entreprises étudiées compte entre 100 et 500 salariés (cf. tableau ci-dessous). L'enquête a été menée au niveau de l'entreprise, à l'exception d'un cas où elle porte sur un établissement uniquement. Elle a pris la forme d'entretiens conduits auprès des personnels chargés de la définition et de la mise en œuvre de la politique de formation, de la hiérarchie intermédiaire, des représentants du personnel, et des salariés, qu'ils aient été ou non bénéficiaires de formations. L'enquête a été complétée par une analyse de documents concernant les entreprises, tels les plans de formation, les bilans sociaux ou les déclarations fiscales 24.83, ainsi que, dans certains cas, par la participation à des commissions formation et à des sessions de formation.

Cette étude a donné lieu à la rédaction de dix monographies qui constituent le matériau sur lequel s'appuie l'analyse présentée dans ce Bref. Ces monographies sont publiées dans la collection Net.Doc du Céreq sous le titre *Regards croisés sur la formation continue en entreprise, dix études de cas*, et sont disponibles sur le site www.cereq.fr.

ple, une entreprise de métallurgie s'est trouvée engagée dans un profond processus d'évolution organisationnelle suite à la volonté du groupe auquel elle appartient de réorienter la production sur des produits à plus forte valeur ajoutée. Ce

Des entreprises, des politiques de formation

Des entreprises et leur activité	Nombre de salariés	Appartenance à un groupe	Le contexte productif et ses évolutions récentes	Principaux objectifs déclarés de la politique de formation	TPF*
Transport de voyageurs	123	Oui, depuis 1997	Passage d'une régie municipale à une entreprise privée, modification progressive des pratiques professionnelles et de gestion des ressources humaines.	Amener à des pratiques professionnelles correspondant aux valeurs du groupe.	1,9 %
Métallurgie	215	Oui, depuis les années 60	Changement d'organisation productive vers une organisation en « channel » dans un contexte marqué par des difficultés économiques qui s'est traduit par plusieurs plans sociaux.	Augmenter la productivité par une plus grande polyvalence et autonomie. Obtenir la certification « zéro accident » et diminuer le nombre de malfaçons.	3,5 %
Agroalimentaire	232	Oui	Structure organisationnelle axée sur l'autonomie des salariés. Base culturelle conforme à celle du groupe.	Atteindre les objectifs de performance fixés par le business plan.	3,9 %
Service de presse aux entreprises	308	Oui	Entreprise soumise à une concurrence accrue, à des difficultés financières et à une pression sur les délais de réalisation. Volonté de normalisation des procédures.	Accroître la qualité et la productivité. Rompre avec un fonctionnement « artisanal », faire travailler les managers autrement.	1,5 %
Recherche et développement en sciences physiques et naturelles	350	Oui	Important degré de technicité des emplois. Entreprise en développement.	Accompagner les projets de recherche de l'entreprise.	3,1 %
Distribution d'eau	400	Non	Société d'économie mixte positionnée sur un marché peu concurrentiel.	Fournir un avantage social et fidéliser les salariés.	3,3 %
Transport Logistique	450	Oui, depuis 2002	Suite à un rachat, abandon d'un mode de gestion paternaliste et autoritaire qui s'est traduit par une mise aux normes réglementaires.	Rattraper le retard accumulé en termes de mise aux normes de la sécurité des personnels. Apporter des notions de base à l'encadrement via des formations au management.	1,9 %
Travaux électriques dans la production d'énergie nucléaire	650	Oui, depuis 2003	Développement des activités de maintenance et de la sous-traitance. Licenciement d'une partie du personnel ouvrier.	Augmenter la rentabilité de l'entreprise en systématisant des savoir-faire techniques et organisationnels. Constituer une identité de groupe.	3,0 %
Loisirs	1 357	Non	Modernisation organisationnelle, développement de pratiques managériales, recentrage sur le cœur de métier.	Favoriser les mobilités. Professionnaliser les managers. Faire partager à l'ensemble des salariés une culture professionnelle commune.	5,0 %
Distribution biens d'équipement à la personne	3 300	Oui	Rationalisation accrue de l'organisation, volonté d'harmoniser les pratiques déclinées dans les différents magasins. Turnover important.	Distiller « une identité culturelle de société ». Modifier des comportements professionnels.	1,3 % l'enseigne, 3,7 % pour le groupe

* Taux de participation financière à la formation professionnelle continue (TPF) : part de la masse salariale brute annuelle consacrée à la formation professionnelle continue. Les données concernent l'année 2003.

