

Repenser la formation continue

DOSSIER

Accès et retours à la formation

Par Jacques Trautmann

La participation à des activités de formation, au cours de la vie active, correspond à des pratiques dont la diversité justifie qu'on les caractérise. L'expérience plus ou moins fréquente de la formation, en particulier, conduit à en faire des usages différenciés que manifestent leurs durées, leurs objectifs ou le degré d'initiative des intéressés.

Pour la population en âge de travailler, qu'elle soit ou non en emploi, le temps passé à se former est compté ; c'est un temps soustrait à d'autres activités socialement plus urgentes ou nécessaires. En ce sens, la formation des adultes ne se conçoit que discontinue, faite de retours plus ou moins fréquents, au cours de séquences *a priori* plutôt brèves. La formation tout au long de la vie s'entend d'ailleurs, communément, comme possibilité de réitérer l'acte de se former, à un moment ou un autre de l'existence.

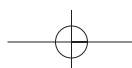
Mais interroger les pratiques de formation, sous l'angle de leur temporalité, de leur rythme et de leurs durées, comme de leurs modalités ou de leurs objectifs, nécessite de s'attacher à l'action même de se former, à une activité socialisée avec son temps propre, en concurrence avec d'autres activités. Cette approche suppose de devoir faire un choix – ou de se le faire prescrire – entre leurs intérêts respectifs. Mais chacun des ces arbitrages particuliers manifeste aussi un sens qui se retrouve dans le renouvellement de cette expérience de formation.

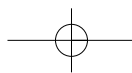
Les retours en formation, quand ils ont lieu, prennent des orientations diverses selon les logiques qui les déterminent implicitement ou délibérément. L'entretien des compétences s'accommode de temps de formation limités et d'une répétition soumise à des objectifs dispersés. À l'inverse, le développement des connaissances, inscrit dans un processus de formation à moyen terme, suppose davantage d'articulation entre ses différentes étapes. Tel est d'ailleurs le sens que veulent imprimer les démarches de validation des acquis professionnels ou d'expérience.

En 1963 déjà, le Conseil européen adoptait une décision fixant des principes généraux pour la mise en œuvre d'une politique commune de formation professionnelle. Et parmi les principes fondamentaux énoncés, l'idée que résumera plus tard l'expression de « formation tout au long de la vie » y trouvait une première formulation¹. Ce texte adopte cependant une

Jacques Trautmann est chargé d'études, depuis 1995, au BETA (Bureau d'économie théorique et appliquée), centre associé au Céreq de l'université Louis Pasteur à Strasbourg. Il a occupé auparavant des fonctions dans l'administration de la formation professionnelle (DRFP, puis adjoint au DFP). Au BETA, parmi les travaux menés en rapport avec le sujet, il a participé aux évaluations des politiques régionales de formation pour 1997-1999 et 2000-2002. Il a publié, dans le même champ : Trautmann J. (1999), « Fin de l'idée d'éducation permanente ? », *Actualité de la Formation Permanente*, n° 159 ; Trautmann J. (2001), « La formation dans le contexte de réduction du temps de travail », *Revue européenne Formation professionnelle* n° 23, CEDEFOP.

¹ « favoriser, au cours des différentes étapes de la vie professionnelle, une formation et un perfectionnement professionnels dûment adaptés et, le cas échéant, une conversion et une réadaptation », Décision 63/266/CEE du 2 avril 1963, JO n° 63 du 24/4/1963. Cependant, en 1971, la Commission dut constater que cette décision n'avait encore donné que peu de résultats (Bainbridge et Murray, 2000).





orientation plus circonscrite que la plupart des textes produits dans les années suivantes, tant en France qu'au sein des instances internationales (UNESCO – Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture, OCDE – Organisation de coopération et de développement économique). Au cours de cette période, qui correspond au tournant des années 1960-1970, s'affirme un modèle éducatif inspiré du *Siècle des Lumières*, avec Condorcet comme figure emblématique, référé au progrès de l'esprit humain, et complété parfois par la notion de « *cité éducative* » (une idée centrale du rapport Faure pour l'UNESCO en 1972, où l'ensemble des acteurs de la société, et non pas seulement l'école, doivent concourir à cette mission éducative, un principe d'ailleurs déjà cité par la loi de 1971). L'éducation permanente comme l'éducation récurrente prétendaient englober la formation professionnelle continue, et lui donner un cadre plus large visant un accès universel aux connaissances scientifiques et aux valeurs éthiques et esthétiques, voire politiques.

Aujourd'hui, la notion « d'éducation et de formation tout au long de la vie », tout en affichant encore formellement des références éducatives globales, inscrit prioritairement la formation dans une perspective économique, dans son rapport au travail et à l'emploi (cf. le Livre blanc de la Commission européenne *Croissance, compétitivité, emploi*, de 1993), avec une distanciation explicite par rapport à la notion antérieure d'éducation permanente (in le rapport Delors pour l'UNESCO en 1996). L'acception actuelle de « la formation tout au long de la vie » se veut très compréhensive, et donc non prescriptive. Toutes les activités de formation, quel qu'en soit l'objectif, quelle qu'en soit la durée, méritent d'être prises en considération ; en outre, leur réitération s'inscrit dans une logique d'accumulation multiforme censée déboucher, à l'occasion, sur des perspectives de valorisation professionnelle ; celle-ci s'effectue au moins par un effet de signalement (Béret et Dupray, 1998), si elle ne se traduit pas par une validation des acquis.

L'enquête « Formation Continue 2000 », sur laquelle s'appuie cette étude, s'inscrit dans cette logique. Elle couvre l'ensemble des formations dont bénéficie la population en âge de travailler, y compris dans leur éventuelle répétition. L'analyse développée ici portera d'abord sur la distinction des individus qui ont ou non déjà expérimenté la formation continue et qui ont éventuellement renouvelé cette expérience.

Elle se poursuivra avec la caractérisation des formations suivies en 1999 (types, objectifs, durées, notamment), compte tenu de cette expérience acquise ou non. Une typologie des quatre principales conduites de formation au sein de la population active synthétisera les observations précédentes ; elle identifiera quelques logiques en œuvre dans les pratiques plus ou moins récurrentes de formation.

