

Éléments d'analyse dans la perspective d'une réforme de la formation continue

Département Production et usages de la formation continue (DFC)

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

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Décembre 2008

PRÉAMBULE

Ce texte est le support d'une communication du Céreq pour la Mission d'information sur la formation tout au long de la vie de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale. Il se base sur plusieurs sources :

- les rapports produits récemment sur la question de la formation continue. Le Sénat puis le Conseil d'orientation de l'emploi (COE) et enfin le groupe multipartite (État, régions, organisations syndicales et patronales) présidé par Pierre Ferracci ont en effet produit une ample documentation sur le sujet, documentation à laquelle le Céreq a contribué dans la mesure de ses compétences. Au terme de l'ensemble de ces débats, il est possible de concentrer le regard sur quelques questions clés ;
- les résultats d'enquêtes menées dans le département Production et usages de la formation continue (DFC) du Céreq. Ces enquêtes sont présentées en annexe ;
- la littérature sur le sujet.

L'ensemble des sources est répertorié dans la bibliographie.

Les rapports cités ci-dessus peuvent être consultés aux adresses suivantes :

Travaux du COE sur la formation professionnelle, avril 2008 :

http://www.coe.gouv.fr/spip.php?page=working_theme_detail&id_rubrique=143

Rapport d'information de M. Bernard SEILLIER, fait au nom de la mission commune d'information Formation professionnelle, 4 juillet 2007 :

<http://www.senat.fr/noticerap/2006/r06-365-1-notice.html>

Groupe multipartite sur la formation professionnelle, synthèse des travaux, juillet 2008 :

http://www.cariforef-pdl.org/telechargement/ficTelecharge_1/Documentation/p04651_rapportferracci.pdf

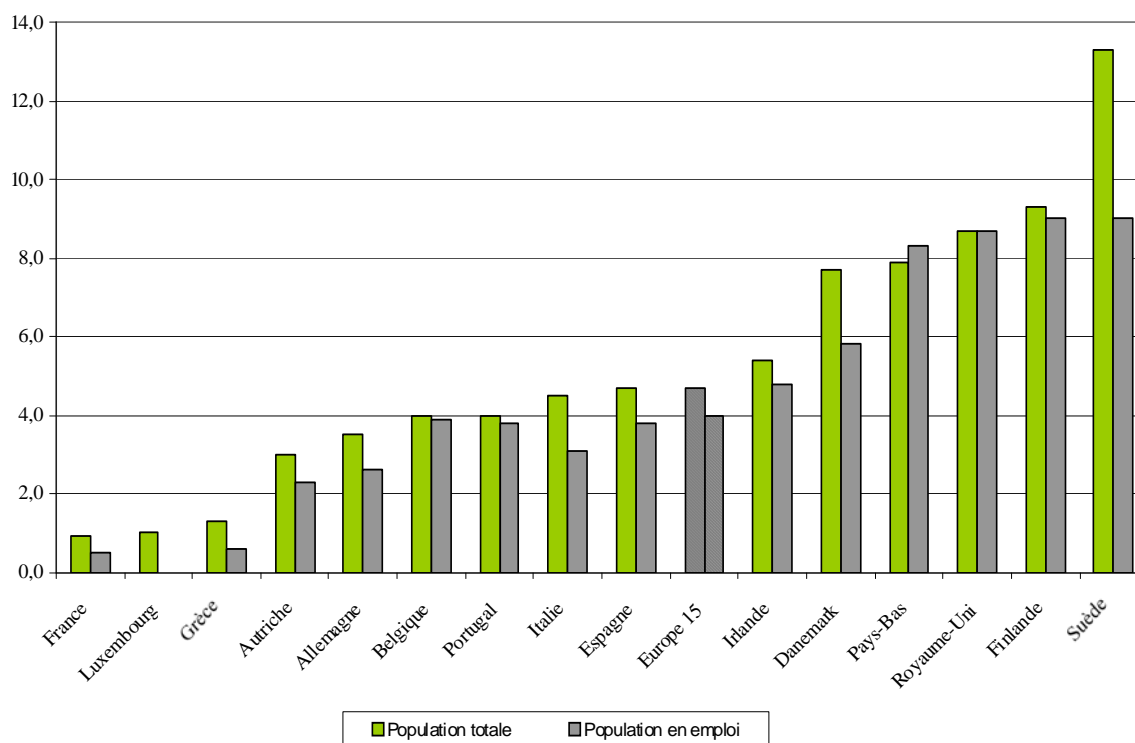
SOMMAIRE

PRÉAMBULE	1
SOMMAIRE	3
1. LE « LIFELONG LEARNING » OU LA CONTINUITÉ FORMATION INITIALE- FORMATION CONTINUE.....	5
2. DÉVELOPPER LA FORMATION DANS LES PETITES ENTREPRISES	8
2.1. La formation financée par les entreprises : résultats d’une enquête européenne	8
2.2. Le rôle décisif des OPCA dans les petites entreprises.....	9
3. PARCOURS PROFESSIONNELS ET FORMATION : LA FORMATION PEUT-ELLE FOURNIR LA SÉCURITÉ EN COMPLÉMENT À UNE FLEXIBILITÉ ACCRUE ?.....	12
4. LA LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS.....	14
BIBLIOGRAPHIE	17
ANNEXE	19

1. LE « LIFELONG LEARNING » OU LA CONTINUITÉ FORMATION INITIALE-FORMATION CONTINUE

Les objectifs de Lisbonne et ceux de la réforme française à venir visent ensemble à établir un continuum d'éducation et de formation tout au long de la vie pour renforcer la compétitivité de la région Europe et encourager une transition vers une « société basée sur la connaissance ». En France, les relations qu'entretiennent le système éducatif et le marché du travail établissent une césure plus nette entre l'âge des études et celui de l'activité professionnelle que partout ailleurs dans les pays de l'Union européenne. C'est en France qu'est observée la plus faible proportion d'adultes de plus de 25 ans poursuivant ou reprenant des études, type de formation que les autorités européennes désignent par le vocable d'« éducation ou formation formelle » (Möbus, 2007). Sans doute faut-il lire dans cette relative faiblesse de la participation des adultes français à la formation formelle une des raisons de la création de voies alternatives d'acquisition des diplômes telles que la validation des acquis de l'expérience (VAE).