Source : Céreq, 2006.

changement a notamment consisté à intégrer la maintenance de premier niveau des machines dans l'activité des opérateurs. Il s'agissait donc d'adapter les salariés à de nouveaux modes de travail, ce dans un contexte de très forte concurrence où les processus de production sont tournés vers la satisfaction du « client », qu'il s'agisse d'un service interne à l'entreprise ou d'un acheteur externe. Afin d'accélérer le processus de prise d'autonomie des opérateurs, et « d'enrichissement de leurs tâches », la direction de l'entreprise a mis en place en 2001 un dispositif de développement des compétences. Celui-ci avait aussi pour but de faire évoluer plus largement les manières de travailler et de réduire les effectifs. La formation a été conçue comme le levier d'accompagnement de ces changements, mais là également, elle est venue se heurter à une identité de métier revendiquée et, qui plus est, a été vécue comme une menace sur l'emploi. La formation des cadres fait elle aussi l'objet d'une grande attention afin de rénover les pratiques de management, tels les entretiens d'évaluation ou la certification interne des compétences. Elle a notamment constitué l'un des thèmes stratégiques, intitulé « Être leader », du plan de formation 2004. Plan de formation qui est également tourné vers les salariés de la production à travers un autre thème stratégique intitulé « Zéro accident » visant l'obtention de certifications dans le domaine de la sécurité. Cette entreprise entame un processus qui a déjà cours dans d'autres, où les normes de référence sont installées et combinées avec gestion des compétences, polyvalence et autonomie des salariés.

Créer et entretenir l'adhésion

Soumises comme toutes à des contraintes de productivité et de rentabilité, plus rares sont les entreprises qui évoluent dans un contexte plutôt stable. L'appropriation de normes de référence via la formation n'y joue pas moins un rôle important. Compétitives et commercialement offensives, certaines d'entre elles, en particulier lorsqu'elles appartiennent à des groupes internationaux, font montre d'une culture très prégnante et codifiée à laquelle les salariés sont censés se référer en permanence. Ces structures sont souvent caractérisées par des systèmes normatifs, des procédures de production et de gestion très formalisées, qui peuvent aller jusqu'à l'existence de codes de conduite, sur la base desquels sont appréciés et organisés le travail, la gestion du personnel et les relations professionnelles.

Responsabilisation, autonomie, créativité, respect de l'autre, travail en équipe, tels sont par exemple les principes qui sont au cœur du fonctionnement d'un groupe international auquel appartient une entreprise agroalimentaire. Afin de relayer et faire adopter ces valeurs en son sein, cette dernière s'appuie largement sur la formation. Ainsi, la rencontre avec la culture d'entreprise débute, pour les salariés, par un module de formation appelé « Concentré d'intégration ». Il est destiné

à tous les nouveaux arrivants, qu'ils soient salariés permanents, personnels plus occasionnels ou même stagiaires. Il a quatre objectifs : valoriser les activités de l'entreprise ; cibler les messages en matière de sécurité ; positionner les référentiels qualité utilisés comme une source continue de progrès pour tendre vers l'excellence industrielle ; présenter le style de management des hommes et des équipes.