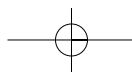
■ DIFFICILE D'ÉCHAPPER À LA FORMATION

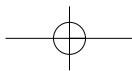
Le constat avéré de l'inégalité d'accès à la formation ne doit pas masquer qu'aujourd'hui, pour les adultes en âge de travailler, l'expérience de la formation s'est banalisée. Lors de l'enquête, en mars 2000, moins d'un tiers de cette population (31 %) n'avaient jamais connu d'expérience de formation continue depuis leur formation initiale. En conséquence, la majorité des formés pendant les quatorze mois précédant l'enquête avaient déjà au moins une fois bénéficié de la formation continue (84 %) ; une personne sur six seulement s'est formée pour la première fois entre janvier 1999 et février 2000 (dont la moitié de jeunes).

Ce premier constat global conduit à s'interroger sur la notion d'accès à la formation. Cet indicateur mesure l'activité de formation au sein de la population salariée, celui notamment fourni par les annexes aux lois de finances pour la formation professionnelle. Il présente toutefois l'inconvénient de laisser supposer que les bénéficiaires font ainsi leur première expérience de la formation ; alors que pour beaucoup, le passage en formation relève d'un retour, répété ou rare. L'effet de cette fréquence de retours est ainsi repéré à travers les indicateurs d'accès à la formation. Or, l'attention portée aux premières séquences de formation, qui souvent se reproduiront, permettrait de mettre en évidence le renouvellement du public bénéficiaire, dont l'importance paraît limitée. On peut dès lors désigner cette étape particulière comme celle du « premier accès à la formation » et de « participation à la formation », la formation de la population au cours d'une période donnée.

■ Des débutants et des pratiquants

La population étudiée regroupe celle des personnes en âge de travailler après leurs études (32,4 millions) :



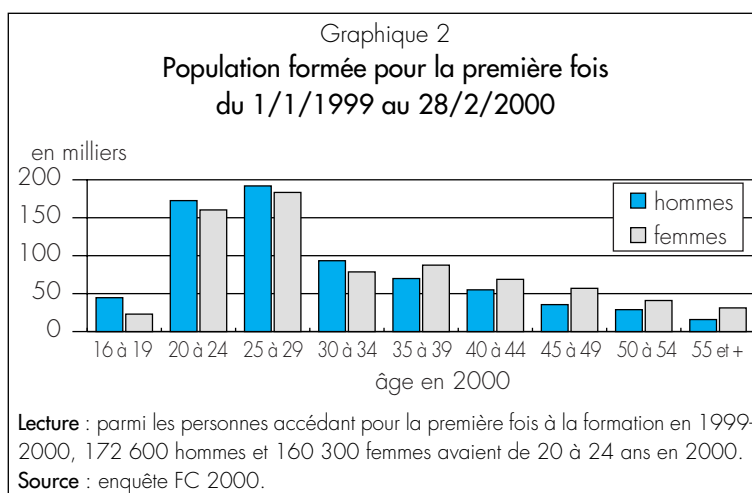
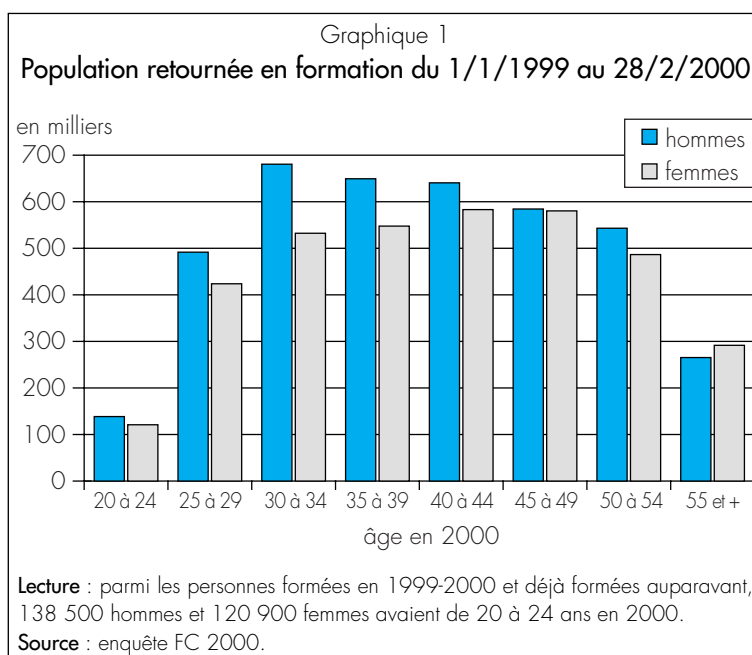


elles peuvent être en emploi, mais aussi au chômage, voire inactives (personnes au foyer ou préretraités). Sur les 9 millions de personnes qui se sont formées en 1999-début 2000, 7,6 millions sont retournés en formation quand 1,4 millions y ont eu accès pour la première fois. Ces retours en formation s'effectuent souvent au cours de la seconde partie de la vie active (cf. **graphique 1**) : la moitié des bénéficiaires ont en effet au moins 40 ans. Toutefois, si les hommes sont globalement légèrement plus nombreux que les femmes à se former (52 % de ces « déjà-formés »), ils retournent en formation plus rapidement que les femmes : ils sont les plus nombreux entre 30 et 34 ans, puis leurs effectifs diminuent progressivement ; chez les femmes, la part de formées croît jusqu'à 40 ans, et c'est entre 40 et 49 ans qu'elles retournent le plus en formation.

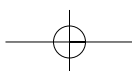
La comparaison avec la population des « nouveaux-formés » (cf. **graphique 2**) fait apparaître de flagrantes disparités : le poids important des jeunes semble aller de soi ; en revanche, la place occupée par les femmes est plus surprenante.

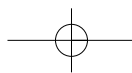
Les jeunes de moins de 30 ans sont évidemment majoritaires parmi ceux qui accèdent à une première formation (54 %), particulièrement à 25 et 26 ans. En outre, ils se forment rapidement après leur entrée dans la vie active. Ainsi, parmi les 20-24 ans qui ont accédé à une formation, deux tiers ont bénéficié d'une formation dans les deux ans qui ont suivi la fin de leurs études. Cette proportion est d'ailleurs toujours plus élevée pour les jeunes filles que pour les jeunes gens, quel que soit l'âge ; et l'écart s'accroît dans la tranche des 25-29 ans : un quart seulement des jeunes gens nouvellement formés ont achevé leurs études moins de trois ans auparavant, contre un tiers pour les jeunes filles. Celles-ci, dont on sait qu'elles prolongent davantage leur scolarité, semblent ainsi bénéficier d'une première formation plus précocement après leurs études. Cette observation ne vaut cependant que pour celles qui se forment ; en effet, le taux d'accès des jeunes filles à une première formation s'avère être inférieur à celui des jeunes gens.