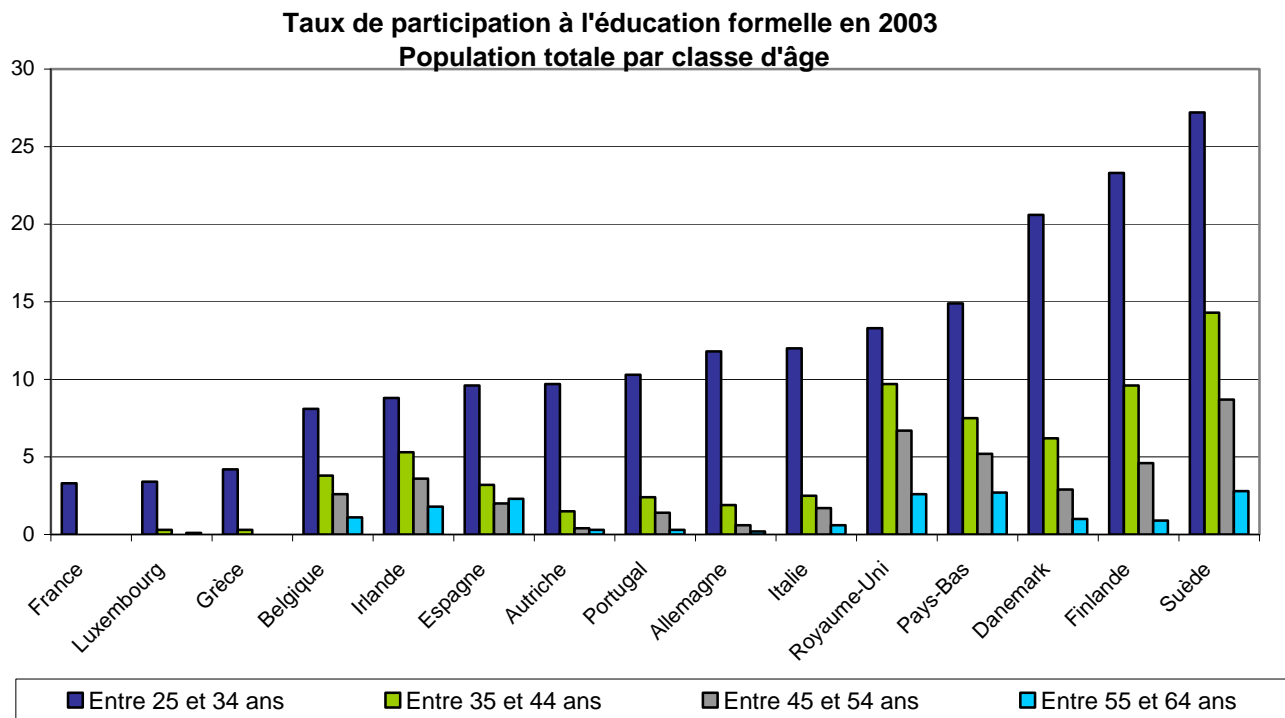
Taux de participation à la formation formelle en 2003
Population totale et population en emploi de 25 à 64 ans



Source : Eurostat - Enquête européenne Forces de travail - Module Ad Hoc 2003 Traitement Céreq

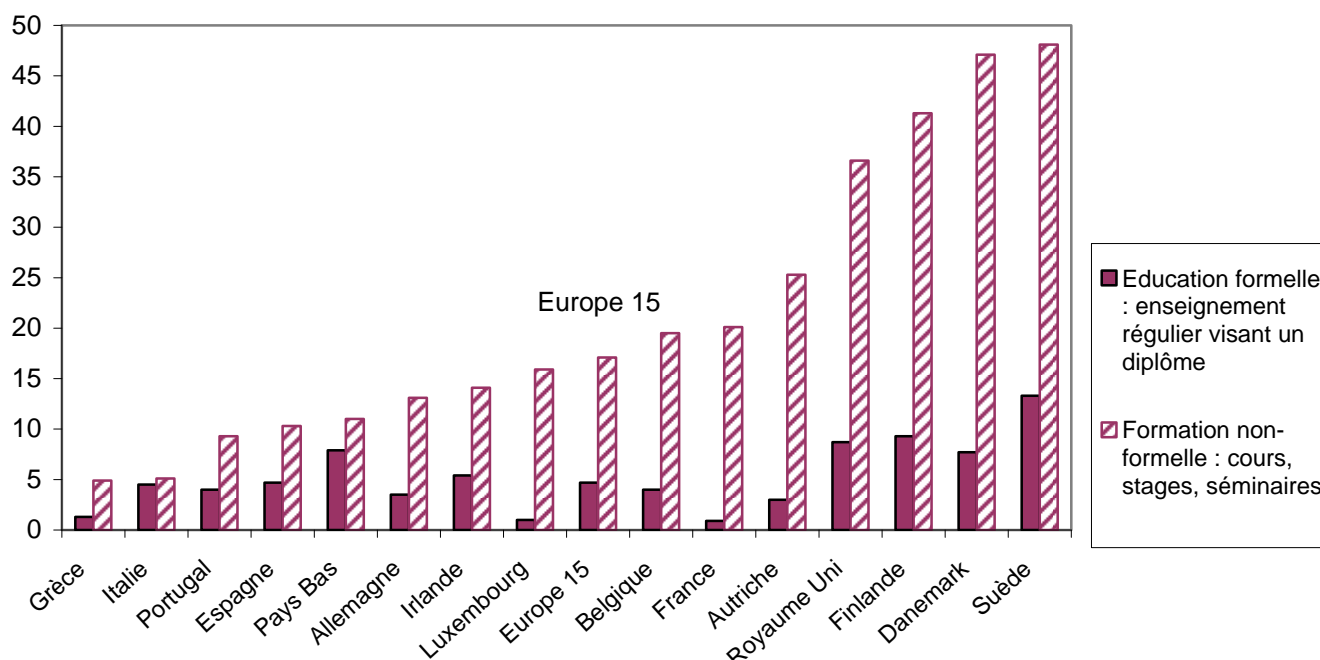
La France figure ainsi parmi les pays européens dont la part de la population scolarisée âgée de 18 ans est la plus élevée (80 % contre 54 % au Royaume-Uni et 75 % pour l'Europe des 15 en 2003). En revanche, le nombre moyen d'années d'enseignement qu'une personne peut s'attendre à recevoir au cours d'une vie y est relativement plus faible que dans l'ensemble de l'Europe. De leur côté, les pays scandinaves, les Pays Bas et le Royaume-Uni dont les taux d'adultes poursuivant des études figurent parmi les plus élevés, combinent deux caractéristiques : d'une part, celle d'avoir une proportion importante d'étudiants occupant parallèlement un emploi, le plus souvent à temps partiel ; d'autre part, celle d'avoir une proportion notable d'actifs occupés

reprenant des études, y compris dans des classes d'âge avancées. Ainsi, la moitié des inscrits dans l'enseignement supérieur ont-ils plus de 25 ans en Suède et au Danemark contre 21 ans en France.