L'accueil de nouveaux arrivants est, d'une manière générale, un moment propice pour déployer la culture d'entreprise et favoriser le processus d'identification aux valeurs collectives. Mais ce n'est pas le seul, les changements de fonction sont également une phase importante de ce point de vue. De même, le contenu des formations n'est pas le seul angle d'entrée pour percevoir cette dimension des politiques de formation. En effet, même si la volonté de transmettre des valeurs ne guide pas directement le choix du contenu des formations, elle peut en influencer le type, la forme ou les conditions d'accès par exemple. Ainsi, cette entreprise de l'agroalimentaire réalise la moitié de son plan de formation en interne en s'appuyant sur ses propres salariés. Pour le responsable de formation, si les formateurs sont des salariés de l'entreprise « *il y a une adhésion qui est forcément meilleure. Et dans le temps, les nouveaux salariés qui intègrent [l'entreprise] sont formés par des formateurs qui sont parfaitement au fait de ce que l'on fait et de l'évolution du système. C'est [dans un] souci de pérennité, d'enracinement et de dynamique d'équipe.* »

Mais la formation n'est pas l'outil des seules directions d'entreprises pour transmettre des normes et des valeurs. Elle peut même devenir le lieu d'une véritable bataille identitaire entre salariés expérimentés et directions prônant de nouvelles pratiques. Ainsi dans une entreprise de loisirs par exemple, les salariés les plus anciens souhaitent, au travers du tutorat notamment, aider les jeunes recrutés à s'intégrer dans une « *communauté familiale* » ayant ses normes et ses usages. La direction tend à préférer les stages au tutorat qu'elle considère comme vecteur d'« *un esprit de famille passéiste* », peu compatible avec la politique novatrice en matière de ressources humaines et la dynamique de mobilité, d'innovation, des manières de faire qu'elle souhaite impulser.

Au final, loin de toujours converger, les logiques de l'expérience et de la formation semblent parfois contradictoires, et elles paraissent s'écarter d'autant plus que les organisations évoluent. L'adhésion aux objectifs de la formation continue paraît même tracer une ligne de partage entre les salariés qui y perçoivent un intérêt pour leur travail et surtout leur carrière et ceux qui, à l'inverse, y voient une remise en cause voire une dévalorisation de leur expérience.

Elsa Personnaz et
Isabelle Vernoux-Marion (Céreq).

À lire également...

• *Les évolutions de la formation professionnelle : regards croisés*, actes du séminaire de la DARES 2002 sur le droit de la formation professionnelle, N. Maggi-Germain et A. Pelage, Cahier Travail Emploi, La Documentation française, 2003.

• « Accéder à la formation en entreprise : entre imposition et négociation. Les lieux et les outils de la discussion face à l'évolution des modes de gestion de la main-d'œuvre », C. Perez, J. Vero, *Travail et Emploi*, n° 107, juillet-septembre 2006, à paraître.

• « Le rôle de l'encadrement intermédiaire dans la formation en entreprise : entre discours managérial et réalité sociologique », D. Gélot, *Travail et Emploi*, n° 107, juillet-septembre 2006, à paraître.

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Michel Quéré. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

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

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq

Bref

Pour en
savoir plus...

Les enquêtes sur la formation continue

► Les enquêtes auprès des entreprises

L'exploitation des déclarations fiscales n° 24.83, déclarations des employeurs sur leur participation au développement de la formation professionnelle continue, est la source la plus ancienne et la plus régulière dans la production statistique sur la formation professionnelle continue (FPC). Le dispositif statistique a été mis en place dès 1972. Cette date correspond à la première remontée des déclarations fiscales des employeurs et fait suite à l'application de la loi fondatrice du 16 juillet 1971 qui rend obligatoire la participation des employeurs de dix salariés et plus au financement de la FPC.

L'exploitation de ces déclarations fiscales sert prioritairement trois objectifs :

- la production de statistiques à destination de la Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) et de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère de l'Emploi dans le cadre de l'élaboration de la Loi de Finances et des Comptes économiques de la formation professionnelle ;
- la production de données à destination des autres utilisateurs nationaux, professionnels et régionaux ;
- l'alimentation du secteur de la recherche et la production d'études spécifiques.