À partir de 30 ans, le nombre des « nouveaux-formés » est en forte régression ; cependant, cette population



occupe une place qui demeure conséquente (46 %). À cet égard, notons que les femmes, à partir de 35 ans, sont sensiblement plus nombreuses que les hommes à bénéficier d'une première formation. Sans doute faut-il considérer que la population féminine en âge de travailler est alors légèrement supérieure à la population masculine. Pour autant, ces femmes d'au moins 35 ans représentent 39 % de l'ensemble de celles qui accèdent à la formation, contre 29 % chez les hommes. Ainsi, parmi les personnes se formant pour la première fois, les femmes sont plus nombreuses (51 %) que les hommes ; et ce, bien qu'elles soient minoritaires parmi les jeunes. Donc, le constat déjà





« l'écart entre les
sexes se réduit avec le
passage à des
tranches d'âges
supérieures »

se réduit-il avec le passage à des tranches d'âges supérieures.

Des retours fréquents en formation au profit des mêmes

Si « la formation tout au long de la vie » suppose un minimum de réitération, il ne suffit pas de considérer qu'il y a un retour en formation dès lors que peut être repérée une expérience antérieure. Tenter d'évaluer le degré de répétition s'avère indispensable, même si cette évaluation demeure imprécise.

Il est impossible en effet d'établir un calendrier des formations suivies au cours de toute une vie, car le souvenir qu'en gardent les intéressés s'estompe avec le temps. On peut néanmoins évaluer approximativement le nombre de formations que les personnes pensent avoir suivies depuis la fin de leurs études. Le collationnement des réponses a été effectué selon une répartition en quatre groupes : les bénéficiaires d'une seule formation, ceux qui sont peu partis en formation (deux à quatre fois), les personnes assez souvent formées (cinq à neuf fois), enfin celles qui se sont fréquemment formées (au moins dix fois). Cependant, parmi les personnes ayant déclaré s'être formées une seule ou peu de fois, certaines ont conservé le souvenir de ces formations, précisément parce que ces occasions furent rares, et les autres parce qu'elles n'ont retenu que les formations auxquelles elles attachaient de la valeur, professionnelle ou personnelle². Vraisemblablement, dans ce cas, elles ont pu suivre davantage de formations

² 85 % ont suivi au moins une formation importante depuis la fin de leurs études, mais parmi eux un quart la situe au cours des quatorze derniers mois. Reste que 15 % jugent qu'aucune de leurs formations ne revêtait d'intérêt notable.

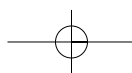
qu'elles n'en ont déclaré. Les résultats observés comportent donc une part de sous-évaluation.

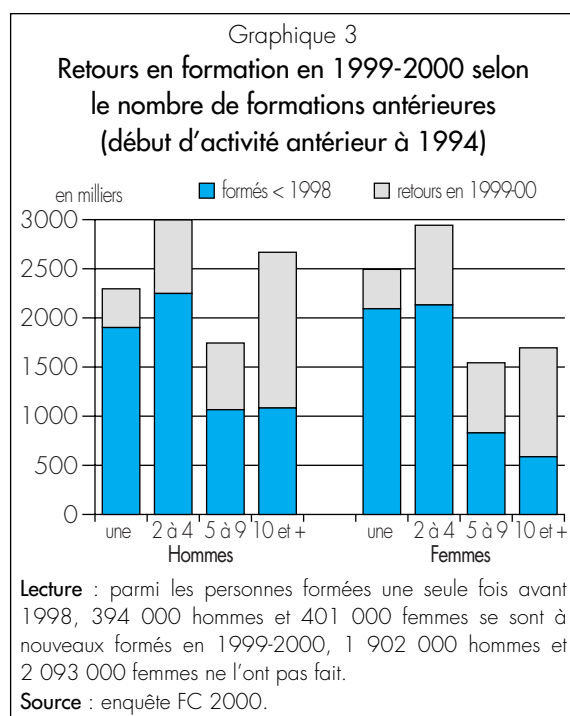
Importantes ou non, ces formations antérieures constituent une expérience qui ne saurait être traitée de façon homogène. Il faut notamment tenir compte du degré d'éloignement de la fin des études, car les plus jeunes ont *a priori* eu moins d'occasions de retourner plusieurs fois en formation. Ainsi, dans la population ne possédant pas cinq ans d'activité en 1998 (études achevées après 1993³), la proportion de ceux qui se sont formés fréquemment est logiquement plus faible que parmi ceux dont la fin des études est antérieure. En revanche, on les retrouve plus souvent en formation en 1999-2000, avec d'ailleurs un fort différentiel entre hommes et femmes. Chez les jeunes hommes, ces retours récents en formation atteignent 56 %, contre 49 % chez les jeunes femmes. Dans les deux cas, ils sont bien plus fréquents que lorsque la fin des études se situe avant 1994 : leur part n'est plus que de 35 % pour les deux sexes.

Mais ce taux moyen de 35 % masque des écarts considérables entre les personnes qui n'ont connu qu'une seule expérience de formation depuis leurs études (antérieures à 1994) jusqu'à 1998, et celles qui en ont déclaré dix ou plus : parmi les premières, une sur six a repris une formation en 1999-2000, tandis que pour les secondes, la proportion est de trois sur cinq (cf. **graphique 3**). Par conséquent, sur l'ensemble de la population formée au cours d'une année, les personnes déjà fréquemment formées sont majoritaires. Ceci ne fait que confirmer le constat selon lequel « la formation va à la formation » (Béret et Dupray, 1998). Cela se vérifie également lorsqu'on examine le nombre de formations suivies au cours des mois précédant l'enquête : les personnes dont l'expérience antérieure de formation s'est réduite à une seule fois ne se sont aussi formées en général qu'une fois en 1999-2000 ; mais quand cette expérience s'est répétée (notamment dix fois et plus), les intéressés se sont aussi souvent formés à plusieurs reprises pendant la période la plus récente.

Des différences de pratiques entre les genres se font jour aussi lorsqu'on considère la part des hommes qui se forment fréquemment (au moins dix fois depuis le début de leur vie active) : elle est nettement plus élevée que celle des femmes (27 % contre 20 %). On

³ Ils représentent 10 % des formés avant 1998.





peut y voir un effet du poids des cadres (catégorie où les femmes sont nettement minoritaires) dont la part augmente de dix points, par rapport aux bénéficiaires de cinq à neuf formations. En revanche, chez les employés, catégorie parmi laquelle les femmes sont bien plus représentées, la réitération de la formation reste généralement inférieure à dix fois.