La diffusion dans les pays du Nord de l'Europe de statuts mixtes, qu'il s'agisse d'étudiants travaillant ou de travailleurs étudiant, s'y explique notamment par l'existence d'une offre publique de formation adaptée aux contraintes et à l'emploi du temps des actifs. La France, en revanche, a adopté une forme institutionnelle qui spécialise les âges de la vie : la jeunesse est consacrée aux études sous l'autorité de l'État ; l'âge adulte est consacré à l'emploi dans les entreprises qui financent pour l'essentiel les formations qu'elles jugent utiles et qui se déroulent plus qu'ailleurs en Europe sur le temps de travail ; la vieillesse est consacrée au repos de façon plus précoce que dans les autres pays de l'Union. Les objectifs des divers types de formation sont différents. La formation initiale vise la formation du citoyen doté d'une culture capable de guider ses choix. La formation continue dépend du statut de ceux qui en bénéficient : pour les travailleurs en emploi son objectif est de maintenir ou d'accroître l'efficacité de leur travail ; pour les demandeurs d'emploi l'objectif est de permettre de retrouver un emploi ; enfin pour ceux, rares au demeurant, qui poursuivent des formations formelles, généralement grâce à un congé individuel de formation (CIF), l'objectif est d'acquérir de nouvelles compétences pour changer d'emploi.

**Taux d'accès des adultes à l'éducation formelle et à la formation non-formelle
(population totale de 25 à 64 ans en 2003)**



Source : Eurostat, Module ad hoc 2003 sur la formation tout au long de la vie

Le Lifelong learning ne peut donc reposer sur la seule formation continue mais implique des réformes ambitieuses, au sein de la formation initiale et en articulation avec la formation post-initiale. Celles-ci, sans sous-estimer l'ampleur des obstacles à lever, pourraient favoriser :

- l'essor de l'alternance sur le mode du développement de l'apprentissage ou des formations professionnalisantes du supérieur, dans un but de coordination des rôles respectifs de l'appareil de formation et de l'appareil productif,

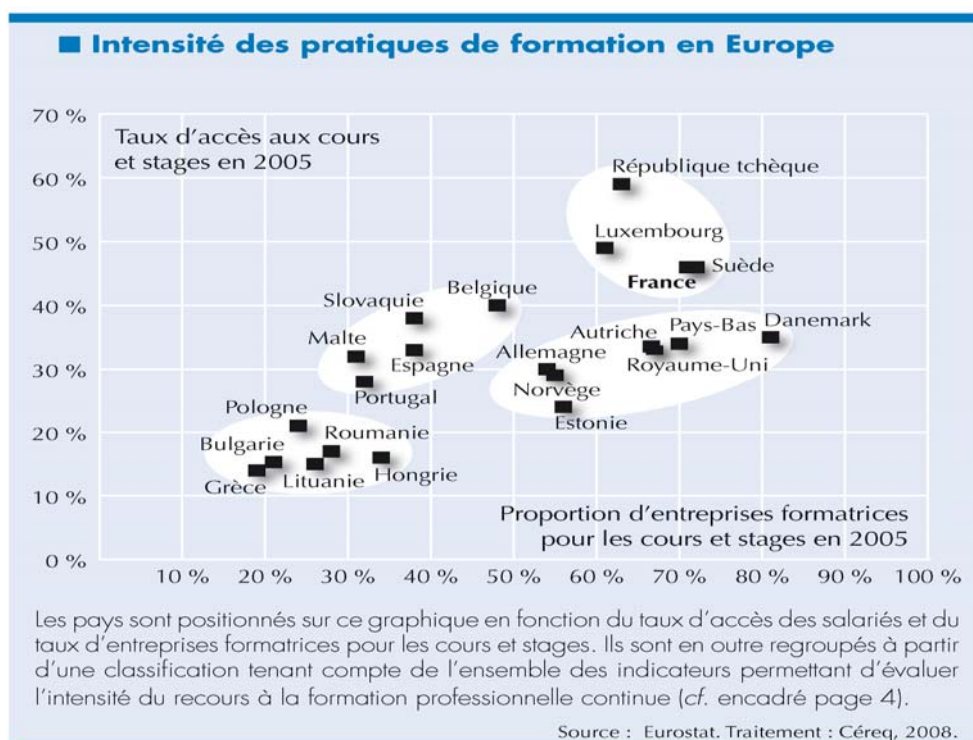
- ou des modes de coordination études/emploi comme cela est plus rarement le cas en France. Les séparations statutaires entre élèves ou étudiants et travailleurs salariés ou indépendants, les régimes de protection sociale, les aides financières accentuent ces spécialisations des âges de la vie.

Conscients de ces faits, les partenaires sociaux dans leur accord interprofessionnel de 2003 avaient proposé aux pouvoirs publics de financer un an de formation à tous ceux qui n'avaient pas atteint un niveau supérieur d'éducation. Ce financement prenait la forme d'un abondement public des sommes destinées au financement des congés individuels de formation. Sous une autre forme, la perspective de la création d'un fonds régional destiné à venir appuyer des projets individuels de parcours professionnels a été une proposition discutée au sein du groupe multipartite présidé par Pierre Ferracci comme partie prenante du thème de la flexicurité.