Elle permet de fournir des indicateurs sur les dépenses des entreprises, le volume physique des formations, leur durée ou encore le coût unitaire moyen. Ces indicateurs sont déclinés suivant leurs principales caractéristiques : plan de formation, congé individuel de formation (CIF), formations en alternance et, depuis la loi du 4 mai 2004, droit individuel à la formation (DIF), contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation. Ils sont produits selon cinq classes de tailles d'entreprises (de 10 à 19 salariés, 20 à 49 salariés, 50 à 499 salariés, 500 à 1 999 salariés et plus de 2 000 salariés), selon cinq catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité économique (NAF 60 et NAF 17).

Les principaux résultats de **l'exploitation des déclarations fiscales n° 24.83** sont disponibles sur le site internet du Céreq.

L'enquête européenne **CVTS** (*Continuing Vocational Training Survey*), dont la première vague a été réalisée en 1993, porte sur la formation professionnelle continue financée partiellement ou en totalité par les entreprises européennes à destination de leurs personnels. Coordinée par Eurostat, elle vise tout d'abord une description comparée des pratiques de formation continue dans les entreprises d'au moins dix salariés en Europe.

Après CVTS 1 (1993) et CVTS 2 (1999), l'enquête CVTS 3 (2005) est en cours de réalisation. Un questionnaire européen identique dans chaque pays est soumis aux entreprises du secteur privé (hors santé, éducation et agriculture). Les données collectées permettront de construire des indicateurs en matière de politique de formation des entreprises, d'accès et de participation à la formation, de durées et de coûts de formation. Outre les cours ou stages, cette enquête recense aussi les autres manières de se former comme la formation en situation de travail ou le tutorat par exemple. Ces indicateurs nécessitent d'être mis en perspective avec le contexte dans lequel agissent les entreprises. L'enquête documentera également les raisons pour lesquelles les entreprises ont, ou n'ont pas, dispensé de ●●●

Ce supplément est disponible uniquement sur la version électronique de Bref.

Il contient des liens, de couleur verte, qui permettent de naviguer sur le site internet du Céreq.

À partir de l'enquête FC 2000, le Céreq a publié...

• *Un panorama de la formation continue des personnes en France*

Ch. Fournier, S. Hanchane, M. Lambert, C. Perez, M. Théry et G. Thomas, *Bref*, n° 172, février 2000.

• *Hommes et femmes salariés face à la formation continue*

Ch. Fournier, *Bref*, n° 179, octobre 2001.

• *La formation continue des agents de la Fonction publique*

C. Perez, *Bref*, n° 184, mars 2002.

• *La formation continue des salariés du privé à l'épreuve de l'âge*

Ch. Fournier, *Bref*, n° 193, janvier 2003.

• *Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation*

Ch. Fournier, *Bref*, n° 209, juin 2004.

• *L'action de se former et son initiative*

J. Trautmann, NEF, n° 18, septembre 2004.

• *La formation continue dans les trajectoires d'emplois précaires*

C. Perez, G. Thomas, NEF, n° 19, octobre 2004.

À partir des enquêtes CVTS, le Céreq a publié...

• *Les facteurs de développement de la formation continue dans l'Europe des quinze*

F. Avenir, Ch. Campo, M. Möbus, *Bref*, n° 150, février 1999.

• *L'Europe de la formation tout au long de la vie reste à construire*

M. Théry, P. Rousset et Ch. Zygmunt, *Bref*, n° 187, juin 2002.

• *La formation dans les entreprises : entre réflexe et stratégie*

R. Descamps, *Bref*, n° 207, avril 2004.

... formation. La mise en œuvre de l'enquête en France et la production des données françaises sont assurées par le Céreq en concertation avec la DARES et l'INSEE.

Le volet français de cette enquête est destiné également à contribuer aux actions d'évaluation de l'ANI, l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle qui a été repris dans la loi du 4 mai 2004.

► Les enquêtes auprès des individus

Les enquêtes Formation continue 2000 et 2006, **FC 2000** et **FC 2006** sont des interrogations complémentaires aux enquêtes Emploi réalisées par l'INSEE. Elles ont été conçues par l'INSEE et le Céreq. La définition de la formation retenue pour ces enquêtes inclut aussi bien les formations en alternance et les stages que les formations en situation de travail et les pratiques d'auto-formation, entreprises dans un objectif professionnel ou personnel. Les personnes sont également interrogées sur leur attitude face à la formation continue, leur environnement professionnel et institutionnel et les contraintes qui pèsent sur l'accès à la formation.