Enfin, s'il est constant que le retour plus fréquent en formation est corrélé à un niveau de diplôme initial plus élevé, cette caractéristique est davantage marquée encore chez les femmes. Et cela vaut aussi bien pour les personnes entrées dans la vie active depuis au moins cinq ans, en 1998, que pour celles qui y sont entrées récemment, alors que globalement leur niveau de formation initiale s'est considérablement élevé. Ainsi, parmi les hommes bénéficiaires d'au moins dix formations, ceux qui ne possèdent qu'un CAP ou un BEP représentent 50 %, contre seulement 35 % parmi les femmes ; et chez les plus jeunes, ces proportions se réduisent respectivement à 16 et 9 %.

■ SPÉCIFIER LES FORMATIONS

L'enquête permet, du moins pour les formations qui ont eu lieu au cours des quatorze mois précédents, d'en préciser le type, les objectifs principaux et les durées. Elle distingue les stages, entendus dans un sens large, c'est-à-dire incluant conférences, colloques ou séminaires, les formations dispensées dans le cadre de contrats en alternance, les formations en situation de travail (FEST), dès lors qu'un temps défini leur est consacré et qu'un tutorat est assuré, ou encore l'autoformation qui peut s'effectuer seul ou avec un encadrement pédagogique (par l'enseignement à distance notamment). Les objectifs considérés peuvent être l'adaptation à l'emploi, l'obtention d'un emploi, l'acquisition d'une qualification, ou être non professionnels (culturels, sociaux, etc.).



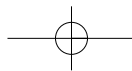
Réunion d'information.

© La Documentation française
Photo : Premier ministre - Service photographique

Ces distinctions ne s'appliquent cependant pas aux formations antérieures à ces quatorze mois ; de même qu'on ignore la durée de celles-ci. Ainsi, pour les personnes retournées en formation, nous ne pouvons traiter ces distinctions qu'au moment de l'actualisation de cette réitération, en 1999-2000.

■ L'ajustement des modes de formation aux objectifs

Le partage entre les différents types de formation présente une différence notable selon que les populations étudiées sont entrées dans la vie active depuis au moins cinq ans (avant ou après 1994) : les actifs récents déjà formés, comme les nouveaux-formés en 1999, jeunes pour la moitié d'entre eux, ont accès à des contrats de formation en alternance dans une



© La Documentation française
Photo : Agnès Bonnot/Yu



Stagiaire AFPA.

proportion de 6 et 7 %, ce qui n'est plus le cas pour les autres. La part des stages s'en trouve d'autant réduite. Elle est d'environ deux tiers (68 % pour les « déjà-formés » récents, 64 % pour les nouveaux) ; alors que parmi ceux dont la fin des études est plus ancienne, les bénéficiaires de stages représentent les trois quarts. Ce mode de formation occupe une place équivalente, quel que soit le but visé.

Quant aux FEST et à l'autoformation, leurs poids respectifs montrent peu d'écarts, autour de 20 % pour les premières, de 6 % pour la seconde, quelle que soit la date de fin des études. Les FEST sont surtout utilisées pour assurer l'adaptation à l'emploi, notamment chez les « nouveaux-formés » (un tiers d'entre eux, quand cet objectif est visé). Les femmes ont recours à l'autoformation aussi bien dans une optique personnelle que pour préparer une qualification ou un diplôme, quelle que soit l'ancienneté dans l'activité ; alors que les hommes l'utilisent essentiellement dans un but personnel.

Ces différences de pondérations entre les objectifs et les modalités de formation qui leur sont adaptées ont aussi une incidence sur la qualité du temps qui leur est consacré. Les formations qui se déroulent sur le temps libre sont sensiblement plus fréquentes chez les « nouveaux-formés » (34 % d'entre eux se forment entièrement sur leur temps libre et 4 % partiellement) que chez ceux qui se sont déjà formés (respectivement 21 % et de 8 %), quelle que soit l'ancienneté dans l'activité. Il est probable que, parmi les nouveaux-formés, il y a davantage de chômeurs et d'inactifs ; dès lors, le partage entre temps libre et

hors temps libre est beaucoup plus flou que pour les salariés. Cependant, le lien existant entre formation sur le temps libre et choix personnel de se former ne saurait être négligé. L'initiative personnelle, distinguée de celle de l'employeur ou de l'initiative conjointe, est bien plus fréquente parmi les « nouveaux-formés » que chez les « déjà-formés », ceux notamment qui sont entrés dans la vie active depuis au moins cinq ans.

Les formations courtes plus souvent reconduites

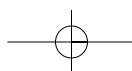
Le temps consacré à la formation constitue une caractéristique essentielle qui différencie

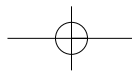
les situations de formation. Les durées ne constituent sans doute qu'un indicateur de la variété des formations suivies. Elles fournissent un indice de l'étendue des connaissances qui peuvent être transmises, comme du délai accordé aux intéressés pour se les approprier ; cependant, une table de durées des formations, corrélative à leur apport, ne peut être établie. Leur observation permet simplement de savoir s'il existe une diversité des durées laissant supposer une diversité des formations ; ou au contraire, si certaines durées apparaissent prépondérantes, manifestant la primauté de quelques standards de formation.

En outre, les temps de formation ne peuvent qu'être estimés et non mesurés, car la connaissance que les formés ont de leur durée demeure parfois imprécise. Ils l'évaluent à partir des différentes unités de temps, l'heure, le jour, la semaine, le mois, prises en compte par l'enquête ; ce qui permet de situer chaque formation sur une échelle de tranches de durées. Rappelons encore que les temps de formation ont été recensés uniquement pendant la période 1999-début 2000.

Trois populations contrastées ont été retenues : les bénéficiaires d'au moins dix formations avant 1998, celles qui ont bénéficié d'une seule formation et qui, comme dans le cas précédent, ont achevé leurs études avant 1994, et les « nouveaux-formés ». Leur comparaison conduit d'abord au constat de la proportion toujours très grande des formations courtes comprises entre *un jour et une semaine*⁴. Néanmoins, les personnes qui ont

⁴ soit entre 6 et 34 heures, selon la grille de conversion ici adoptée, fondée sur une durée moyenne de 7 heures pour la journée de formation qui peut varier entre 6 et 8 heures, donc de 35 heures pour la semaine de formation, et de 140 heures pour un mois.





bénéficié de plus de formations suivent les formations les plus courtes. À l'inverse, les « nouveaux-formés » en 1999-2000 ne sont plus qu'un tiers à avoir bénéficié de formations comprises entre 6 et 34 heures, tandis qu'un quart d'entre eux se sont formés pendant *au moins 3 mois*. Cette proportion est encore de 15 % chez les bénéficiaires d'une seule formation. Elle n'est plus que de 3 % chez ceux qui se sont formés au moins dix fois.