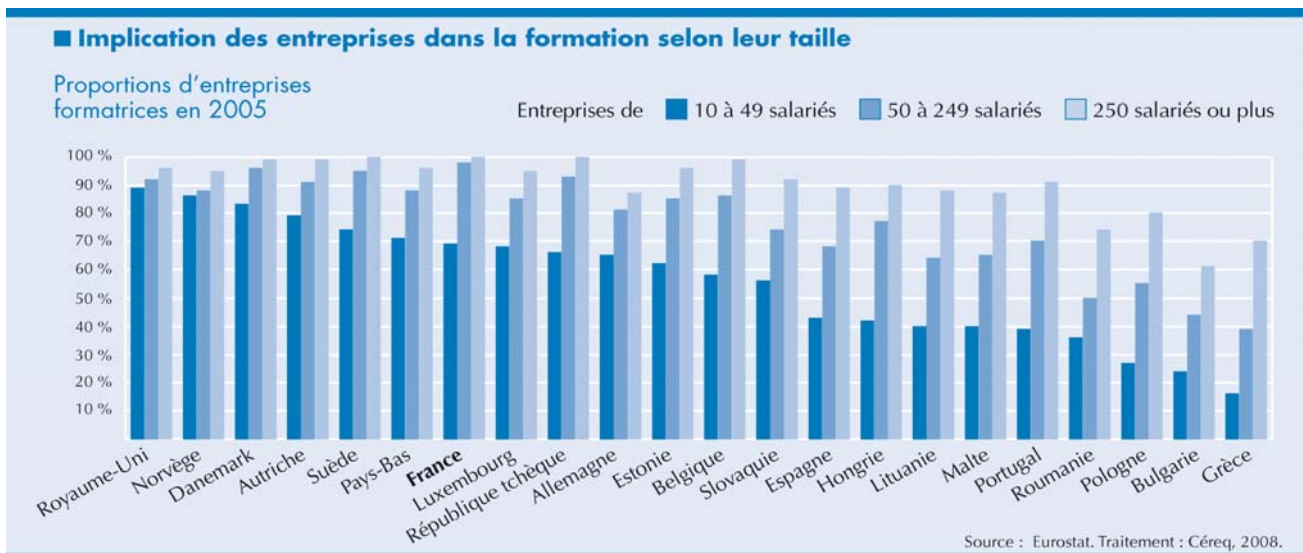
2. DÉVELOPPER LA FORMATION DANS LES PETITES ENTREPRISES

2.1. La formation financée par les entreprises : résultats d'une enquête européenne

La récente enquête européenne CVTS-3 (Continuing Vocational Training Survey)¹ confirme les constats réalisés à l'occasion des deux premières éditions de cette enquête sur le financement des formations par les entreprises : les pays les plus formateurs sont ceux dans lesquels les petites entreprises développent des politiques de formation d'une intensité proche des plus grandes. Au sein de l'Europe, les entreprises françaises sont, en 2005, parmi celles dont l'intensité des pratiques de formation est la plus importante, et si l'objectif français comme l'objectif européen consiste à développer la formation, l'aide apportée aux petites entreprises devient tout à fait stratégique (Checcaglini, Marion, 2008).



¹ Les enquêtes citées dans ce document, CVTS3 et FC2006, sont présentées en annexe.



Pour la France, l'enquête montre ainsi que les entreprises de 20 salariés et plus ont presque toutes formé au moins un de leurs salariés durant l'année 2005 (plus de 87 % d'entreprises formatrices). Elles sont seulement 56 % dans ce cas lorsqu'elles emploient moins de 20 personnes. De même, la probabilité de suivre un cours ou un stage croît avec la taille de l'entreprise. Ainsi, dans une grande entreprise de plus de 1000 personnes, le taux d'accès des salariés est presque trois fois supérieur à celui des salariés d'une petite entreprise de moins de 20 personnes. Cependant dans ces dernières les durées moyennes par stagiaire sont les plus longues (32 heures).

L'implication des petites entreprises (de 10 à 49 personnes) dans la formation de leurs salariés est favorisée par des facteurs structurels comme l'appartenance à un groupe, un fort taux d'encadrement (>35 %), la saisonnalité de l'activité, l'introduction d'une innovation, ou encore des objectifs en termes de qualité alors que les recrutements récents semblent au contraire freiner leur investissement en formation. En outre, dans ces entreprises, plus la diffusion et le partage de l'information sur la formation sont larges plus leur probabilité de former leurs salariés s'accroît (Checcaglini, Théry, 2009).

Les formations financées par les entreprises sont non formelles pour l'essentiel, et visent l'adaptation à l'emploi. L'accès à la formation professionnelle continue paraît plus marqué par les caractéristiques des entreprises qui la mettent en œuvre et les emplois occupés que par les caractéristiques individuelles des stagiaires : « Si l'effort de formation est inégalement réparti, c'est avant tout entre les entreprises et les emplois et beaucoup moins entre les salariés qui occupent le même type d'emploi dans une même entreprise » (Goux et Maurin, 1997). L'accès des salariés à la formation est ainsi d'autant plus fort que la taille de l'entreprise est grande. Un objectif de réduction des inégalités entre salariés pour partie induites par la taille des entreprises passe par l'augmentation de la quantité des formations offertes par les petites entreprises.

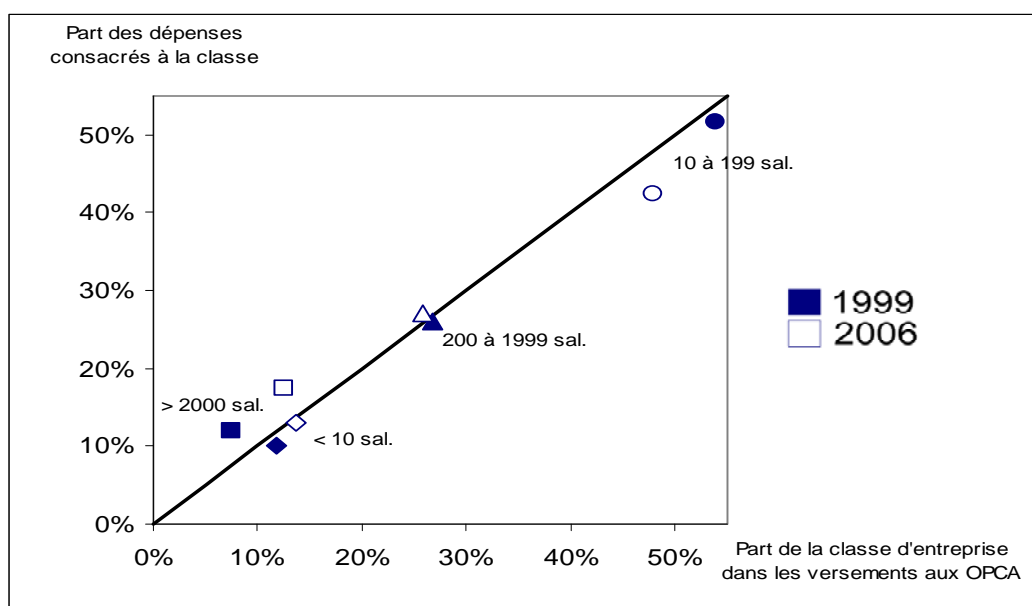
2.2. Le rôle décisif des OPCA dans les petites entreprises

Les OPCA ont une double mission : celle qui consiste à collecter, mutualiser et redistribuer les cotisations versées par les entreprises et celle de fournir une information sur la formation à ces mêmes entreprises. Les organismes paritaires qui ont en charge le congé individuel de formation font exception en ce qu'ils collectent de l'argent des entreprises et redistribuent ces sommes et l'information auprès des salariés.