Pour FC 2006, environ 18 000 personnes âgées de 15 à 65 ans, ayant terminé leurs études initiales, seront interrogées en face-à-face sur les formations qu'elles ont suivies au cours des douze derniers mois. Les informations recueillies permettent d'actualiser celles déjà développées dans **FC 2000** dont les principaux résultats sont disponibles sur le site internet du Céreq. Elles

visent également à explorer plus avant les procédures d'accès à la formation des personnes, c'est-à-dire le processus qui conduit à la décision de participer à une formation, ainsi que l'information et la connaissance dont disposent les personnes interrogées sur les dispositifs de formation continue.

L'enquête FC 2006 inclut également les questions de l'enquête européenne **AES** (Adult Education Survey) sur la formation des adultes. FC 2006 devrait en effet permettre de constituer un fichier de données individuelles, suivant le format défini par Eurostat, destiné à stabiliser une interrogation qui aura lieu tous les cinq ans. AES entend ainsi documenter et comparer les différentes manières de se former en Europe.

L'INSEE réalise par ailleurs une enquête régulière, **FQP** (Formation et qualification professionnelle) qui s'articule autour de cinq volets : la mobilité professionnelle, la formation initiale, la formation continue, l'origine sociale et les revenus du travail. FQP a débuté en 1964. Elle a connu depuis six éditions, dont la dernière date de 2003. Comparée aux éditions précédentes, FQP 2003 permet d'étudier l'évolution du rendement des diplômes et de l'efficacité du système éducatif, de comprendre comment ont évolué les composantes culturelles et socioéconomiques de l'origine sociale sur la réussite scolaire puis professionnelle. Elle permet également d'estimer l'impact de la formation continue sur les carrières professionnelles, en termes de mobilité ou de rémunération. Elle fournit enfin des éléments d'explication sur l'évolution du chômage des personnes sans diplôme. ■

La perspective de couplage des enquêtes FC 2006 et CVTS 3

Il est actuellement envisagé de coupler CVTS 3, enquête menée auprès des entreprises, et FC 2006 réalisée quant à elle auprès des individus. Ce couplage s'appuie notamment sur les résultats de l'étude qualitative menée en 2003 par la DARES et le Céreq sur les politiques de formation continue dans les entreprises, leur mise en œuvre ainsi que les mécanismes d'accès à la formation (cf. encadré page du *Bref* n° 229). Il consistera à sélectionner les entreprises auxquelles appartiennent les salariés questionnés dans l'enquête FC 2006 pour les interroger dans l'enquête CVTS 3.

Cette perspective présente deux intérêts principaux. Elle permettra d'une part de mettre en regard les comportements individuels de formation des salariés et les décisions prises par les entreprises en matière de stratégie globale, de gestion de la main-d'œuvre et de politique de formation continue. Ainsi, une partie des facteurs influençant l'accès à la formation continue des salariés, qui constituent l'angle mort de l'enquête FC 2000, pourra être identifiée. D'autre part, ce couplage permettra de confronter le regard des dirigeants d'entreprises avec celui des salariés. Certains thèmes sont donc abordés à la fois sous l'angle des deux acteurs, comme par exemple les procédures d'accès à la formation. Confronter le regard des salariés et des dirigeants permettra de mieux apprécier le niveau d'information et de négociation des individus dans l'accès à la formation continue et de documenter ce qui fait le cœur des préoccupations de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie : la négociation entre l'employeur et le salarié sur la participation à la formation. La loi prévoit en effet un droit individuel du salarié à se former sous réserve de l'accord de l'employeur, et la possibilité pour ce dernier de proposer des formations hors temps de travail, rémunérées à demi-salaire net, sous condition d'un accord écrit sur les conséquences de cette formation sur la carrière du salarié. Il est donc utile de documenter la manière dont se déroulent ces négociations entre employeurs et salariés.