Si les formations comprises entre *une semaine et un mois* représentent une part constante d'environ un quart, quelle que soit l'expérience antérieure de formation, le clivage entre les pratiques de formation selon les groupes considérés devient manifeste dès les tranches de durées comprises entre *un et trois mois* : pour les personnes déjà formées fréquemment, la proportion se réduit à 4 %, alors que pour les « nouveaux-formés » elle est de 12 %. Ainsi, plus les pratiques de formation sont répétées, plus leur durée est brève. À l'inverse, plus les formations sont rares, plus elles sont de longues, voire de très longues durées.

Parmi les motifs qui conduisent à privilégier des formations faiblement ou fortement consommatrices de temps, l'élément le plus déterminant paraît être la situation d'emploi des intéressés au moment de leur formation. Chômeurs ou inactifs peuvent *a priori* prendre le temps qui leur est nécessaire pour se former ; tandis que les personnes exerçant une activité professionnelle sont soumises à un rythme professionnel qui leur laisse moins de latitude pour se former. Il ne s'agit pas forcément d'une contrainte imposée par leur employeur ; les salariés peuvent estimer que leur travail est prioritaire par rapport au temps de la formation. Cela peut justifier que l'on ne se soit pas formé (Aucouturier, 2000) ; c'est bien souvent la raison pour laquelle la grande majorité des personnes qui travaillaient lorsqu'elles ont entrepris une formation y ont passé moins d'une semaine ; pour un quart, elle a duré entre une et quatre semaines, et seuls 13 % ont été en formation au moins un mois (cf. **tableau 1**). À l'inverse, parmi les chômeurs formés, seulement un tiers ont été en formation moins d'un mois. Quant aux inactifs, ils présentent des caractéristiques intermédiaires : la moitié bénéficie de formations très courtes, mais ils s'engagent plus souvent que les chômeurs dans des formations très longues d'au moins un an.

Tableau 1

Situation initiale des formés et durée de leur formation (en %)

durées :	< 1 semaine	< 1 mois	< 3 mois	< 6 mois	6 mois et +	non évaluée
travaillent	62	25	6	2	3	2
chômeurs	15	20	24	21	18	2
inactifs	25	28	10	8	22	7 ¹

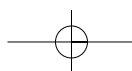
¹ durées non évaluées quand elles étaient comptées en semaines ou en mois et s'étaient déroulées le soir ou le week-end.

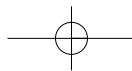
Lecture : parmi les personnes qui travaillaient à la veille de leur formation (salariés ou indépendants), 62 % se sont formés moins d'une semaine, 25 % entre une semaine et moins d'un mois.

Source : enquête FC 2000.

Sans doute faut-il aussi prendre en compte le risque accru qu'il y a à s'engager dans une formation longue plutôt que dans des formations brèves : dans le premier cas, se former réclame un effort considérable pour un résultat soumis à davantage d'*aléas*, la sanction d'une validation, ou l'obtention d'un emploi, lorsque tel est l'objectif visé ; dans le second cas, il est beaucoup plus rare que les bénéficiaires soient évalués sur ce qu'ils ont appris. Le contraste est ainsi très frappant entre l'avis de ceux qui ont suivi une formation comprise entre *un et cinq jours* et l'avis de ceux qui ont bénéficié d'une formation d'*au moins six mois* : deux tiers des premiers (68 %) estiment l'objectif atteint entièrement – et 4 % seulement pas du tout – ; parmi les seconds, ils ne sont plus qu'un quart à considérer qu'ils ont atteint leur objectif, un quart également déclarant n'y être pas parvenu.

Pourtant, si les formations longues sont plus rares que les courtes, particulièrement pour les personnes en emploi, l'effet de cumul peut atténuer les différences entre les temps passés en formation sur une période annuelle (cf. **tableau 2**). Ainsi, ceux qui s'étaient déjà formés au moins dix fois ont consacré, pour 40 % d'entre eux, entre une semaine et un mois à se former au cours des quatorze mois étudiés, alors que la fréquence des formations ayant de telles durées n'est que de 23 % pour cette population ; en revanche, les durées cumulées de moins d'une semaine, si elles concernent encore une proportion notable de ce groupe (41 %), sont en diminution de 20 points par rapport à la fréquence de ces formations de moins de 35 heures. De même, la part des durées cumulées de un à trois mois double en comparaison de la part des formations ayant ces durées. Néanmoins, le seuil





« [...] la diversité
des pratiques
de formation
demeure limitée »

d'un mois de formation demeure une limite rarement dépassée, puisqu'on passe de façon abrupte de 42 à 8 % de bénéficiaires, même en durées cumulées.

Chez les personnes qui ne s'étaient pas formées auparavant ou dont l'expérience de la formation était réduite, l'effet de cumul, depuis janvier 1999, est évidemment beaucoup moins important. Il est très faible pour les tranches de durées longues et aussi plus limité pour les courtes durées correspondant à des formations qui, elles aussi, sont rarement réitérées.

QUATRE CONDUITES DE FORMATION

Pour saisir le processus qui conduit du premier accès à la formation à sa réitération, nous avons distingué trois groupes de populations ayant participé à la formation à partir de janvier 1999 : les débutants, les pratiquants dont l'entrée dans la vie active est récente, et enfin les pratiquants plus anciens entrés dans la vie active depuis au moins cinq ans. Mais cela permet seulement de mettre en évidence que la participation à l'activité de formation s'inscrit dans la temporalité du cours de la vie.

À présent, nous pouvons tenter de situer la part prise par l'accès à la formation et sa répétition par rapport

Tableau 2
Répartition des formés en 1999-2000 selon les durées des formations et
le nombre de formations antérieures (en %)

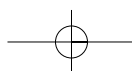
	Fréquence des durées en 1999-2000			Durées cumulées en 1999-2000		
	formés 10 x avant 1998	formés 1 x avant 1998	nouveaux	formés 10 x avant 1998	formés 1 x avant 1998	nouveaux
non évaluées	1	3	4	1	2	3
< à 1 jour	9	6	4	3	4	2
< à 1 semaine	60	44	33	41	40	28
< à 1 mois	23	25	24	42	30	28
< à 3 mois	4	8	12	8	9	13
< à 6 mois	1	5	11	2	5	11
< à 1 an	1	7	9	2	7	10
1 an et +	1	3	4	2	4	5
	100	100	100	100	100	100

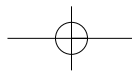
Lecture : 60 % des personnes qui ont bénéficié d'au moins 10 formations avant 1998 ont suivi en 1999-2000 une formation comprise entre 1 jour et une semaine ; mais en durées cumulées pendant ces 14 mois, leur fréquence se limite à 41 % pour cette tranche de durée.
Source : enquête FC 2000.