Comment apprécier les rôles respectifs de la mutualisation et de l'appui aux petites entreprises ?

- La mutualisation au titre de la professionnalisation (alternance avant 2004) et du DIF, opère une relative redistribution en faveur des petites entreprises en raison d'une plus ample politique de recrutement de jeunes et désormais d'adultes en contrat de professionnalisation par celles-ci. L'obligation légale qui pèse désormais sur les grandes entreprises de disposer de 3% de leur effectif salarié en alternance peut cependant renverser cet état de fait établi de longue date.
- La mutualisation au titre du CIF ne concerne pas directement la taille de l'entreprise.
- La mutualisation au titre du plan de formation a un effet anti-redistributif selon la classe de taille des entreprises dont l'ampleur s'est un peu accentuée entre 1999 et 2006. Contrairement aux grandes entreprises, les petites (10 à 200 salariés) versent plus aux OPCA au titre du plan de formation qu'elles ne reçoivent. Ce sujet a été amplement débattu par la mission sénatoriale sans parvenir à convaincre les partenaires sociaux gestionnaires des OPCA. Si bien que la mutualisation du plan de formation ne constitue pas une aide financière aux PME.

La mutualisation des fonds collectés au titre du plan de formation



Source DARES 2008

Note de lecture : la bissectrice représente l'égalité entre les versements et les dépenses consacrées à chaque classe de taille. Les entreprises situées au-dessus de la bissectrice sont gagnantes, au-dessous, perdantes.

Au-delà de la fonction de mutualisation, les OPCA sont d'utiles intermédiaires pour les aides que les pouvoirs publics de niveau européen, national ou régional fournissent pour tel ou tel type de formation pour des salariés en activité.

En ce qui concerne l'appui aux petites entreprises, les OPCA restent partiellement handicapés par leur mission de gestion administrative et financière de sommes ayant un caractère para-fiscal. Selon une étude du Céreq réalisée en 2003 dans quatre régions et auprès de quatre OPCA, le temps que les salariés d'un OPCA

passent à cette gestion représente au moins 60 % du temps disponible. Si bien que le temps passé auprès des entreprises s'en trouve considérablement restreint (30 à 40 %). Pourtant, ces salariés interrogés sur leurs vœux déclarent pour une grande majorité souhaiter entrer en relation avec les adhérents. L'abandon du caractère fiscal des sommes collectées au profit d'une définition sociale allègerait probablement les obligations de gestion et offrirait plus de temps disponible pour l'aide aux entreprises et notamment aux PME. Une mission privée d'une obligation de gestion et centrée sur l'aide et le conseil clarifierait les objectifs des OPCA.

Comme l'a souligné le rapport du groupe présidé par Pierre Ferracci, faire évoluer la mission confiée aux OPCA vers l'aide et le conseil aux entreprises soulève les questions de la concurrence. Pareille évolution avait été souhaitée par les partenaires sociaux en 2003 qui avaient envisagé de substituer à l'obligation fiscale une obligation sociale.

La contribution des OPCA à l'essor du DIF dans les PME (enquête CVTS3)

Parmi les entreprises qui ont organisé des DIF en 2005, près de 60 % déclarent avoir organisé la formation entièrement sur le temps de travail. La prise en charge des coûts du DIF a été supportée en totalité par un OPCA dans moins de la moitié des cas et aucun financement d'OPCA n'a été mobilisé dans un quart des cas (CVTS-3).

Dans les entreprises de moins de 20 salariés qui ont eu recours au DIF en 2005, les utilisateurs de DIF représentaient près de la moitié de leurs stagiaires, tandis que dans les grandes entreprises de plus de 1000 salariés ayant eu recours au DIF en 2005, les utilisateurs de DIF représentaient moins de 3 % des stagiaires. L'importance de l'utilisation du dispositif par les petites entreprises semble encore plus marquée pour celles qui ont toujours ou souvent recours à un service de conseil externe (OPCA, consultant, organisme de formation) pour avoir des informations ou des recommandations en matière de formation professionnelle continue. Pour les petites entreprises (de 10 à 20 salariés), le fait le plus décisif dans le recours au DIF semblerait être la sensibilisation de l'entreprise elle-même par un organisme extérieur tel un OPCA. Dans les petites entreprises, la diffusion d'une information et l'aide à la construction d'une politique jouent un rôle particulièrement significatif en ce qui concerne le recours au DIF. Cet aspect est plus prééminent encore que la prise en charge pour tout ou partie des coûts de formation

Ces chiffres ne concernent que l'année 2005 alors que les accords de branche qui fixent les conditions d'aménagement de l'ANI et de la loi ne sont pas encore tous conclus. Il serait donc hâtif d'en tirer des conclusions générales. Cependant les premiers éléments recueillis montrent un défaut d'information d'une grande partie des salariés, et probablement des entreprises elles-mêmes. Celles-ci sont loin de toutes diffuser à l'ensemble de leurs salariés l'information sur le nombre d'heures acquises en DIF en application des dispositions légales. Elles sont loin aussi de toutes organiser des entretiens professionnels au cours desquels peuvent être discutées les formations utiles à la construction des parcours et éventuellement mobilisés les droits individuels à la formation. Alors que des campagnes de presse ont été organisées pour les contrats de professionnalisation, rien de tel n'a concerné le DIF.

En conclusion, en référence aux objectifs européens de hausse des niveaux de formation quelle qu'en soit la forme, l'aspect le plus décisif consiste à hausser les taux d'accès des salariés des PME. Dépourvus de services de formation internes ces entreprises ne peuvent développer la formation qu'avec un appui externe de confiance. Telle est la fonction que devraient prioritairement développer les OPCA.

3. PARCOURS PROFESSIONNELS ET FORMATION : LA FORMATION PEUT-ELLE FOURNIR LA SÉCURITÉ EN COMPLÉMENT À UNE FLEXIBILITÉ ACCRUE ?

Quelle influence peut-on attribuer à la formation dans les parcours professionnels ? Celle de la formation initiale sur les parcours des différentes générations quittant l'appareil scolaire est désormais régulièrement observée à trois, cinq, sept et même bientôt dix ans². Mais à la différence du rôle joué par la formation initiale lors de l'insertion dans l'emploi, celui de la formation continue dans la construction du parcours professionnel demeure peu identifié, faute d'avoir suffisamment pris en compte ses liens avec le travail et son organisation.

La formation continue financée par les entreprises constitue-t-elle une protection contre les risques de transitions ?

Dès 1997 à l'issue de l'avant dernière enquête Formation Qualification Professionnelle (FQP), D. Goux et E. Maurin concluaient que « *la formation continue en entreprise n'a pas d'effet propre très important sur les salaires de ceux qui en bénéficient. En revanche, elle accroît de façon significative la stabilité des emplois de ceux qui en ont profité* » (Goux et Maurin, 1997)

La formation continue est-elle un investissement en capital humain capable de générer une amélioration de la situation salariale de ses bénéficiaires ?

Après avoir confirmé les analyses attestant de l'absence d'effet salarial propre à la formation continue à l'occasion de la dernière enquête FQP, P. Béret analyse l'évolution de la situation de la manière suivante : « *En considérant les cinq années précédentes les enquêtes pour 1977, 1993, et 2003, le taux des formés a explosé, la certification s'est effondrée et les durées ont fondu. De même, les conséquences liées à la conception de la formation comme un investissement n'ont plus lieu d'être puisque diplôme et durées des formations n'ont plus d'effet allant dans ce sens.* » (Béret, 2008)

Gains de productivité et financement de la formation continue

Pareille affirmation en ce qui concerne les salariés paraît plausible et ce d'autant plus que leur formation reste, en France de manière plus accentuée que dans nombre de pays d'Europe, entièrement financée par l'employeur et se déroule en très grande partie sur le temps de travail. Mais pour les entreprises n'est-ce pas aussi un investissement ? Dans un document de travail P. Aubert, B. Crépon et P. Zamora examinent le rendement apparent de la formation continue dans les entreprises. Ils concluent « *Nos estimations semblent confirmer l'existence de gains de productivité significatifs associés à la formation continue dispensée par les employeurs. L'investissement en formation continue serait en outre bien profitable aux entreprises, puisque celles-ci conserveraient la majeure partie de ces gains.* » (Aubert, Crépon, Zamora, 2006).

Formation et transitions dans l'entreprise :

Quelques résultats empiriques sur les liens entre les changements de poste dans l'entreprise et la participation à la FPC, tirés de l'enquête FQP de l'INSEE, permettent cependant d'entrevoir les effets bénéfiques du lien formation-mobilité, a fortiori pour ceux qui ont le moins d'opportunités de se former et d'évoluer dans l'entreprise, donc de se professionnaliser (Marion, Möbus, Sigot, 2008).

² Enquêtes longitudinales dites « Génération » du Céreq, sur les premières années de vie active.

On peut ainsi mettre en évidence une corrélation positive entre le changement de poste au sein de l'entreprise et la participation à la formation continue, un peu plus de la moitié des changements de poste correspondant à une promotion et/ou une augmentation salariale. Toutes choses égales par ailleurs, les chances d'accès à la formation sont quasiment doublées lorsqu'il y a changement de poste tout comme le sont les probabilités de changer de poste lorsqu'il y a participation à la formation.

Le résultat le plus intéressant est sans doute que les interactions entre la mobilité interne et la formation continue apparaissent plus étroites pour les salariés dont le niveau de diplôme initial et la position dans l'entreprise sont peu élevés. De même, l'interaction entre mobilité interne et formation continue semble d'autant plus manifeste lorsque les opportunités de mobilité interne et de formation sont rares dans l'entreprise. Il avait déjà été démontré que la formation continue tend à être plus rémunérée dans les entreprises où elle est la moins fréquente (Paul, 1999).

Ainsi, des secteurs souvent caractérisés comme cumulant de nombreux handicaps – forte proportion de non-diplômés, faiblesse des niveaux de qualification, possibilités de promotions réduites, accès à la formation faible – apparaissent ancrer la formation dans un lien plus étroit avec les changements de poste. La formation, plus rare, y semble plutôt réservée aux salariés destinés à être mobiles dans l'entreprise. Sont concernés les secteurs de la construction et des industries agro-alimentaires, de consommation et de biens intermédiaires et dans une moindre mesure les secteurs de l'automobile, de l'industrie des biens d'équipement et des transports. Cette imbrication formation-changement de poste est également très présente pour certains secteurs particulièrement formateurs (énergie et secteur financier). Dans ces deux types polaires de secteurs, la professionnalisation des salariés semble tenir plus qu'ailleurs à l'association de la formation professionnelle continue et de la mobilité interne. Ce qui les différencie repose sur le fait que dans un cas, ce processus est ouvert à un nombre relativement important de salariés alors que dans l'autre, il s'adresse à une minorité.

On peut déduire de ces résultats qu'une organisation du travail favorisant le changement de poste contribuerait à une plus grande diffusion des pratiques de formation continue auprès des salariés qui en sont le plus éloignés et inversement que la diffusion de la formation continue permettrait d'ouvrir l'éventail des postes qui leur sont accessibles.

Ainsi de manière très synthétique on peut sans grand risque d'erreur affirmer :

- que l'objectif de promotion sociale lié à la formation ne se réalise pas dans celles financées par les entreprises (hors CIF) ;
- que si la formation accompagne les changements intervenus dans l'emploi, elle ne peut pas être considérée comme à l'origine de ces changements mais plus probablement induits par eux ;
- et enfin que loin de protéger des transitions d'une entreprise à une autre, la formation financée par les entreprises a plutôt tendance à stabiliser dans leur emploi ses bénéficiaires et à en priver les autres.

4. LA LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS

La loi de 1971 a permis en pratique à un plus grand nombre de salariés d'accéder à la formation professionnelle continue. Mais dès 1993, le caractère dynamique du système mis en place s'amenuise : les entreprises consacrent une part décroissante de leur masse salariale au financement de la formation professionnelle continue de leurs salariés ; les inégalités tant en termes d'appartenance sectorielle, que de taille d'entreprises ou de catégories socioprofessionnelles perdurent. Ainsi à la veille de la mise en place de la réforme de 2004, si 13 % des salariés d'une entreprise de 10 à 19 salariés accèdent à la formation, ils sont plus de 50 % dans une entreprise de 500 salariés et plus. De même, 9 % des ouvriers d'une entreprise de petite taille se forment, contre près de 65 % des cadres d'une entreprise de 500 salariés et plus.