De ce double constat, prédominance des formations très courtes d'une part, et concentration des formations longues sur les populations dont l'expérience de formation antérieure est rare ou absente d'autre part, on peut raisonnablement déduire que la diversité des pratiques de formation demeure limitée. Si elle était plus grande en effet, on observerait une répartition plus dispersée des durées, du type de celle que présente la population inactive formée en 1999-2000.

aux conduites de formation les plus fréquentes. Nous en avons retenu quatre, qui ne constituent qu'une esquisse de typologie. Elles regroupent des populations au moins égales à 10 % des formés en 1999-2000. Elles tiennent compte à la fois de l'expérience antérieure de formations suivies ou non et des objectifs visés en 1999-2000 (cf. **tableau 3**). Trois typologies correspondent à des situations d'emploi *a priori* stables (CDI, fonctionnaires)⁵ ; elles se différencient

⁵ ce qui a pour conséquence d'exclure, *de facto*, les contrats en alternance.





par l'expérience antérieure de formation d'une part, et le type d'initiative à l'origine de la formation, d'autre part. La quatrième typologie concerne le recours à la formation pour l'accès à l'emploi.

Cet essai de typologie ne permet pas de dresser un panorama complet des conduites de formation. S'il rend compte des pratiques les plus fréquentes (plus de 80 % des formés), d'autres situations mériteraient d'être analysées. Mais elles concernent des populations plus réduites : les actifs indépendants (6 % des formés en 1999-2000), dont les formations sont le plus souvent brèves, effectuées sur leur temps libre, et rarement renouvelées ; les salariés temporaires, en contrat à durée déterminée, en intérim, en contrat aidé, dont l'expérience de la formation est exceptionnelle (4 % des formés) ; les personnes sans emploi se formant dans une optique personnelle.

L'entretien récurrent de la compétence professionnelle

Le premier type de conduite de formation se caractérise par un retour renouvelé à la formation, dont on a vu qu'il s'effectuait par séquences brèves, et qu'il correspondait à une initiative de l'employeur, éventuellement partagée avec le salarié. La population retenue selon les trois critères, de l'emploi stable, de l'initiative prise par l'employeur – ou conjointe –, et d'une expérience antérieure d'au moins deux formations avant 1998, représente 40 % des formés en 1999-2000. Elle est nettement masculine. L'objectif quasi exclusif est l'adaptation à son emploi. Les formations (des stages pour les trois quarts, des FEST pour un quart) durent généralement moins d'une semaine, et sont très exceptionnellement égales ou supérieures à un mois. 70 % de cette population considèrent que l'objectif de la formation (en 1999-2000) a été tout à fait atteint. Quant aux besoins de formation non satisfaits, ils concernent un quart de ces formés. 88 % d'entre eux se sont formés sans y consacrer de leur temps libre.

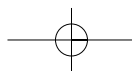
La moitié possède au moins le baccalauréat, en majorité des cadres et des professions intermédiaires. En raison du poids qu'il représente parmi les formés, ce type de conduite de formation correspond donc à la réalité la plus fréquente de « la formation tout au long de la vie », avec un aspect inégalitaire très marqué.

L'adaptation occasionnelle à l'emploi

Par contraste, comment se caractérise la population qui répond aux mêmes critères d'emploi et d'initiative, mais dont l'expérience antérieure se limite au plus à une seule formation ? Le deuxième type de rapport à la formation, tout comme le premier, vise essentiellement l'adaptation à son emploi, mais il s'en distingue par le faible retour en formation. Cette population, bien plus jeune, représente 12 % des formés depuis janvier 1999.

Malgré ce décalage d'âges, les durées de formation sont à peine plus longues que pour la population précédente : 90 % se sont formés pendant moins d'un mois. L'objectif majoritaire est toujours l'adaptation à son emploi (l'obtention d'une qualification concerne moins de 5 % de cette population). Une différence notable réside dans l'importance des FEST pour effectuer cette adaptation (un tiers de ces formés). Le taux d'atteinte de l'objectif visé est quasi identique, tandis qu'on relève un peu moins de besoins de formation non satisfaits. Les formations sur du temps libre sont encore plus rares. Ces formés visant l'adaptation à leur emploi, et qui ont une expérience réduite ou inexistante de la formation, possèdent des niveaux de formation initiale plus faibles que ceux du type précédent ; ils sont aussi plus souvent employés ou ouvriers.

La proximité de ces deux premiers types de rapport à la formation laisse penser que ce qui les distingue est essentiellement le degré de concrétisation dans les parcours de formation au long de la vie active : il traduit une réalité dans le premier cas, alors qu'il ne manifeste qu'une amorce dans le second. Ce deuxième type de rapport à la formation correspond à une entrée dans un processus de réitération possible de la formation, qui ne se confirmera pas toujours mais se réalisera vraisemblablement souvent. Ainsi, lorsque l'initiative de la formation appartient à l'employeur, les caractéristiques des formations proposées aux salariés qui se forment pour la première ou la deuxième fois diffèrent peu de celles proposées aux personnes qui ont une plus grande expérience de la formation. Et les conduites de formation correspondant à ces deux types concernent la moitié des formés.



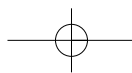


Tableau 3
Comparaison entre les quatre types de conduite de formation, en %

	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4
Part des formés	39	12	20	10
Hommes / femmes	57 / 43	52 / 48	47 / 53	46 / 54
Part des moins de 30 ans	9	38	16	44
Des 40 à 54 ans	52	28	46	24
objectifs des formations				
Adaptation à l'emploi	91	89	58	15
Accès à une emploi			7	60
Qualification ou diplôme	9	11	10	25
Buts personnels			25	-1
durées des formations				
< à 1 semaine	71	65	49	
1 semaine à < 1 mois	23	25	29	34
1 mois à < 3 mois				23
3 mois à < 6 mois	6	10	9	20
6 mois et plus			6 ²	21 ³
objectif atteint				
Entièrement	70	69	51	34
Partiellement	27	26	40	33
Pas du tout	3	5	9	32
niveaux de fin d'études				
Inférieur au bac ou BEP	48	53	33	58
Bac et plus	52	47	67	42
position professionnelle				
Cadres	21	11	29	6
Profes. intermédiaires	36	26	36	16
employés / ouvriers	43	63	35	68
Autres (dont primo demandeurs d'emploi)	10			
nombre de formations				
Avant 1999 : aucune	-1	54	10	44
une seule	-1	46	10	21
plusieurs	100	-1	80	35
En 1999-2000 : une	53	73	59	84
plusieurs	47	27	41	16

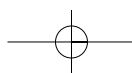
¹ par construction ; ² plus 7 % de durées non évaluées ; ³ plus 2 % de durées non évaluées.