Taux d'accès par CS selon les tailles d'entreprises en 2004

(en pourcentage, hors alternance, CIF et contrats de professionnalisation)

	Ouvriers	Employés	Techniciens et agents de maîtrise	Ingénieurs et cadres	Ensemble
de 10 à 19 salariés	7.9	11.5	24.1	20.1	12.5
de 20 à 49 salariés	14.5	12.0	30.8	29.8	19.7
de 50 à 249 salariés	26.1	29.4	46.6	47.3	33.9
de 250 à 499 salariés	31.8	35.7	54.5	57.6	42.1
de 500 à 1999 salariés	35.7	43.3	60.4	63.0	49.2
2000 salariés et plus	41.7	39.8	65.7	64.1	50.4
Ensemble	29.0	29.3	55.0	53.2	39.0

Source : Déclarations fiscales n° 2483 - Exploitation Céreq

Le préambule de l'ANI de septembre 2003 fait état de deux ordres de préoccupations de la part des partenaires sociaux qui renvoient aux objectifs du droit individuel à la formation. Il s'agit en effet d'un droit égal pour tous qui, de ce fait, peut être regardé comme l'instrument destiné à résorber les inégalités habituellement constatées : « l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépend trop souvent de leur niveau de formation initiale, de la taille de leur entreprise, du secteur professionnel dans lesquels ils exercent leur activité, de leur sexe, de la catégorie socioprofessionnelle correspondant à leur emploi, ou de la nature de leur contrat de travail... ». Mais il s'agit aussi d'un droit individuel susceptible de permettre « à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle » en lui confiant un droit à la parole sur les formations qui pourraient être organisées en sa faveur.

En tant que tel le DIF constitue un instrument qui vise l'égalité des chances en offrant à chaque salarié la possibilité de faire valoir son droit. Les conditions dans lesquelles il s'exerce dépendent largement de la politique des entreprises qui peuvent susciter ou faire obstacle à son exercice.

Quelle contribution le droit individuel à la formation apporte-t-il à la lutte contre les inégalités ?

Le recours au droit individuel à la formation reste relativement limité et ne concerne que 5 % des salariés en 2007. Mais dans les entreprises utilisant ce dispositif, les inégalités d'accès à la formation tant en termes de secteurs que de taille ou de catégories-socioprofessionnelles tendent à se réduire. (Marion, Théry, Gauthier, Sigot, 2008)

En 2007, près de 19 % des entreprises ont eu recours au DIF (moins de 6 % en 2005) pour former un peu plus de 500 000 salariés. Le taux d'accès global à ce dispositif qui était en 2004 de 1 %, double presque en 2005, pour atteindre 3 % en 2006 et 5 % en 2007. Si la progression d'une année sur l'autre est forte, ces taux d'accès restent relativement faibles. Les durées sont en outre relativement limitées (20 heures) et stables d'une année sur l'autre alors que les droits ouverts augmentent de 20 heures chaque année pour l'ensemble des salariés. Enfin, le recours à des formations organisées en dehors du temps de travail concerne en 2007 moins de un cinquième des salariés ayant fait usage de leur DIF.

Les salariés des entreprises mettant en place le DIF voient leur chance d'accéder à la formation plus que doubler par rapport aux salariés des entreprises qui ne font pas usage de ce dispositif. Ce constat est particulièrement net pour des secteurs considérés comme peu formateurs.

De même, les plus petites entreprises ayant recours au DIF ont des taux d'accès à ce dispositif qui atteignent plus d'un salarié sur cinq pour un sur vingt dans les plus grandes, inversant la hiérarchie habituellement constatée qui voit l'accès à la formation des salariés croître avec la taille de l'entreprise.

Enfin, pour les entreprises qui ont fait usage du DIF, les écarts de taux d'accès entre catégories socioprofessionnelles ont tendance à se réduire : les ouvriers et les employés voient leur taux d'accès augmenter entre 2005 et 2006 respectivement de 12 % et 15 % alors que ceux des cadres, ingénieurs et techniciens et agents de maîtrise progressent seulement de 10 %.

Il semble donc qu'une plus grande diffusion du DIF dans les entreprises aurait probablement un effet de réduction des inégalités. Sa relative faiblesse interroge sur la capacité des règles élaborées par les partenaires sociaux et approuvées par le législateur à rencontrer l'assentiment des opérateurs concernés à savoir les entreprises, les salariés et leurs représentants.

Un objectif d'égalité des chances dans l'accès à la formation professionnelle continue pourrait ainsi reposer sur un DIF transférable ; non pas dans l'esprit de venir alimenter un compte formation comme le propose le rapport du Sénat mais dans le but d'inciter les entreprises à mettre en œuvre une véritable politique concertée. Il est en effet notable que les durées des DIF depuis 2005 jusqu'à 2007 sont à peu près stables à un niveau moyen à peine supérieur à 20h, alors que les comptes individuels disposent de dotations qui n'ont cessé de croître au cours du temps. Si ce qui importe est l'inflexion des politiques de GRH dans les entreprises, comme cela semble en être le cas, alors la question n'est pas celle d'une portabilité du DIF qui se réfère implicitement à la perspective de comptes individuels mais bien plus à une incitation quitte à ce que le montant des sommes en jeu soit plus faible et la durée des DIF revue à la baisse.

Ces données chiffrées semblent confirmer les termes du bilan intermédiaire réalisé à la demande du gouvernement en 2006. L'essor de l'usage du droit individuel à la formation est lié au développement de politiques d'entreprises susceptibles de construire une proposition d'offre de formation accessible, d'en informer les salariés sous de multiples formes, d'organiser le relais de cette information par la hiérarchie intermédiaire préalablement formée à la conduite d'entretiens professionnels. Cette montée des exigences du débat employeur/salarié dans l'entreprise au sujet de la formation s'inscrit dans des transformations des

relations de travail qui voient progressivement régresser la simple subordination des salariés au profit d'une autonomie contrôlée. La formation, en effet, ne saurait au moins en ce qui concerne les travailleurs en activité être regardée indépendamment du travail et de son évolution.