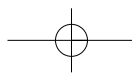
Type 1 : individus formés au moins 2 fois avant 1998, salariés en CDI ou fonctionnaires en mars 2000 et travaillant à la veille de leur formation, formés en 1999-2000 à l'initiative de leur employeur ou par choix conjoint ;

Type 2 : individus non formés ou une seule fois avant 1998, salariés (idem), formés en 1999-2000 à l'initiative de leur employeur ou par choix conjoint ;

Type 3 : individus formés à leur initiative en 1999-2000, salariés (idem) ;

(suite page suivante)





Type 4 : individus ne travaillant pas à la veille de leur formation, formés en 1999-2000 avec un objectif professionnel (adaptation, emploi ou qualification).

Lecture : les formés du type 1 représentent 39 % des formés en 1999-début 2000 ; ils sont masculins à 57 % ; 91 % d'entre eux ont pour objectif l'adaptation à leur emploi et 71 % ont eu des formations de moins d'une semaine.

Source : enquête FC 2000.

■ La formation d'initiative personnelle

L'engagement dans une formation d'initiative personnelle apparaît *a priori* comme un critère qui distingue fortement ce type de conduite des précédents. Elle caractérise des individus dans des situations d'emploi très diverses ; les uns étant salariés tandis que d'autres sont en inactivité ou au chômage ou ont une activité professionnelle indépendante. Nous n'avons cependant retenu ici que la population salariée ayant une situation stable, pour pouvoir mieux la comparer avec les deux types précédents.

Elle représente 20 % des formés en 1999-2000⁶. Si les durées de formation apparaissent plus longues que pour les situations précédentes, elles demeurent tout de même brèves dans leur ensemble. Le total des formations inférieures à un mois concerne encore trois-quarts des formés. Mais la répartition des durées est plus diversifiée, et 7 % des formations se déroulent le soir ou le week-end pendant des semaines, voire des mois. Plus généralement, les formés entièrement ou partiellement sur leur temps libre sont très nombreux, représentant près de la moitié de cette population.

Des attentes plus fortes à l'égard de la formation s'observent aussi parmi cette population. Que la moitié seulement des formés estime avoir atteint son objectif, et qu'un tiers fasse état de besoins de formation non satisfaits en sont des indices. Les objectifs sont par ailleurs nettement plus disparates, accordant une part importante aux buts personnels (un quart), mais aussi à la qualification (10 %), voire à l'accès à un nouvel emploi (9 %). L'objectif d'adaptation à son emploi, bien que réduit, demeure néanmoins majori-

taire. Les pratiques de formation sont aussi modifiées ; à côté des stages qui demeurent prépondérants, l'autoformation occupe une place significative (12 %), plus importante que celle des FEST.

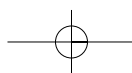
Le retour fréquent en formation se vérifie chez ceux qui, ayant un emploi stable, affirment leur propre initiative dans la pratique de leur formation. Non seulement, dans le passé, la proportion des bénéficiaires d'au moins deux formations dépasse les trois-quarts, mais au cours des quatorze mois précédant l'enquête, 41 % se sont formés plus d'une fois.

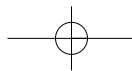
Ce type de conduite de formation traduit un rapport à « la formation tout au long de la vie » qui contraste fortement avec les précédents par une variété plus grande des objectifs visés et des modes de formation utilisés ; ce dont témoigne la répartition plus diversifiée des durées. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à adopter ce type de conduite ; de même, le partage entre les classes d'âge apparaît mieux distribué. Pourtant, certains traits le rapprochent du type 1, soulignant qu'il s'agit de salariés plus souvent encore en position privilégiée : un tiers seulement de ces formés ne possèdent pas le niveau du baccalauréat, et la proportion de cadres y est la plus élevée (27 %).

■ Le recours à la formation pour accéder à l'emploi

À l'opposé des personnes qui se forment en ayant un emploi stable, les sans-emploi en formation (choisie ou prescrite) avec un objectif professionnel, ont des pratiques de formation très différentes, particulièrement manifestes à travers les durées qui leur sont consacrées. Cette population a été sélectionnée en fonction d'une situation de chômage ou d'inactivité à la veille de la formation, et d'un objectif professionnel de formation (adaptation à un emploi, accès à un emploi ou obtention d'une qualification). Elle

⁶ Rappelons que ce critère de l'initiative personnelle ne s'applique qu'à ces seules formations. Les intéressés, s'ils ont été en formation antérieurement, peuvent l'avoir fait par décision de leur employeur, les données de l'enquête ne permettant pas alors de le savoir.





©La documentation française,
photo : Jean-Frédéric Ittel



Stagiaires ANPE

Ce type de conduite de formation se caractérise aussi par une forte proportion de personnes qui n'avaient pas auparavant bénéficié de formation continue (42 %), ou qui n'avaient eu qu'une formation (22 %). Un tiers d'entre elles, néanmoins, avaient déjà suivi plusieurs formations. Puis, en 1999-2000, elles n'ont en général bénéficié que d'une seule formation. Ainsi, les formations rares et longues caractérisent très spécifiquement le type de conduite adopté (ou accepté) par les personnes qui, dans le recours à une formation professionnelle, visent un accès à l'emploi.

* *

*

représente 10 % de la population formée à partir de janvier 1999.

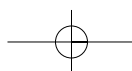
Les durées de formation sont, en ce cas, beaucoup plus longues. Si un tiers de ces formés ont été en formation moins d'un mois, un sur cinq l'a été respectivement entre un et trois mois, entre trois et six mois, et pendant au moins six mois. Il s'agit le plus souvent de formations d'accès à l'emploi (60 %), mais les formations qualifiantes concernent un quart de cette population. Plus de la moitié des individus ont été à l'initiative de leur formation, tandis que pour près d'un quart la décision a été prise par l'ANPE ou conjointement avec elle, et que 12 % y ont été incités par leur entourage (13 % n'ayant par ailleurs pas répondu à cette question). Compte tenu de leur situation et de la durée des formations, le taux élevé de ceux qui estiment n'avoir pas atteint leur objectif (un tiers), n'est pas surprenant ; la proportion de ceux qui considèrent l'avoir atteint complètement ou partiellement est identique.

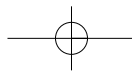
La proportion des jeunes de moins de 30 ans est très forte (44 %). De même, les personnes ayant achevé leurs études avec un niveau inférieur au baccalauréat sont nettement majoritaires. Les primo-demandeurs d'emploi occupent aussi une place significative (7 %) ; par ailleurs, il s'agit essentiellement d'employés et d'ouvriers. Autre conséquence de la jeunesse de cette population, parmi les types de formations pratiqués figurent les contrats en alternance (13%) qui réduisent dès lors la part des stages et des FEST.

SE FORMER TOUT AU LONG DE LA VIE, DES PRATIQUES HÉTÉROGÈNES

L'objectif de promouvoir « la formation tout au long de la vie » conduit à s'intéresser à la formation non plus uniquement en considérant la ligne de partage entre ceux qui y participent et ceux qui n'en bénéficient pas, mais aussi en cherchant à identifier comment des temps de formation s'inscrivent ou non dans un processus de formations plus ou moins renouvelées. La première approche, qui s'interroge sur l'exercice réel du droit d'accès à la formation, est toujours d'actualité, notamment si l'on tient compte de la porosité de la frontière entre la population restée à l'écart de la formation et celle pour qui une première expérience risque de ne plus se reproduire. Mais la seconde approche devient désormais aussi nécessaire ; et ce, en raison de la plus grande diffusion, aujourd'hui, de la formation dès l'entrée dans la vie active. Il en résulte une pluralité d'usages dont il s'agit d'identifier les caractéristiques.

À ce stade de notre étude, le rôle de substitut à la formation initiale qui devrait assurer un premier degré de qualification professionnelle – et qui requiert donc des durées de formation suffisamment longues – apparaît très cantonné à la population sans emploi. De même, les formations censées constituer une alternative à la prolongation d'études initiales occupent une place très modeste. Leurs durées conséquentes expliquent qu'elles ne concernent qu'un





public restreint, qui semble d'ailleurs s'inscrire peu dans des conduites de formation récurrentes. En comparaison, on peut parler d'une large consommation des formations d'entretien et d'ajustement des compétences. Celles-ci traduisent le succès des politiques incitant les entreprises à consentir des dépenses pour la formation de leurs salariés afin de l'intégrer dans leur stratégie de développement. Pour autant, il serait hasardeux d'avancer que les salariés concernés n'en sont pas satisfaits et en réclament davantage.

Ainsi, la réalité de « la formation tout au long de la

vie » balance-t-elle entre forte reproduction de séquences rapides de formation pour une part importante de salariés, et expérience aléatoire de formations, courtes aussi pour les uns, plus longues pour quelques autres, qui souvent ne se reproduiront pas. Reste une forte minorité qui affirme une logique plus individuelle et des pratiques de formation plus diversifiées, mais qui dispose aussi de niveaux de formation et de positions professionnelles avantageux. Son exemple ne peut suffire à justifier que l'on impute aux seuls individus la responsabilité d'une formation poursuivie au cours de la vie active. ■

Bibliographie

Aucouturier A.-L. (2001), « La formation continue est arrivée près de chez vous... », *Premières Synthèses* n° 43.2, Dares, 10 p.

Aventur F. et Hanchane S. (1999), « Inégalités d'accès et pratiques de formation continue dans les entreprises françaises », *Formation Emploi* n° 66, pp. 5-20.

Bainbridge S., Murray J. (2000), « Le cadre politique et juridique du développement de la politique de formation dans l'Union européenne », *Formation professionnelle* n° 20, pp. 5-20, n° 21, pp. 52-60, CEDEFOP.

Béret P., Dupray A. (1998), « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », *Formation Emploi* n° 63, pp. 61-80.

Boyer R. (2000), « La formation professionnelle au cours de la vie », in Gauron A., *Formation tout au long de la vie*, rapport 22 du Conseil d'analyse économique, Paris, La Documentation française, pp. 89-122.

Delors J. (prés.) (1996), *L'éducation un trésor est caché dedans*, Commission internationale sur l'éducation pour le vingt et unième siècle, Paris, Odile Jacob-UNESCO, 311 p.

Doray P. (1999), « La participation à la formation en entreprise au Canada : quelques éléments d'analyse », *Formation Emploi* n° 66, pp. 21-38.

Faure E., Herrera F., Kaddoura A.-R., Lopes H. (1972), *Apprendre à être*, Paris, Fayard-UNESCO, 369 p.

Fournier C. (2001), « Hommes et femmes salariés face à la formation continue, des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », *Bref-Céreq* n° 179, 4 p.

Fournier C., Hanchane S., Lambert M., Perez C., Théry M., Thomas G. (2001), « Un panorama de la formation continue des personnes en France », *Bref-Céreq* n° 172, 4 p.

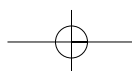
Gélot D., Minni C. (2002), « Formation continue et insertion sur le marché du travail », *Premières Synthèses*, n° 10.2, Dares, 6 p.

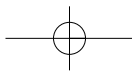
Goux D. et Maurin E. (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », *Économie et Statistique*, n° 306, pp. 41-55.

Goux D. et Zamora P. (2001), « La formation en entreprise continue à se développer », *Insee Première* n° 759.

Grünewald U. (1996), « La formation continue en entreprise contribue-t-elle à la mise en œuvre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie ? », *Formation professionnelle* n° 8-9, CEDEFOP, pp. 39-45.

Lainé F. (2002), « Métier, accès à la formation continue et mobilité professionnelle », *Premières Synthèses*, n° 24.1, Dares, 8 p.





Résumé

Accès et retours à la formation

Par Jacques Trautmann

Si la formation continue s'est aujourd'hui banalisée, la participation à la formation reproduit le plus souvent une expérience antérieure de formation continue. Il faut alors dépasser la seule observation de l'accès à la formation. L'analyse débouche sur un essai de typologie des conduites de formation les plus fréquentes. La question sous-jacente porte sur la qualification des pratiques auxquelles peut s'appliquer le modèle de formation tout au long de la vie. Cet article s'appuie sur une exploitation de l'enquête réalisée par le Céreq en mars 2000 sur les pratiques de formation de la population en âge de travailler et qui a achevé ses études initiales.