Environ 10 % des entreprises offrent à leurs salariés des opportunités de formation accompagnées de mobilités professionnelles horizontales ou verticales ainsi que d'un véritable espace de délibération sur la formation. Ce sont majoritairement des entreprises de 50 à 249 salariés, rattachées à un groupe, se composant pour près de la moitié de secteurs relevant de l'immobilier, du service aux entreprises, des services collectifs et sociaux à côté de l'industrie chimique, et de la fabrication d'équipements (Lambert, Véro, 2008). Ces entreprises connaissent deux fois plus souvent une situation de fusion, rachat ou scission, qui s'accompagne d'une innovation de leur produit ou de leur méthode de production. Ces réorganisations donnent lieu à une politique de formation ambitieuse, avec un taux de participation financière et une espérance de formation parmi les plus élevés, et une mobilisation de tous les modes de formation à l'exception de l'autoformation. Elles constituent la forme la plus achevée de la manière dont les partenaires sociaux avaient liés les questions de parcours professionnels et la formation continue dans les motivations de leur accord de 2003³.

³ Ces résultats sont issus d'une typologie construite à partir du fichier croisé des enquêtes FC2006 et CVTS3. Ce fichier permet de travailler sur une information conjointe entreprise/salarié de l'entreprise.

BIBLIOGRAPHIE

- Aubert P., Crépon B., Zamora P. (2006), *Le rendement apparent de la formation continue dans les entreprises : effets sur la productivité et les salaires*, INSEE, Document de travail, G 2006/03.
- Bentabet E., They M. et alii, (2006), *Les organismes paritaires collecteurs agréés, acteurs du changement du comportement de formation dans les petites entreprises*, Céreq, Relief n°11.
- Béret P (2008), « Formation continue, mobilités et salaires », in *Derrière les diplômes et les certifications, les parcours de formation et leurs effets sur les parcours d'emploi*, Céreq, Relief n°24.
- Checcaglini A., Marion I. (2008), « La formation continue dans les entreprises européennes. Premiers pas vers une homogénéisation », Céreq, *Bref*, n°251, avril.
- Checcaglini A., Marion I., Théry M., *La formation continue dans les petites entreprises*, NEF Céreq à paraître en 2009.
- Goux D., Maurin E. (1997), « Les entreprises, les salariés et la formation continue », INSEE, *Économie et Statistique*, n°306, juin.
- Lambert M., J. Vero (2008), « Identifying French Capability-friendly Companies from a Linked Employer-employee Survey on Continuing Vocational Training », *Actes de la conférence annuelle de l'HDCA 2008*, New Delhi, 10-13 septembre, à paraître.
- Marion I., Théry M., Gauthier C., Sigot J-C. (2008), « Le DIF, un outil pour réduire les inégalités d'accès à la formation continue », Céreq, *Bref*, n°255, août.
- Michaudon H., *Évaluation de l'ANI 2003 et de la loi de 2004 : calculs sur le caractère redistributif ou non de la gestion des OPCA*, document non publié 2008.
- Möbus M (2007), *Mesurer la formation tout au long de la vie. Une enquête européenne réalisée en 2003*, Céreq, Net.doc n°29.
- Möbus M., Marion I., Sigot J.C (2008), *Formation professionnelle continue et changement de poste dans l'entreprise*, Céreq, Net.doc n°38.
- Paul J.J. (1999), « La formation continue favorise-t-elle l'augmentation de salaire ? », in C. Dubar et C. Gadéa (eds), *La promotion sociale en France*, Septentrion.

ANNEXE

L'enquête CVTS3

L'enquête CVTS-3 correspond à la troisième interrogation du volet français de l'enquête européenne (Continuing Vocational Training Survey) pilotée par la Commission Européenne et Eurostat. Elle porte sur l'année 2005 et constitue le prolongement des éditions de 1994 (CVTS1) et de 1999 (CVTS2). La mise en œuvre de l'enquête en France et la production des données françaises ont été assurées par le Céreq en concertation avec la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et l'INSEE.

L'enquête CVTS3 interroge les entreprises sur la formation professionnelle continue qu'elles financent partiellement ou en totalité pour leur personnel. Les entreprises interrogées emploient dix salarié et plus et appartiennent au secteur privé (hors santé, éducation et agriculture). L'effectif total du personnel de l'entreprise comprend toutes les personnes employées à temps complet ou à temps partiel. L'échantillon de 8 400 entreprises était stratifié en six classes de taille et 20 secteurs d'activité.

4 755 entreprises ont répondu à l'enquête et sont représentatives de près de 194 000 entreprises.

Au titre de la formation professionnelle continue sont prises en compte les activités de formation dont l'objectif premier est l'acquisition de nouvelles compétences ou le développement et l'amélioration de compétences existantes, et qui sont partiellement ou entièrement financées par les entreprises au profit de leur personnel.

Les activités de formation professionnelle continue doivent être organisées à l'avance dans le but spécifique d'apprendre. La formation sur le tas et la formation initiale sont explicitement exclues. Outre les cours et stages sont distinguées d'autres pratiques de formation : des périodes organisées de formation en situation de travail, de la rotation sur postes de travail, des échanges ou détachements, des mises en doublon, des formations organisées au travers des cercles d'apprentissage ou des cercles de qualité, la participation à des conférences, des séminaires, des foires commerciales ou salons si le but explicite est d'apprendre et des périodes organisées d'autoformations.

L'enquête FC2006

L'enquête FC2006, complémentaire à l'Enquête Emploi 2006, porte sur les pratiques de formation des personnes et s'inscrit dans le prolongement de celle réalisée en 2000 (Formation Continue 2000 – FC2000). FC2006 répond à une demande européenne qui entend documenter et comparer les différentes manières de se former en Europe. FC2006 a ainsi permis la constitution d'un fichier de données individuelles (Adult Education Survey – AES), selon le format décrit dans l'accord conclu avec Eurostat.

FC2006 a été réalisée par le Céreq et l'Insee, en collaboration avec la Dares, la Direction de l'évaluation et de la prospective (DEP), la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et Eurostat.

Le champ de FC2006 a été sélectionné dans le sixième sortant de l'enquête emploi c'est-à-dire parmi les personnes qui sont interrogées pour la 6^{ème} et dernière fois au cours de l'année 2006. L'échantillon est de 18 000 personnes.

Dans FC2006 ne sont interrogées que les personnes âgées de 25 à 64 ans ou celles âgées de 15 à 24 ans mais qui ont terminé leurs études initiales. FC2006 interroge les personnes sur les formations qu'elles ont suivies au cours des 12 derniers mois précédant l'interrogation. Sont retenues toutes les formations quelque soit leur but (professionnel ou non) et leur mode de financement. Les pratiques de formation décrites se distinguent selon qu'il s'agit de contrats en alternance, de cours et stages, de conférences et séminaires, de formations en situation de travail (y compris la mise en doublon et la rotation sur poste) ou d'autoformation.

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2008.